

COMUNE DI SANT'OLCESE
Città Metropolitana di Genova

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)

STRUTTURA DEL PIAO:

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	pag.2
2. SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico – Ente non tenuto alla compilazione	pag. 5
2.2 Performance – Ente non tenuto alla compilazione	pag. 6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	pag.6
3. SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa	pag. 7
3.2 Organizzazione del lavoro agile	pag. 9
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	pag. 10
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	
3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno.	
3.3.4 Formazione del personale	
3.3.5 Piano delle azioni positive	
4. SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	
4.1 Monitoraggio	pag. 20

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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.

Riferimenti normativi

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 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.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il termine per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno. Tuttavia ai sensi dell'art. 8 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 per gli Enti Locali il termine per l'approvazione è differito di trenta giorni successivi a quello stabilito per l'approvazione del bilancio di previsione.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 deve essere approvato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione 2024, quindi a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024 (decreto del Ministero dell'Interno del 22.12.2023) il P.I.A.O. deve essere approvato entro il 15 aprile 2024.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti:

- procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012 (comma 1);
- procedono alla predisposizione del PIAO limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), (comma 2).

1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione

COMUNE DI SANT'OLCESE (Città Metropolitana di Genova)

Indirizzo: Piazza Guglielmo Marconi 40

Codice fiscale/Partita IVA: 00620570101

Sindaco: Sara Dante

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2024: 19

Numero abitanti al 31 dicembre 2024: 5.539

Telefono: 010 7267111

Tipologia: Pubbliche amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Natura giuridica: Comune

Attività Ateco: Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali

Sito internet: www.comune.santolcese.ge.it

E-mail: info@comune.santolcese.ge.it

PEC: protocollo@pec.comune.santolcese.ge.it

Sezione n. 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1. Valore Pubblico

Questa sezione non è richiesta per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Si elencano comunque gli atti programmatori dell'ente

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 29-12-11).

L'attività di programmazione del Comune di Sant'Olcese attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, nel 2025 è realizzata attraverso i seguenti documenti:

Programma di mandato 2021/2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 22/10/2021 a cui si rinvia;

Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027, approvato nella sua versione aggiornata, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 20.12.2024 rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Bilancio di previsione finanziario 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 30 del 20.12.2024; è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione. La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

2.2. Performance

Si fa presente che con deliberazione di giunta comunale n. 81 del 20.12.2024 è stato approvato il PEG per l'anno 2025, assegnando a ciascun responsabile le risorse finanziarie.

Il Piano della Performance, secondo quanto previsto dall'art 10 del D.lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

L'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n 150 prevede che le amministrazioni pubbliche devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la Performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

L'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del Bilancio, il ciclo di gestione della Performance.

Trattasi di un documento che persegue le finalità di cui all'art. 169, assorbendo, seppur in forma semplificata, anche i contenuti del PEG e del Piano dettagliato degli obiettivi nonché quella di rendere partecipe la comunità delle finalità dell'Ente, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione ai cittadini.

L'art. 6, cc. 1- 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone: che "Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e 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.

Il D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, prevede inoltre per i comuni seppur con più di 50 dipendenti, la soppressione di alcuni adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) tra cui Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Si è quindi ritenuto per esigenze di semplificazione di inserire il Piano della Performance 2025-2027 nel presente documento.

In allegato segue il Piano triennale della performance 2025-2027 (allegato c).

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2024/2026, riportato nel PIAO, era stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 19.06.2024. Si ritiene di provvedere alla conferma per l'anno 2025, non essendo intervenuti fenomeni corruttivi così come consentito dal punto 10.1.2 del Piano Nazionale Anticorruzione.

