# COMUNE DI CORIO

**CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**

# 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 della Giunta Comunale n. 94 del 02.09.2025*

**INDICE**

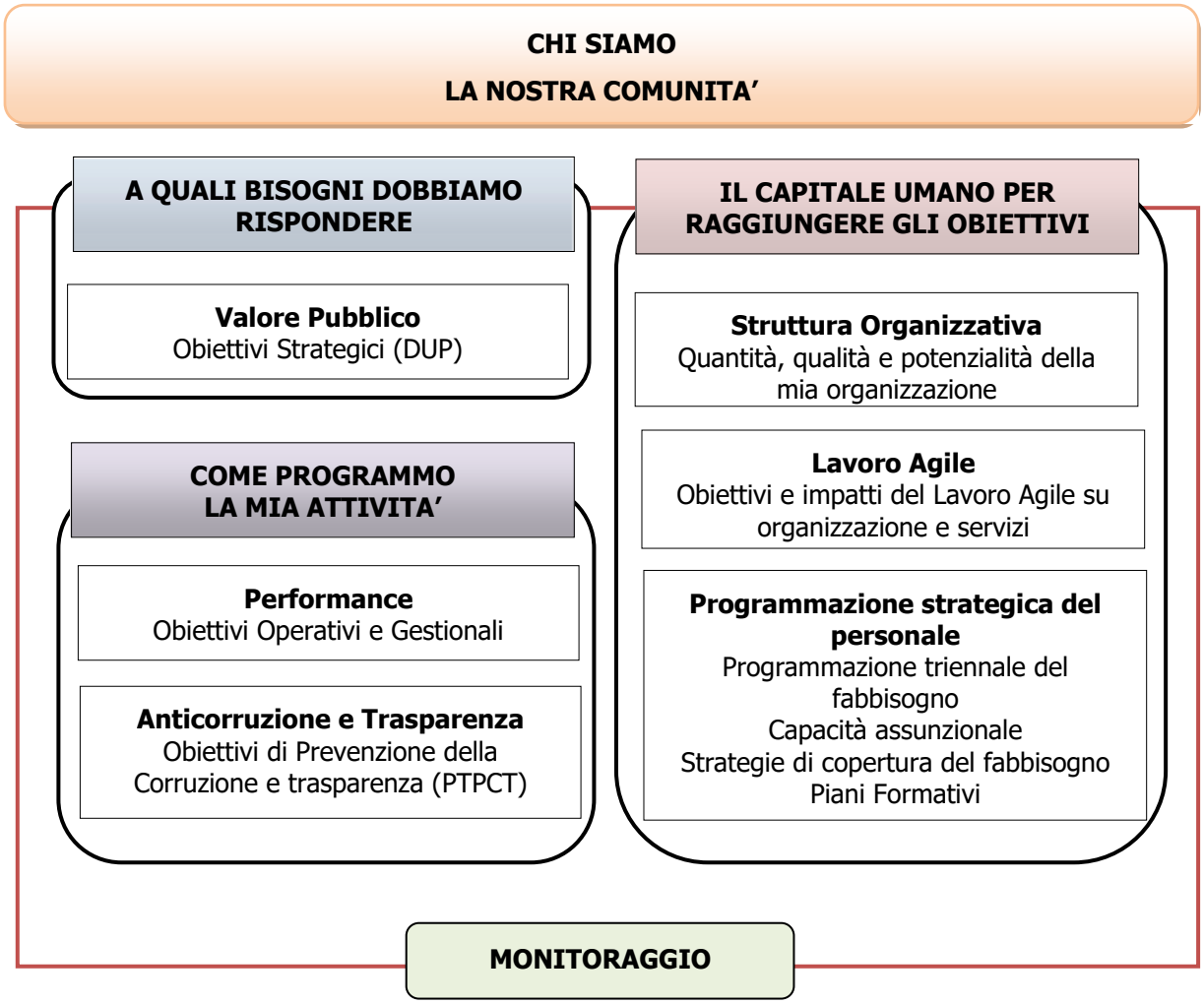
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE....3
▪ Compiti e Responsabilità ....4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE ....6
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE....8
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE ....9
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA....10
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO ....10
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA....10
3.1.1 Modello Organizzativo ....10
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE....12
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ....13
▪ Piano di Formazione – Piano Azioni Positive ....14
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO ....15

