



# Unione Montana del Bassanese

Sede legale: Via Vittorelli, 30 c/o Comando di Polizia locale – 36061 Bassano del Grappa (VI)  
Codice Fiscale 82003350244 – Partita IVA 02768310241

E-mail: [info@unionebassanese.it](mailto:info@unionebassanese.it) PEC: [unionemontanabassanese@legalmail.it](mailto:unionemontanabassanese@legalmail.it)



## Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO)

2022 – 2024

(art.6 DL 80/2021)

Premessa .....pag.2

Riferimenti normativi

.....pag.2

PIAO 2022-2024

..... pag.5

## **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 missione 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## **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 (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.

Ai sensi dell’art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla

legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l’approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 31 dicembre 2022 in base all’articolo 8, comma 3, del D.M. 24 giugno 2022.

Ai sensi dell’art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 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 del presente decreto considerando, ai sensi dell’articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L’aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del

valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 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. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

**Unione Montana del Bassanese**

Indirizzo: Via Vittorelli 30, 36061 Bassano del Grappa (VI)

Codice Fiscale 82003350244 – Partita IVA 02768310241

Sindaco: Pavan Elena

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 42

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 66.245

Telefono: 0424/519371

Sito internet: [www.unionebassanese.it](http://www.unionebassanese.it)

E-mail: [info@unionebassanese.it](mailto:info@unionebassanese.it)

PEC: [unionemontanabassanese@legalmail.it](mailto:unionemontanabassanese@legalmail.it)

### SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio n. 2 del 14/06/2022
Sottosezione di programmazione Performance	Piano della Performance 2022, di cui alla deliberazione di Giunta n. 19 del 28/09/2022  Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta n. 3 del 31/03/2022
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta n. 7 del 19/05/2022

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa Struttura organizzativa	Struttura organizzativa Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta n. 11 del 18/03/2021. Con deliberazione della Giunta dell'Unione del 28.11.2022 si è provveduto a delineare la nuova macrostruttura dell'Ente con conseguente contenimento della spesa di personale. La stessa nuova organizzazione è inserita nel DUP 2023-2025
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Regolamento per la disciplina del lavoro agile, approvato con deliberazione di Giunta n. 78 del 08.11.2018
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	La rideterminazione della dotazione organica con la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenze di personale ex art.33 d.lgs.165/2001 s.m.i. non ha presentato eccedenze di personale. La programmazione triennale di fabbisogno di personale 2021/2023", è approvata nel Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio n. 2 del 14/06/2022. Per l'esercizio 2023 si prevede quanto inserito nel DUP 2023-2025 nella sezione 8 "La spesa per le risorse umane" e che si riporta nella parte sottostante, dopo la sezione 4 del monitoraggio, per la sola parte relativa al fabbisogno di personale.

### 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";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 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.

## “8. LA SPESA PER LE RISORSE UMANE”

### PROGRAMMA FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023/2025

L'Unione Montana del Bassanese, precedentemente denominata del Brenta e prima ancora Valbrenta (quest'ultima, a sua volta, erede della storica Comunità Montana del Brenta), è stata istituita con Legge Regionale 28 settembre 2012, n. 40, modificata con legge 28 dicembre 2012, n. 49 e successivamente con Legge Regionale 24 gennaio 2020, n. 2, tra i Comuni ricompresi nelle zone omogenee di cui all'articolo 2 della legge regionale 3 luglio 1992, n. 19 "Norme sull'istituzione e il funzionamento delle comunità montane" e segnatamente quelli di Bassano del Grappa, Campolongo sul Brenta, Cismon del Grappa, San Nazario, Pove del Grappa, Solagna e Valstagna. Nell'anno 2013, a seguito dell'entrata in vigore della Legge 28 settembre 2012, n. 40, il Comune di Romano d'Ezzelino ha esercitato la facoltà di non aderire all'Unione Montana benché appartenesse alla Comunità Montana del Brenta ed all'ambito ottimale individuato dalla Legge. Pertanto l'ente Unione Montana rappresenta la continuità giuridica della cessata Comunità Montana del Brenta, ente prima statale e poi regionale deputato alla promozione e sviluppo della montagna. Si specifica che, con Legge Regionale n. 3 del 24 gennaio 2019, i Comuni di Campolongo sul Brenta, Cismon del Grappa, San Nazario e Valstagna sono stati fusi in un unico Comune denominato Valbrenta. Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2021, il Comune di Romano d'Ezzelino è rientrato nell'Unione come da delibera del Consiglio n. 8 del 2 dicembre 2020.