Si allega quindi il nuovo **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2025/2027**, che viene allegato al presente PIAO, **allegato a)**

Si dà atto che con deliberazione n. 11 del 30.01.2025 l'ente ha provveduto ad aderire, in ossequio alle prescrizioni di cui al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, al progetto *Whistleblowing PA* curato da *Transparency International Italia affidando* in attuazione alla previsione normativa, e con la stessa delibera ha affidato la responsabilità della gestione del "canale interno" adibito alla ricezione ed analisi delle segnalazioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Sezione n. 3 – Organizzazione e capitale umano

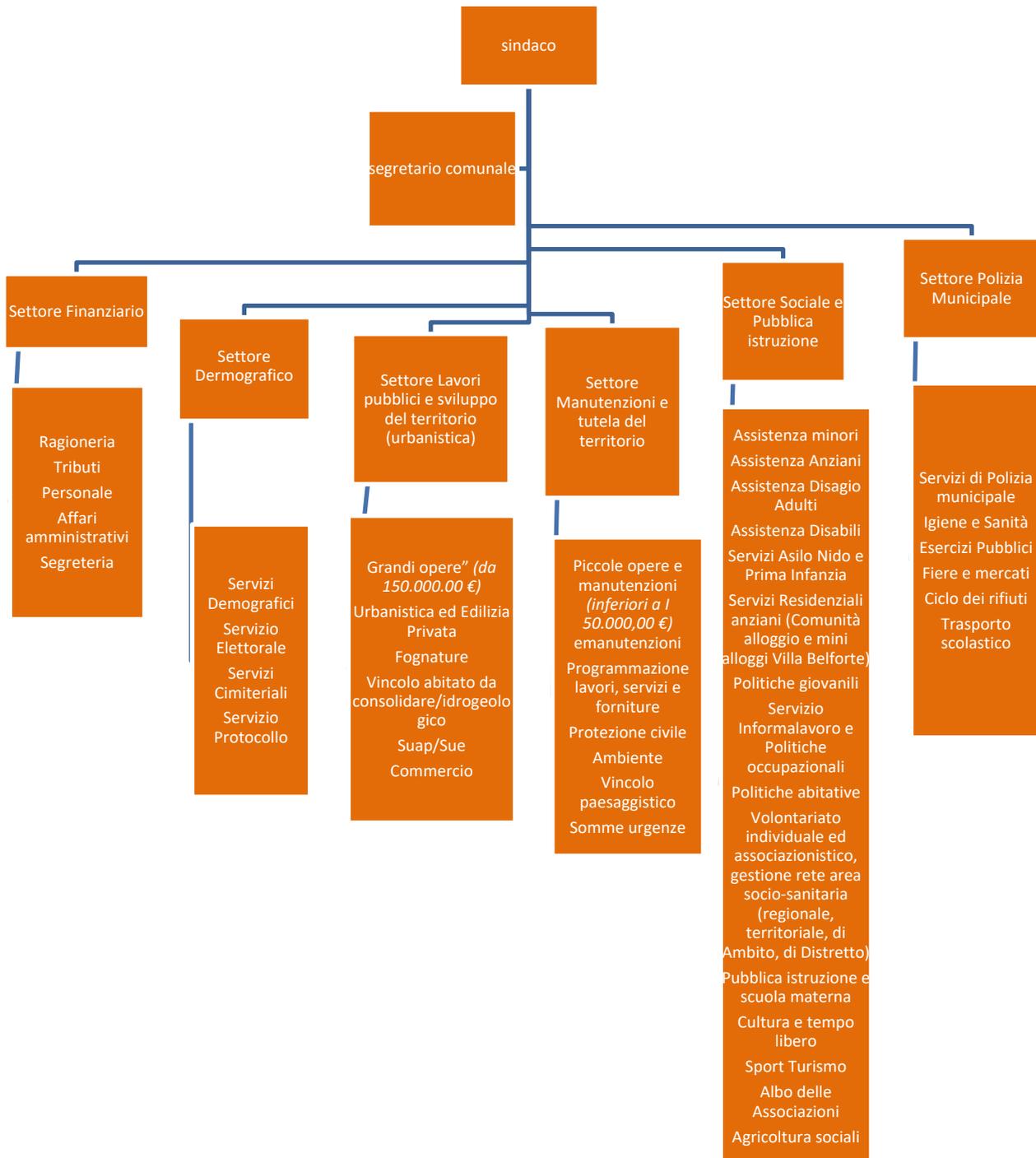
Elemento cardine del PIAO è il capitale umano, l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente, figure chiave e valore dell'Amministrazione.