ALLEGATI
ALLEGATO 1 Piano performance
ALLEGATO 2 Piano triennale di prevenzione della corruzione e perl la trasparenza
ALLEGATO 2 1 Schede rischi
ALLEGATO 2 2 Trasparenza

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO [1] è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

### Struttura e composizione




"… E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effetti[1]va integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e – soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

[1] D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

- **Compiti e Responsabilità**

| Compiti di Redazione | Organo Esecutivo | Segretario | NdV |
|---|---|---|---|
| Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione | ☒ | ☒ | |
| Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao | | ☒ | |
| Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione | ☒ | | |
| Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione | | ☒ | ☒ |

| Sezione di Programmazione | | Sottosezione | Organo Politico | Apicali[2] | Segretario dell'ente / RPCT | NdV |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione" | Non contiene sottosezioni | ☐ | ☒ | ☐ | ☐ |
| 2 | Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" | Sottosezione 2.1: "Valore pubblico" | ☒ | ☒ | ☐ | ☐ |
| | | Sottosezione 2.2: "Performance" | ☒ | ☒ | ☐ | ☐ |
| | | Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza" | ☐ | ☒ | ☒ | ☐ |
| 3 | Sezione 3 "Sezione | Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa" | ☐ | ☒ | ☐ | ☐ |

[2] Posizioni Organizzative / Funzionari e Elevata Qualificazione

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Organizzazione e Capitale umano” | Sottosezione 3.2: “Organizzazione del lavoro agile” | ☐ | ☒ | ☐ | ☐ |
| | | Sottosezione 3.3: “Piano triennale dei fabbisogni di personale” | ☐ | ☒ | ☐ | ☐ |
| 4 | Sezione 4 “Monitoraggio | Non contiene sottosezioni | ☐ | ☒ | ☒ | ☒ |

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

| | |
|---|---|
| **DENOMINAZIONE ENTE** | **COMUNE DI CORIO** |
| **INDIRIZZO** | Piazza Municipio n. 5 - 10070 CORIO (TO) |
| **SINDACO** | **Motta Sergio** |
| **PARTITA IVA** | **03802700017** |
| **CODICE FISCALE** | **83002510010** |
| **CODICE ISTAT** | **001094** |
| **PEC** | **info@pec.comune.corio.to.it** |
| **SITO ISTITUZIONALE** | **https://www.comune.corio.to.it/** |
| **ABITANTI (al 31/12)** | **3.105** |
| **DIPENDENTI (al 31/12)** | **9** |

**Valutazione della situazione socio economica del territorio**

Di seguito viene riportata la situazione socio-economica del territorio e della domanda di servizi pubblici locali anche in considerazione dei risultati e delle prospettive future di sviluppo socio- economico.

**Popolazione:**

Nel quadro che segue sono riportati alcuni dati di sintesi sulla consistenza e sulle variazioni registrate dalla popolazione residente nel COMUNE DI CORIO.

| | |
|---|---|
| Popolazione legale al censimento n. | 3.048 |
| Popolazione residente al 01/01/2024 | 3.061 |
| Popolazione residente al 31/12/2024 | 3.105 |
| Popolazione all'1/1/2024 n. | 3.061 |
| Nati nell'anno 2024 | 13 |
| Deceduti nell'anno | 50 |
| Saldo naturale | - 37 |
| Iscritti in anagrafe | 170 |
| Cancellati nell'anno | 89 |
| Saldo migratorio | 81 |
| Popolazione al 31/12/2024 | 3.105 |
| In età prescolare (0/6 anni) n. | 117 |
| In età scuola obbligo (7/14 anni) | 163 |
| In forza lavoro 1ª occupazione (15/29 anni) | 414 |
| In età adulta (30/65 anni) | 1.580 |
| In età senile (66 anni e oltre) | 830 |