Dal punto di vista dei vincoli in materia di spesa del personale, l'Ente, non essendo stato soggetto al patto di stabilità, rientra nell'alveo di applicazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 562 delle Legge 27 dicembre 2006, n. 296 recante "Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, ... non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008". Sulla base della certificazione redatta dal Segretario dell'Unione Montana del Brenta in data 30 aprile 2016, il limite di spesa di personale è determinato in € 195.173,86. Tale spesa è già consolidata all'interno dei limiti quantitativi dei Comuni di Pove del Grappa, Solagna e Valbrenta.

Sempre in tema di spesa massima di personale dell'Unione Montana sono da richiamare:

- La delibera della Giunta dell'Unione n. 9 del 11 marzo 2019 "Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021";
- La delibera della Giunta dell'Unione n. 13 del 25 marzo 2019 "Determinazione limite spesa per lavoro flessibile ex art. 9 comma 2 della Legge 78/2010";
- La delibera della Giunta dell'Unione n. 16 del 13 maggio 2019 "Ricognizione trattamento accessorio delle posizioni organizzative e determinazione quota di competenza dell'unione montana, del comune di Valbrenta e del comune di Solagna" e la successiva di modifica n. 10 in data 18 marzo 2021.
- La delibera della Giunta dell'Unione n. 22 del 23 maggio 2019 "Determinazione quota di competenza dell'unione montana, del comune di Valbrenta e del comune di Solagna del fondo salario accessorio del personale";

A decorrere dal 1° gennaio 2021, l'Unione Montana è divenuta l'ente sovracomunale individuato dai Comuni di Bassano del Grappa, Pove del Grappa, Solagna e Valbrenta, per la gestione associata della Polizia Locale. La dotazione organica sopra citata, e la correlata spesa, è stata integrata con i profili trasferiti dai Comuni aderenti.

Il Comune di Bassano del Grappa, con proprie determinazioni n. 294 del 19.02.202, n. 438 dell'11.03.2021 e 1918 del 02.11.2021 ha provveduto al trasferimento all'Unione dei seguenti profili e limiti di spesa:

DOTAZIONE	N.	Rapporto	Cat.	Spesa	Oneri e IRAP	TOTALE
42 DIPENDENTI (DI CUI 4 AMMINISTRATIVI/TECNICI)	42	Tempo Indeterminato	C e D	1.025.776,49	386.215,98	<b>1.411.992,52</b>
POSTO VACANTE AGENTE P.L.	1	Tempo Indeterminato	C1			
FONDO SALARIO ACCESSORIO				264.317,35	88.131,35	<b>352.448,70</b>

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE				31.820,00	10.609,74	<b>42.429,74</b>
FONDO LAVORO STRAORDINARIO				25.000,00	8.335,75	<b>33.335,75</b>
MISSIONI				800,00		<b>800,00</b>
FORMAZIONE				1.400,00		<b>1400,00</b>
PREVIDENZA COMPLEM. 208 (FONDO PERSEO SIRIO)				41.819,00	4.181,90	<b>46.000,90</b>
NONNI VIGILI				45.000,00	3.825,00	<b>48.825,00</b>
<b>TOTALE LIMITE TRASFERITO</b>						<b>1.937.232,56</b>

Il Comune di Valbrenta ha trasferito all'Unione i seguenti profili:

DOTAZIONE	N.	Rapporto	Cat.	Spesa	Oneri	Irap	TOTALE
ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	Tempo Indeterminato	D1	23.980,09	6.474,62	2.038,31	<b>32.493,02</b>
AGENTE POLIZIA LOCALE	1	Tempo Indeterminato	C1	22.039,41	5.950,64	1.873,35	<b>29.863,40</b>
FONDO SALARIO ACCESSORIO				11.220,05	3.029,41	953,70	<b>15.203,16</b>
<b>TOTALE LIMITE TRASFERITO</b>							<b>77.559,58</b>

Il Comune di Pove del Grappa ha trasferito all'Unione i seguenti profili mentre nessun profilo è trasferito dal Comune di Solagna:

DOTAZIONE	N.	Rapporto	Cat.	Spesa	Oneri	Irap	TOTALE
AGENTE POLIZIA LOCALE	1	Tempo Indeterminato	C1	22.039,41	5.950,64	1.873,35	<b>29.863,40</b>
FONDO SALARIO ACCESSORIO				3.231,81	872,59	274,70	<b>4.379,10</b>
<b>TOTALE LIMITE TRASFERITO</b>							<b>34.242,50</b>

Sulla base di quanto sopra, la spesa massima di personale dell'Unione Montana del Bassanese, è di € **2.244.208,50**.

La spesa di personale dell'ente, e quindi conseguentemente anche la programmazione del fabbisogno, ha diretti risvolti su quella dei Comuni aderenti, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti - Sezione Autonomie n. 20 del 9 ottobre 2018. In particolare, la spesa sostenuta dall'Unione va "ribaltata" sui Comuni aderenti per verificare che gli stessi rispettino quanto previsto dall'art. 1 comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e, per il Comune di Valbrenta dall'art. 1 comma 450 della Legge 23 dicembre 2014, n. 190. Altresì lo stesso Statuto dell'Unione prevede, all'art. 19 comma 1 che "La programmazione di fabbisogno di personale dell'Unione montana si coordina necessariamente con la programmazione di fabbisogno dei Comuni aderenti nonché con i limiti di spesa e le capacità assunzionali fissati per gli stessi Comuni aderenti dalla vigente normativa".

Pertanto, sulla scorta di quanto sopra esposto, la spesa di personale dell'Unione Montana del Bassanese per l'anno 2023 da ripartire tra Comuni aderenti, secondo quanto stabilito dall'articolo 25 "Rapporti finanziari

con i Comuni aderenti” dello Statuto dell’Unione Montana approvato con la delibera di Consiglio n. 21 del 12.09.2022 è la seguente:

<b>SERVIZI MONTANI</b> (Statuto Unione Montana art. 25 comma 1)	<b>TOTALE</b>
<b>Quota da ripartire tra i Comuni aderenti</b>	<b>16.280,25</b>
<b>SERVIZIO POLIZIA LOCALE</b> (Statuto Unione Montana art. 25 comma 2)	<b>TOTALE</b>
<b>Quota da ripartire tra i Comuni aderenti</b>	<b>2.042.057,53</b>
<b>SERVIZI GENERALI</b> (Statuto Unione Montana art. 25 comma 3)	<b>TOTALE</b>
<b>Quota da ripartire tra i Comuni aderenti</b>	<b>138.494,10</b>

In relazione al programma del fabbisogno si premette che all’Unione Montana non è applicabile il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 in materia di assunzioni di personale. Pertanto la programmazione è ancorata a quanto disposto dal comma 229 dell’art. 1 della Legge n. 208/2015 recante "a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, (...) le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente". Altresì l’Unione può utilizzare sia le capacità assunzionali proprie sia quelle dei Comuni aderenti, per quanto concerne le funzioni trasferite, come disposto dall’art. 32 comma 5 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 – ultimo capoverso "I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte".

Ai fini della programmazione, si rileva che nell’anno 2022 sono cessati: n.1 profilo di Istruttore Direttivo direttivo di Vigilanza categoria D1/D7, n. 1 profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile categoria D1/D4, n.2 profili di Agente di Polizia Locale categoria C1/C3 e n.1 profilo di Istruttore Amministrativo categoria C1/C5.