In tale ottica il DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all'interno dello strumento di programmazione deve essere evidenziata "la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale" e alla lettera c) "compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di

posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”.

3.1. Struttura organizzativa

L’attuale assetto organizzativo del Comune di Sant’Olcese è rappresentato dal seguente schema:



Al 31.12.2024 la catena organizzativa dei livelli di responsabilità del Comune è così costituita

- n. 1 posizione organizzativa del Settore Finanziario assegnata a personale dipendente inquadrato nell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione in Convenzione con il Comune di Mignanego;

- n. 1 posizione organizzativa del Settore Lavori Pubblici e Sviluppo del Territorio (urbanistica) assegnata a personale dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
- n. 1 posizione organizzativa del Settore Polizia Municipale assegnata al personale dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
- n. 1 posizione organizzativa del Settore Manutenzioni e tutela del territorio assegnata al personale dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
- n. 1 posizione organizzativa del Settore Sociale e Pubblica Istruzione assegnata al personale dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

Organigramma

La nuova struttura organizzativa dell'Ente è stata approvata con Delibera della Giunta Comunale n.58 del 07.11.2024, ed è la seguente.

Settore lavori pubblici, e sviluppo del territorio (urbanistica)

Responsabile: Geom. Fabrizio Gastaldo,

Dipendente: Sig. Paolo Bevegni – qualifica di istruttore, tempo pieno ed indeterminato

Geom. Laura Di Luca – qualifica di istruttore tecnico, a tempo pieno e indeterminato

Geom. Lorenzo Piccinini - qualifica di istruttore tecnico, a tempo parziale (con altro Settore) e indeterminato

Settore manutenzioni e tutela del territorio

Responsabile: Arch. Stefano Bertoro

Dipendenti: Geom. Lorenzo Piccinini - qualifica di istruttore tecnico, a tempo parziale (con altro Settore) e indeterminato

Dott. Marco Mastrocola - qualifica di istruttore, tempo pieno ed indeterminato

Sig. Carlo Pesciallo – qualifica di operatore esperto, tempo pieno ed indeterminato

Sig. Stefano Cerruti – qualifica di operatore esperto, tempo pieno ed indeterminato

Dott.ssa Paola Negro – qualifica di Funzionario tecnico, extra orario 12 ore

Settore Sociale e Pubblica Istruzione

Responsabile: Dott. Roberto Russo

Dipendente: Dott.ssa Monica Casalino – qualifica Assistente sociale a tempo pieno ed indeterminato

Dott. Andrea Poggi - qualifica di istruttore, tempo pieno ed indeterminato

Settore Demografici

Responsabile: Segretario Comunale

Dipendenti: Dott.ssa Camilla Bisio, qualifica di istruttore, tempo pieno ed indeterminato

Sig. Lorenzo Foti, qualifica di istruttore, tempo pieno ed indeterminato

Dott.ssa Barbara Ghiglione, qualifica di istruttore, tempo parziale (con altro Settore) ed indeterminato

Settore Finanziario

Responsabile: Rag. Vittorio Salvarezza

Dipendente: Sig.ra Valentina Pannocchia – qualifica di funzionario in convenzione con altro ente 83,33% a tempo indeterminato

Sig.ra Annalisa Reggiardo, qualifica di istruttore, tempo pieno ed indeterminato

Sig.ra Gloria Favareto, qualifica di istruttore, tempo pieno ed indeterminato

Dott.ssa Barbara Ghiglione, qualifica di istruttore, tempo parziale (con altro Settore) ed indeterminato

Dott. Sergio Pareti – qualifica di Funzionario amministrativo, extra orario 7 ore

Settore Polizia Municipale

Responsabile: Comm. Sup. Gianluca Mastropasqua

Dipendente: Agente scelto Giovanni Passaro qualifica di istruttore, tempo pieno ed indeterminato

Agente Veronica Repetto qualifica di istruttore, tempo pieno ed indeterminato

Livelli di responsabilità organizzativa

n. 5 E.Q. assegnate, come da schema soprastante, di cui n.4 dipendenti diretti dell'Ente.