**Territorio:**

| | | |
|---|---|---|
| Superficie in Kmq | | 41,38 |
| RISORSE IDRICHE | | |
| * Laghi | | n. 0 |
| STRADE | | |
| * locali ed extraurbane | Km. | 90,00 |
| * urbane | Km. | 5,00 |

**Strutture operative:**

| Tipologia | | Esercizio precedente 2024 | | Programmazione pluriennale 2025 | 2026 | 2027 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Asili nido (*) | n. 0 | posti n. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Scuole dell'infanzia | n. 2 | posti n. | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Scuole primarie | n. 2 | posti n. | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Scuole secondarie | n. 1 | posti n. | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Strutture per anziani | n. 2 | posti n. | 200 | 200 | 200 | 200 |

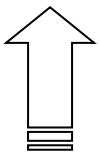
| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Farmacia comunali | | n. | n. | n. | n. |
| Rete acquedotto in km. | | 35 + 50 privato | 35 + 50 privato | 35 + 50 privato | 35 + 50 privato |
| Aree verdi, parchi e giardini | | n. 7<br>mq<br>10.000 | n. 7<br>mq<br>10.000 | n. 7<br>mq<br>10.000 | n. 7<br>mq<br>10.000 |
| Punti luce illuminazione pubblica n. | | 981 | 981 | 981 | 981 |

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.
Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, il Comune di Corio ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. – visione organica della programmazione.

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:

| **PERFORMANCE** | | |
|---|---|---|
| **OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)** | P.O.<br>Personale | **PEG**<br>**PDO**<br>**PIANO DELLE PERFORMANCE** |

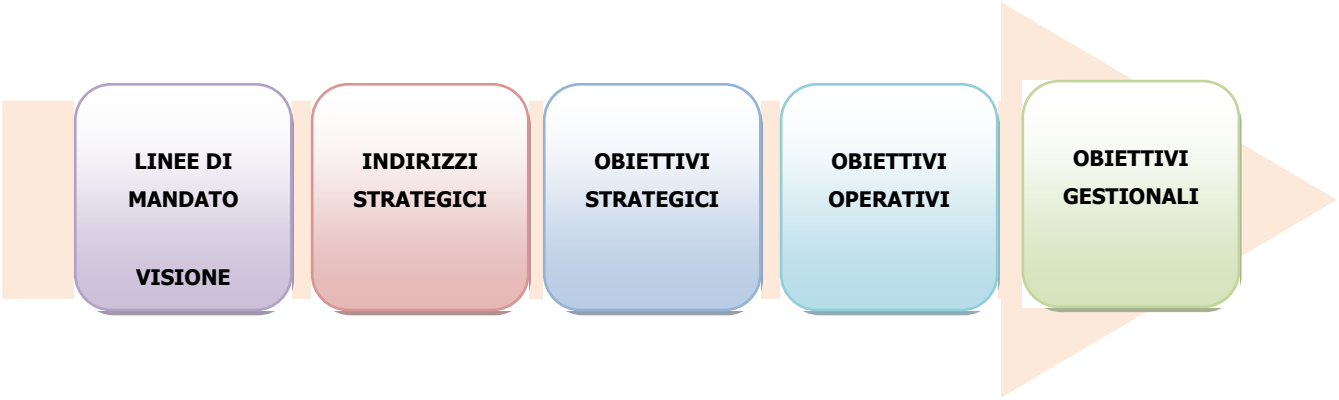


| **ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA** | | |
|---|---|---|
| **OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE** | P.O.<br>Personale | **VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO** |
| **OBIETTIVI DI TRASPARENZA** | P.O.<br>Personale | **AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE** |

## SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance[3].
Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano della Performance costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.
Gli obiettivi di performance sono articolati per Area e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
c) la semplificazione delle procedure;
d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili




Gli obiettivi sono individuati dalla Giunta Comunale e concordati con i Responsabili di Area e rappresentati nell'**Allegato 1**.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.
Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.
Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

[3] art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

Il Comune di Corio, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2021, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2022, come consentito dalla normativa, in considerazione del fatto che non sono intercorsi fatti corruttivi, né modifiche organizzative rilevanti e non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative ha confermato il Piano 2021/2023, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 31 marzo 2021.

Tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti **nell'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza**" corredato degli allegati 2.1 e 2.2 che evidenziano i necessari processi lavorativi preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio in materia di anticorruzione.

# SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

## 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

### 3.1.1 Modello Organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.
La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione.
Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative. Gli Uffici, in quanto unità organizzative semplici, possono essere costituiti, variati e unificati con Deliberazione della Giunta comunale, su proposta del Segretario comunale o del Responsabile del Settore di cui fanno parte.
Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree, Servizi, Uffici.

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione.

| Categoria e profillo professionale | N. totale posti | N. posti coperti | N. posti vacanti |
|---|---|---|---|
| **AREA AMMINISTRATIVA** | | | |
| Area Istruttore - Ex C – Istruttore amministrativo | 3 | 2 | 1 |
| Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – Ex D1 – Istruttore direttivo amministrativo | 0 | 0 | 0 |
| **AREA ECONOMICO - FINANZIARIA** | | | |
| Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – Ex D1 – Istruttore direttivo Ragioniere | 1 | 0 | 1 |
| Area Istruttore - ex C – Istruttore contabile | 1 | 1 | 0 |
| **AREA VIGILANZA** | | | |
| Area Istruttore – Ex C – Istruttore VV.UU. | 2 | 2* | 0 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Area Operatori esperti - Ex B3– collaboratore professionale – | 1 | 1 | 0 |
| **AREA TECNICA** | | | |
| Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – Ex D1 – Istruttore direttivo tecnico | 1 | 1 | 0 |
| Area Istruttore – Ex C – istruttore tecnico | 2 | 1 | 1 |
| Area Operatori esperti - Ex B3– collaboratore professionale – | 2 | 2 | 0 |

*1 posto coperto con personale extraorario di altro ente

La difficoltà nell'applicare le numerose e spesso poco chiare norme sul lavoro pubblico complicano sempre di più la possibilità per i Comuni virtuosi di programmare una necessaria, serena gestione delle risorse umane.

Attualmente sono in servizio n. 9 dipendenti.

## 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, vista la ridotta dotazione organica (n. 9 dipendenti) e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, non si trova nelle condizioni di poter adottare in modo massiva il lavoro in modalità agile. Tuttavia, si adopererà per regolamentare l'istituto secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019/2021 e dalla legge n. 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", che all'art. 14 prevede che "in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano."

Potranno dunque essere definiti le strategie e gli obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro agile trattando i seguenti temi:

- gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile;
- la disciplina del lavoro agile;
- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia e quindi i risultati e gli impatti interni ed esterni del lavoro agile (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, ecc.) e il relativo monitoraggio.

L'Ente procederà inoltre alla regolamentazione del lavoro da remoto come disciplinato dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021, predisponendo, in caso di necessità:

- l'accordo di lavoro da remoto
- la Disciplina/Regolamento per il lavoro da remoto o l'adeguamento del Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi – Dotazione Organica – Norme di Accesso
- l'informativa sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in lavoro da remoto ai sensi dell'art. 22 L. n. 81/2017 .

L'Ente individuerà quelle attività da poter rendere anche da remoto, ove sia richiesto un presidio costante del processo e ove sussistano i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi; saranno inoltre implementati affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni contrattuali.

Il Comune di Corio al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto avvierà un censimento dei fabbisogni formativi del personale e, nell'ambito delle attività del piano della formazione, potrà prevedere specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

Si precisa che tutta la sottosezione sarà oggetto di confronto con i soggetti sindacali attraverso la Contrattazione collettiva integrativa.