<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE TRIENNIO 2023-2024-2025</b>						
<b>PROFILO CESSAZIONE/ ASSUNZIONE</b>	<b>ANNO CESSAZIONE</b>	<b>CATEGORIA GIURIDICA ACCESSO</b>	<b>IMPORTO ANNUO SPESA</b>	<b>% ASSUNZIONE</b>	<b>IMPORTO ASSUNZIONE</b>	<b>SETTORE</b>
<b>QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA ANNO 2022</b>					<b>25.632,21 €</b>	
CESSAZIONE – ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2022	C1	22.039,42 €	100%	22.039,42 €	AREA AMMINISTRATIVA
CESSAZIONE – AGENTE POLIZIA LOCALE	2022	C1	22.039,42 €	100%	22.039,42 €	POLIZIA LOCALE
CESSAZIONE – ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	2022	D1	23.980,06 €	100%	23.980,06 €	AREA AMMINISTRATIVA
CESSAZIONE – AGENTE POLIZIA LOCALE	2022	C1	22.039,42 €	100%	22.039,42 €	POLIZIA LOCALE
CESSAZIONE – ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA LOCALE	2022	D1	23.980,06 €	100%	23.980,06 €	POLIZIA LOCALE
<b>BUDGET PER ASSUNZIONI ANNO 2023</b>					<b>139.710,59 €</b>	
ASSUNZIONE - AGENTE POLIZIA LOCALE	2023	C1	22.039,42 €	100%	22.039,42 €	POLIZIA LOCALE
ASSUNZIONE – ISTRUTTORE	2023	C1	22.039,42 €	100%	22.039,42 €	AREA AMMINISTRATIVA

AMMINISTRATIVO						
<b>QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA ANNO 2023</b>					<b>95.631,75 €</b>	
<b>BUDGET PER ASSUNZIONI ANNO 2024</b>					<b>95.631,75 €</b>	
<b>QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA ANNO 2024</b>					<b>95.631,75 €</b>	
<b>BUDGET PER ASSUNZIONI ANNO 2025</b>					<b>95.631,75 €</b>	

Pertanto, ai fini di garantire l'ottimale gestione dei servizi propri e trasferiti, nel triennio di riferimento sono previste le seguenti assunzioni:

#### **Anno 2023:**

- N. 1 Dirigente Comandante della Polizia Locale a tempo pieno e determinato (ai sensi dell'art. 110 comma 1 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267) richiedente il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico, mediante procedura comparativa, utilizzando il posto in dotazione organica resosi disponibile a seguito di cessazione per quiescenza del profilo di Istruttore Direttivo di Vigilanza cat. D1/D7;
- N. 1 Alta Specializzazione a tempo pieno e determinato (ai sensi dell'art. 110 comma 1 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267) richiedente elevate competenze specialistiche acquisite attraverso titoli formativi e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, mediante procedura comparativa, utilizzando il posto in dotazione organica resosi disponibile a seguito di cessazione per quiescenza del profilo di Istruttore Direttivo Contabile cat. D1/D4;
- N. 1 Istruttore Amministrativo categoria C mediante concorso pubblico o ricorso a graduatoria di altri Enti utilizzando il posto in dotazione organica resosi disponibile a seguito di cessazione per quiescenza del profilo di Istruttore Amministrativo cat. C1/C5;
- N.1 Tecnico Forestale a tempo parziale ( 50%) e determinato per tre anni categoria C, mediante concorso pubblico o ricorso a graduatoria di altri Enti;

Con riferimento alle figure professionali che si prevede di acquisire dall'esterno, per la quali siano disponibili graduatorie valide di altri Enti, per le quali sono intercorsi accordi al fine dell'utilizzo, si formula l'indirizzo di utilizzare prioritariamente dette graduatorie salvo che esigenze legate alle specificità delle mansioni da svolgere non rendano necessario ricorrere ad una nuova selezione, ovvero all'attivazione della procedura di mobilità ex-art. 30 del D.lgs. 165/2001, la cui obbligatorietà è stata sospesa per il triennio 2019-2021 dall'art. 8 della legge n. 56 del 19 giugno 2019 e prorogata fino al 31.12.2024.

#### **Anno 2024:**

- assunzione di personale in sostituzione di eventuali cessazioni per dimissioni volontarie (utilizzando facoltà assunzionali derivanti dalle cessazioni del 2023) mediante:
- scorrimento graduatoria concorso pubblico, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013;
- mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001;
- concorso pubblico, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

#### **Anno 2025:**

- assunzione di personale in sostituzione di eventuali cessazioni per dimissioni volontarie (utilizzando facoltà assunzionali derivanti dalle cessazioni del 2024) mediante:

- scorrimento graduatoria concorso pubblico, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013;
- mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001;
- concorso pubblico, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001.

Il programma delle assunzioni a tempo indeterminato rientra nei limiti quantitativi di spesa di personale in quanto le assunzioni previste nel triennio 2023-2025 vanno a coprire profili vacanti.