Altri elementi sul modello organizzativo

Ai sensi del CCNL 2019 – 2021, sottoscritto in data 16-11-2022, a far data **dal 01 aprile 2023** entra in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale non dirigente con l'inquadramento, in via automatica, nelle 4 categorie così articolate:

Precedente sistema di classificazione	Nuovo sistema di classificazione
categorie da d-d1 a d-d7	area dei funzionari e di elevata qualificazione
categorie da c-c1 a c-c6	area degli istruttori
categoria b1 di accesso/ b3 di accesso categorie da b1-b8 /da b3-b8	area degli operatori esperti
categorie da a-a1 a a-a6	area degli operatori

Tale nuovo inquadramento è stato ulteriormente formalizzato con apposita comunicazione inviata alla Funzione Pubblica, ai Sindacati e ai componenti R.S.U – ~~nota protocollo n. 1971 del 03.04.2023.~~

3.2. Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Sant'Olcese non ha approvato, ad oggi, il Regolamento che disciplina il Lavoro Agile. La normativa di riferimento è il titolo VI del CCNL del 16.11.2022 di cui si riportano gli art. 63 e 64

Art 63

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è 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. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con-la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.
4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 64

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori - siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato - con le precisazioni di cui al presente Titolo.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione -- previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Situazione al 31.12.2024

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti	N. posti occupati	N. posti vacanti
-----------	-----------------------	-----------------	-------------------	------------------

AREA OPERATORI (ex cat. A)	Operatore	0	0	0
-----------------------------------	-----------	---	---	---

AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	Operatore / Operaio Generico	2	2	0
---	------------------------------	---	---	---

EX CAT. B3 / AREA OPERATORI ESPERTI	Operatore esperto in servizi amministrativo contabili / Operatore esperto tecnico manutentivo	0	0	0
--	---	---	---	---

EX CAT. C / AREA ISTRUTTORI	Istruttori amministrativi - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici – Istruttori Educatori nido, Istruttori Finanziari	12	12	0
------------------------------------	--	----	----	---

EX CAT. D1 / AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Funzionari Direttivi amministrativi, Funzionari Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Funzionari Direttivi Tecnici, Funzionari. Direttivi Assistenti sociali	9	9*	0
---	--	---	----	---

Totali		23	23	0
---------------	--	-----------	-----------	----------

*1 posto coperto tramite convenzione con altro ente, 2 posti coperti con utilizzo cd. extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004, fino al 31.12.2025

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- (*per i comuni*) articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- (*per i comuni*) d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 23 unità di personale <i>di cui tra quelli al momento presenti:</i> - n. 20 tempo indeterminato: di cui n. 20 a tempo pieno e n. 0 a tempo parziale - n. 2 a tempo determinato e parziale (dal 1 gennaio 2025 sono stati attivati dei cd. extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004, di cui uno per per n. 7 ore settimanali fino al 31.12.2025 e uno per per n. 7 ore settimanali fino al 31.12.2025) - n. 1 in convenzioni con altri Enti (per 16 ore settimanali fino al 31.12.2025) SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 9 ex cat. D1/ AREA FUNZIONARI ED E.Q. n. 12 ex cat. C / AREA ISTRUTTORI n. 2 ex cat. B1 / AREA OPERATORI ESPERTI <i>così articolate:</i> n. 9 AREA FUNZIONARI ED E.Q. / EX cat. D1.: n. 1 con profilo di Funzionario Direttivi Ispett. Polizia Locale, n. 3 Funzionari direttivo tecnico, n. 2 Funzionari direttivo amministrativo, n. 2 cat. D1 con profilo di Funzionari direttivo assistente sociale e n. 1 Funzionari direttivo amministrativo n. 12 AREA ISTRUTTORI /EX cat. C: n. 2 con profilo Agente di Polizia Locale, n. 7 Istruttore amministrativo, n. 2 Istruttore tecnico n. 2 AREA OPERATORI ESPERTI / EX cat. B1 n. 2 con profilo di Operaio

In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021 ovvero il 1.4.2023, sono state sostituite - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione).