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

*n.b.: la Sezione 3 del PIAO, secondo lo schema proposto dal decreto ministeriale 30 giugno 2022, prevede che siano implementate, prima del PTFP, la Sottosezione 3.2 (Organizzazione del lavoro agile), la cui definizione è rimessa all'ente.*

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, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* 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**:<br><br>TOTALE: n. 10 unità di personale, di cui n. 9 dipendenti dell'Ente.<br><br>*di cui:*<br>n. 9 a tempo indeterminato:<br>- n. 9 a tempo pieno<br>n. 1 a tempo determinato coperto con personale extraorario di altro ente ai sensi dell'art. 1 c.557 l. n. 311/2004<br><br>**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO**<br><br>n. 0 cat. Ex D3/ Area Funzionari ed Elevate qualificazioni<br><br>n. 1 ex cat. D1/ Area Funzionari ed Elevate qualificazioni<br><br>n. 6 ex cat. C – Area Istruttori |

| | | |
|---|---|---|
| | | n. 3 cat. Ex B3 – Area Operatori Esperti<br><br>n. 0 cat. Ex B1– Area Operatori Esperti<br><br>n. 0 cat. Ex A – Area Operatori<br><br>*così articolate:*<br><br>n. 1 ex cat. D1/ Area Funzionari ed Elevate qualificazioni: n. 1 Istruttore direttivo tecnico<br><br>n. 6 ex cat. C – Area Istruttori: n.2 con profilo Agente di Polizia Locale (di cui n. 1 a tempo determinato coperto con personale extraorario di altro ente ai sensi dell'art. 1 c.557 l. n. 311/2004) / n. 1 Istruttore amministrativo-contabile / / n.1 Istruttore tecnico / n. 2 Istruttore amministrativo<br><br>n. 3 cat. Ex B3 – Area Operatori Esperti con profilo n. 1 Messo-Collaboratore Professionale / n. 2 Collaboratore prof.le |

| | | |
|---|---|---|
| | | *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, si è sostituito - 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:**<br><br>**a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**<br><br>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 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:<br><br>– Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari a: |

| | |
|---|---|
| **RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE** | **23,71%** |
| **VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO** | **27,20%** |

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;

- 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 2024, per l'anno 2025 di Euro 79.189,89.

**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.<br><br>Dato atto che, al momento il Comune di CORIO 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 CORIO o, ovvero pari ad € 79.189,89 (spesa pari alla soglia massima del 27,20%).<br><br>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 adotta tale aggiornamento della presente sezione del PIAO con la valorizzazione delle risultanze contabili del triennio 2022/2023/2024.<br><br>Vi sono poi ulteriori possibilità destinate specificatamente ad eventuali progressioni verticali in deroga ai sensi dell'art. 13 CCNL 16.11.2021 pari ad **€ 1.804,32** calcolate sulla base del monte salari anno 2018 del personale. |

| | | |
|---|---|---|
| | | **Atteso che** al momento non sono previste cessazioni per gli anni 2025, 2026 e 2027<br><br>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 ad **€ 569.796,94** di cui **€ 404.389,93** soggetti al limite 2011/2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del 2011/2013 pari a **€ 537.387,02;**<br><br>Dato atto che:<br>– la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;<br>– 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 A, B, C, D ed E alla presente programmazione;<br>– 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**

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

| |
|---|
| Valore medio di riferimento del triennio *anno 2011/2013***:** Euro **537.387,02**; |
| Spesa di personale, ai sensi del comma *557*, per l'anno 2025: Euro **€ 404.389,93** |

**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 cosidette 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".<br><br>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.";<br><br>Dato atto che il limite per le spese per le assunzioni flessibili è pari ad € 30.000,00;<br><br>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:<br>– i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);<br>– le convenzioni;<br>– 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);<br>– altri rapporti formativi;<br>– i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);<br>– 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.<br><br>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);<br><br>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;<br><br>Per il 2025, in base alla programmazione sono previste spese “flessibili” per un importo pari ad € 0, pertanto il limite delle spese flessibili è rispettato (Viene |

| | | |
|---|---|---|
| | | specificato che le uniche assunzioni flessibili sono relative alle assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, pertanto non soggette al predetto limite).<br><br>**a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**<br><br>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 sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2025;<br><br>**a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**<br><br>Atteso che:<br>– 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;<br>– 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;<br>– vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;<br>– 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;<br>– obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del 2011/2013;<br>– 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;<br>– Adozione del piano azioni positive 2025-2027 nell'ambito del presente Piano;<br>– 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);<br>– 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 CORIO non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