3.3.2
Programmazione strategica delle risorse umane

– **capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Alla data di redazione del presente piano non è ancora stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2024, per cui i conteggi dovranno essere aggiornati successivamente all'approvazione delle risultanze contabili dell'anno 2024.

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

– Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari a:

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	23,11%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	26,90%

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,9% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento al consuntivo dell'annualità 2023, per l'anno 2025 di Euro 158.846,67

Alla data di redazione del presente piano non è ancora stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2024, ma sulla base delle stime effettuate fino alla data odierna relative all'anno 2024, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:

– Il comune evidenzierebbe un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari a:

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	24,92%
--	---------------

VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO

26,90%

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,9% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- Il comune si collocherebbe pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento al consuntivo dell'annualità 2023, per l'anno 2025 di Euro 86.504,84.

Stante la necessità di ridefinire le capacità assunzionali per il triennio 2025/2027, in particolare per l'annualità 2025, sulla base delle risultanze del rendiconto 2024, si rimanda ad un successivo aggiornamento della presente sezione del PIAO la valorizzazione delle risultanze contabili del triennio 2022/2023/2024.

Nelle more di tale quantificazione si ritiene comunque di delineare le linee di indirizzo relative alla pianificazione della dotazione organica 2025/2027, qualora, post rendiconto, si verifichino le capacità assunzionali correlate.

Dimostrazione capacità assunzionale 2025, 2026 e 2027

Il DPCM 17/03/2020 ha terminato, per i comuni "virtuosi" di cui all'art. 4 del medesimo, i suoi effetti al 31.12.2024 (per quanto riguarda la tabella 3). Il Dpcm stesso per i soli comuni di cui all'art. 6 (in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3), definisce che a decorrere dal 2025, applicheranno un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Dato atto che, al momento il Comune di SANT'OLCESE non si trova sulla base dell'ultimo consuntivo approvato e delle previsioni relative al bilancio 2025, nelle condizioni di cui all'art. 6 ma nelle condizioni dei comuni "virtuosi" di cui all'art. 2, nel 2025 2026 E 2027 si applicherà quanto previsto ex art. 4, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020 OVVERO possibilità di assunzioni per personale a tempo indeterminato fino a concorrenza del valore soglia prevista dalla Tab.1 per le dimensioni demografiche del comune di SANT'OLCESE, ovvero pari ad € 158.846,67 (spesa pari alla soglia massima del 26,90%).

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, nei seguenti valori: elaborato la dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2025 (ALLEGATO C) che comporta una spesa pari ad **€ 1.132.047,51** di cui **€ 848.855,43** soggetti al limite 2011/2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del 2011/2013 pari a **€ 1.149.869,39**;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato B, C, D ed e alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

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

Valore medio di riferimento del triennio <i>anno 2011/2013</i> : Euro 1.149.869,39 ;

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: Euro 848.855,43

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili “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. 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 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", ed inoltre che "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".

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Dato atto che nell'anno 2009 sono state effettuate spese per le assunzioni flessibili per un importo pari ad € 67.712,90;

Preso atto che le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);
- le convenzioni;
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);
- altri rapporti formativi;
- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni;
- contratti di lavoro extra-time ai sensi dell'articolo 1, comma 557 Legge n. 311/2004;

Preso atto inoltre che non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi, infatti il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato,

bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie. (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016);

Preso atto che questo ente ha rispettato l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Per il 2025, in base alla programmazione sono previste spese "flessibili" per un importo presunto pari ad € 13.175,22, pertanto il limite 2009 è rispettato. La spesa dovrà essere finanziata, nel bilancio, con apposita variazione di bilancio in seguito ad attivazione dei contratti ulteriormente previsti nel presente fabbisogno;

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né soprannumerarietà, nemmeno per l'anno 2025;

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del 2011/2013;
- adozione del Piano della Performance 2025-2027 nell'ambito del presente Piano, di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150;
- adozione del piano azioni positive 2025-2027 nell'ambito del presente Piano;
- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo

quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);

- che la spesa di personale prevista per gli anni 2025/2026/2027, è contenuta nel limite della spesa del 2011/2013 e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore dell'anno 2011/2013;
- che la spesa di personale prevista per gli anni 2025/2026/2027 derivante dal piano di fabbisogno rispetta gli equilibri di bilancio pluriennale;
- aver effettuato l'invio del precedente Piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001;

si attesta che il Comune di SANT'OLCESE non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

– **stima del trend delle cessazioni:**

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

Funzionario Direttivo Sociale ex cat. D5 / Area Funzionari ed E.Q.

30/10/2025

Al momento non sono state ufficializzate ulteriori cessazioni.

– **stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

Assunzioni previste nel piano 2025/2027 da finalizzare

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	n. 1 Funzionario direttivo sociale	Assunzione a tempo pieno (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 se non già effettuata) con eventuale mobilità volontaria e eventualmente tramite utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o concorso pubblico	€ 34.198,06 (somme al netto dell'IRAP)
2025	n.1 Istruttore Agente Polizia Locale	Assunzione a	€ 31.593,77

			tempo pieno (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 se non già effettuata) con eventuale mobilità volontaria e eventualmente tramite utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o concorso pubblico	(somme al netto dell'IRAP)
		2025	n.1 Istruttore Amministrativo Assunzione a tempo pieno (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 se non già effettuata) con eventuale mobilità volontaria e eventualmente tramite utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o concorso pubblico	€ 31.487,17 (somme al netto dell'IRAP)
		2025	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti/decessi/dimissioni/mobilità volontaria con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001), senza alcun ulteriore modifica del PIAO	
		2026	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti/decessi/dimissioni/mobilità volontaria con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente	

		presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001), , senza alcun ulteriore modifica del PIAO		
	2027	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti/decessi/dimissioni/mobilità volontaria con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001), , senza alcun ulteriore modifica del PIAO		
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO/FLESSIBILE:				
	ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
	2025	autorizzazione ad: <ul style="list-style-type: none"> • eventuali convenzioni con altri Enti; • ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione; • convenzioni di personale del Comune di SANT'OLCESE verso altri Enti; • personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL; • personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 • altre tipologie di contratto a tempo determinato (nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.712,90)	A seconda della modalità individuata con specifico atto della Giunta Comunale, secondo necessità	(somma soggetta a limite spesa flessibile) da stanziare a necessità ove si intenda attivare nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.712,90
	2026	Continuazione attuale rapporto di Convenzione con Comune di Mignanego per n.1 Funzionario Amministrativo-Contabile		Non comporta "spesa flessibile" in quanto avviene all'interno dell'orario di lavoro
	2026	autorizzazione ad: <ul style="list-style-type: none"> • eventuali convenzioni con altri Enti; • ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione; 	A seconda della modalità individuata con specifico atto della Giunta Comunale, secondo	(somma soggetta a limite spesa flessibile) da stanziare a

		<ul style="list-style-type: none"> • convenzioni di personale del Comune di SANT'OLCESE verso altri Enti; • personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL; • personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 • altre tipologie di contratto a tempo determinato (nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.712,90)	necessità	necessità ove si intenda attivare nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.712,90
	2027	Continuazione attuale rapporto di Convenzione con Comune di Mignanego per n.1 Funzionario Amministrativo-Contabile		Non comporta "spesa flessibile" in quanto avviene all'interno dell'orario di lavoro
	2027	autorizzazione ad: <ul style="list-style-type: none"> • eventuali convenzioni con altri Enti; • ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione; • convenzioni di personale del Comune di SANT'OLCESE verso altri Enti; • personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL; • personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 • altre tipologie di contratto a tempo determinato (nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.712,90)	A seconda della modalità individuata con specifico atto della Giunta Comunale, secondo necessità	(somma soggetta a limite spesa flessibile) da stanziare a necessità ove si intenda attivare nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.712,90
<p>Come precedentemente dettagliato, rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, nei seguenti valori: elaborato la dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2025 (ALLEGATO C) che comporta una spesa pari ad € 1.132.047,51 di cui € 848.855,43 soggetti al limite 2011/2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del 2011/2013 pari a € 1.149.869,39;</p> <p>– certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 6 del 31.03.2025;</p>				

<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: valutate le necessità degli uffici si potrà procedere, previo specifico atto deliberativo, alla riassegnazione temporanea del personale.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o mobilità volontaria:</p> <table border="1" data-bbox="448 465 1430 2054"> <thead> <tr> <th data-bbox="448 465 552 510">ANNO</th> <th data-bbox="552 465 1043 510">FABBISOGNO</th> <th data-bbox="1043 465 1430 510">MODALITA' DI COPERTURA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="448 510 552 824">2025</td> <td data-bbox="552 510 1043 824">n. 1 Funzionario direttivo sociale</td> <td data-bbox="1043 510 1430 824">Assunzione a tempo pieno (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 se non già effettuata).con eventuale mobilità volontaria e eventualmente tramite utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o concorso pubblico</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 824 552 1137">2025</td> <td data-bbox="552 824 1043 1137">n.1 Istruttore Agente Polizia Locale</td> <td data-bbox="1043 824 1430 1137">Assunzione a tempo pieno (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 se non già effettuata).con eventuale mobilità volontaria e eventualmente tramite utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o concorso pubblico</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 1137 552 1451">2025</td> <td data-bbox="552 1137 1043 1451">n.1 Istruttore Amministrativo</td> <td data-bbox="1043 1137 1430 1451">Assunzione a tempo pieno (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 se non già effettuata).con eventuale mobilità volontaria e eventualmente tramite utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o concorso pubblico</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 1451 552 1899">2025</td> <td data-bbox="552 1451 1043 1899">Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti/decessi/dimissioni/mobilità volontaria con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001), senza alcun ulteriore modifica del piao</td> <td data-bbox="1043 1451 1430 1899"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 1899 552 2054">2026</td> <td data-bbox="552 1899 1043 2054">Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di</td> <td data-bbox="1043 1899 1430 2054"></td> </tr> </tbody> </table>	ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	2025	n. 1 Funzionario direttivo sociale	Assunzione a tempo pieno (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 se non già effettuata).con eventuale mobilità volontaria e eventualmente tramite utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o concorso pubblico	2025	n.1 Istruttore Agente Polizia Locale	Assunzione a tempo pieno (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 se non già effettuata).con eventuale mobilità volontaria e eventualmente tramite utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o concorso pubblico	2025	n.1 Istruttore Amministrativo	Assunzione a tempo pieno (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 se non già effettuata).con eventuale mobilità volontaria e eventualmente tramite utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o concorso pubblico	2025	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti/decessi/dimissioni/mobilità volontaria con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001), senza alcun ulteriore modifica del piao		2026	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di	
ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA																	
2025	n. 1 Funzionario direttivo sociale	Assunzione a tempo pieno (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 se non già effettuata).con eventuale mobilità volontaria e eventualmente tramite utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o concorso pubblico																	
2025	n.1 Istruttore Agente Polizia Locale	Assunzione a tempo pieno (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 se non già effettuata).con eventuale mobilità volontaria e eventualmente tramite utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o concorso pubblico																	
2025	n.1 Istruttore Amministrativo	Assunzione a tempo pieno (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 se non già effettuata).con eventuale mobilità volontaria e eventualmente tramite utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o concorso pubblico																	
2025	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti/decessi/dimissioni/mobilità volontaria con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001), senza alcun ulteriore modifica del piao																		
2026	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di																		

		pensionamenti/decessi/dimissioni/mobilità volontaria con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001), , senza alcun ulteriore modifica del piao	
	2027	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti/decessi/dimissioni/mobilità volontaria con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001), , senza alcun ulteriore modifica del piao	

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

vedi punto precedente. Per l'anno 2025 la mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs 165/2001 è nuovamente tornata ad essere "volontaria"

d) progressioni verticali di carriera: /

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	autorizzazione ad: <ul style="list-style-type: none"> • eventuali convenzioni con altri Enti; • ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione; • convenzioni di personale del Comune di SANT'OLCESE verso altri Enti; • personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL; • personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 • altre tipologie di contratto a tempo determinato (nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.712,90)	A seconda della modalità individuata con specifico atto della Giunta Comunale, secondo necessità	(somma soggetta a limite spesa flessibile) da stanziare a necessità ove si intenda attivare nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.712,90
2026	Continuazione attuale rapporto di Convenzione con Comune di Mignanego per n.1 Funzionario Amministrativo-Contabile		Non comporta "spesa flessibile" in quanto avviene all'interno dell'orario di

			lavoro
	2026	autorizzazione ad: <ul style="list-style-type: none"> • eventuali convenzioni con altri Enti; • ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione; • convenzioni di personale del Comune di SANT'OLCESE verso altri Enti; • personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL; • personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 • altre tipologie di contratto a tempo determinato (nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.712,90)	A seconda della modalità individuata con specifico atto della Giunta Comunale, secondo necessità
	2027	Continuazione attuale rapporto di Convenzione con Comune di Mignanego per n.1 Funzionario Amministrativo-Contabile	Non comporta "spesa flessibile" in quanto avviene all'interno dell'orario di lavoro
	2027	autorizzazione ad: <ul style="list-style-type: none"> • eventuali convenzioni con altri Enti; • ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione; • convenzioni di personale del Comune di SANT'OLCESE verso altri Enti; • personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL; • personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 • altre tipologie di contratto a tempo determinato (nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.712,90)	A seconda della modalità individuata con specifico atto della Giunta Comunale, secondo necessità
	f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: non sono previste		
3.3.4 Formazione del personale	Il Piano triennale della formazione 2025 - 2027 - anno 2025, ha come obiettivo: <ul style="list-style-type: none"> • sviluppare la professionalità dei dipendenti adattandola alle nuove esigenze lavorative; • rispondere il più possibile a bisogni concreti e coerenti con i ruoli agiti e le attività svolte dal personale; • supportare i processi di cambiamento organizzativo e normativo dell'Ente; L'Ente considera prioritario che il personale riceva costante formazione nelle seguenti materie trasversali, ritenute strategiche in termini di riqualificazione del personale e di potenziamento delle competenze: <ul style="list-style-type: none"> ✓ anticorruzione ✓ privacy ✓ processi di transizione digitale 		

		<p style="text-align: center;">✓ contratti pubblici</p> <p>Si ritiene utile che ciascuna area dell'Ente provveda all'aggiornamento del personale nelle materie di più stretta competenza, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ordinamento finanziario e contabile ✓ Disciplina del personale ✓ Fiscalità locale ✓ Gestione del patrimonio ✓ Codice della Strada e sistema sanzionatorio ✓ Legislazione Ambientale ✓ Vigilanza edilizia <p>La formazione verrà erogata principalmente tramite il ricorso a soggetti specializzati esterni.</p> <p>Con Determinazione n. 38 del 06.03.2025 il nostro ente ha aderito al Pacchetto Operativo La Mia Posta del Sindaco, per garantire l'accesso alla formazione a tutti i dipendenti ognuno per la propria area di appartenenza.</p>
--	--	---

3.3.5 Piano delle azioni positive

Si veda l'allegato C "Piano delle azioni positive" anno 2025/2027

Sezione n. 4 – Monitoraggio

Attualmente il Comune di Sant'Olcese, per monitorare la Performance strategica ed operativa applica quanto previsto nel proprio "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 29-12-11.

Per quanto riguarda invece il monitoraggio sull'azione delle misure obbligatorie e ulteriori finalizzate alla prevenzione del rischio di corruzione, si rinvia a quanto disposto nell'allegato relativo al Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Per quanto riguarda infine le misure di promozione della trasparenza si specifica che, annualmente il Responsabile della corruzione e della trasparenza redige apposita relazione e l'OIV verifica ed attesta, su specifica indicazione contenuta in una apposita deliberazione ANAC, il corretto adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza; gli esiti di tali verifiche sono pubblicate nella sezione amministrazione trasparente.