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

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A <u>TEMPO INDETERMINATO</u>:**

| ANNO | FABBISOGNO | MODALITA' DI COPERTURA | COSTO PREVISTO (SENZA IRAP) |
|---|---|---|---|
| 2025 | n. 1 Funzionario amministrativo/contabile Area Funzionari e titolari di E.Q. ex cat. D a tempo pieno e indeterminato | Mobilità Volontaria, seguita | **€ 33.497,87** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | (CONFERMATO DAL PRECEDENTE PIAO 2025/2027) | dall'assunzione con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o eventualmente Concorso diretto<br>(Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001) | **annui complessivi** |
| | | 2025 | n. 1 Istruttore Tecnico Area Istruttori ex cat, C a tempo pieno e indeterminato (CONFERMATO DAL PRECEDENTE PIAO 2025/2027) | Mobilità Volontaria, seguita dall'assunzione con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o eventualmente Concorso diretto<br>(Previo espletamento delle procedure | **€ 30.973,31**<br>**annui complessivi** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001) | |
| | | 2025 | n. 1 Istruttore Amministrativo Area Istruttori ex cat, C a tempo pieno e indeterminato<br>(CONFERMATO DAL PRECEDENTE PIAO 2025/2027 VISTI I DATI DI APPROVAZIONE DEL CONSUNTIVO 2024) | Mobilità Volontaria, seguita dall'assunzione con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o eventualmente Concorso diretto<br>(Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001) | **€ 30.868,86 annui complessivi** |
| | | 2025 | Progressione verticale in deroga Funzionario Tecnico | Progressione verticale tra aree in base alla disciplina transitoria di cui all' art.. 52, comma. 1-bis, | € 1.978,42 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | D.LGS. n. 165/2001 e artt.. 13, CC- 6-8, CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022 CON UTILIZZO 0,55% monte salari 2018 | |
| | | 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 | | |

**A <u>TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:</u>**

| ANNO | FABBISOGNO | MODALITA' DI COPERTURA | COSTO PREVISTO |
|---|---|---|---|
| 2025 | Continuazione dei rapporti extra ordinario attualmente in corso con n.1 Funzionario di Polizia Locale – Area Funzionari ed E.Q. ex cat. D di altro ente per tutto l'anno 2025 | personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 per max n.8 ore settimanali | € 3.727,88 (Viene specificato che le assunzioni sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, pertanto non soggette al predetto limite) |
| 2025 | Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale, anche mediante rapporto con società interinale, per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.<br>Autorizzazione ad:<br>• eventuali convenzioni con altri Enti;<br>• ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione;<br>• convenzioni di personale del Comune di Candelo verso altri Enti;<br>• personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL;<br>• personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004<br>• altre tipologie di contratto a tempo determinato<br>(nel rispetto anche dello | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | specifico tetto di spesa pari ad € 30.000,00) | | |
| | | 2026 | Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale, anche mediante rapporto con società interinale, per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.<br>Autorizzazione ad:<br>• eventuali convenzioni con altri Enti;<br>• ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione;<br>• convenzioni di personale | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | del Comune di Candelo verso altri Enti;<br>• personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL;<br>• personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004<br>• altre tipologie di contratto a tempo determinato<br>(nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 30.000,00) | | |
| | | 2027 | Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di<br>contenimento della spesa di | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | personale.<br>Autorizzazione ad:<br>• eventuali convenzioni con altri Enti;<br>• ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione;<br>• convenzioni di personale del Comune di Candelo verso altri Enti;<br>• personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL;<br>• personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004<br>• altre tipologie di contratto a tempo determinato<br>(nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 30.000,00) | | |

– **certificazioni del Revisore dei conti:**

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 in data 05.08.2025 parere n. 14/2025.

Dato atto che in data 31.07.2025 con lettera prot. 5731 è stata trasmessa informativa alle OO.SS.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

**a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**

/

**b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o mobilità volontaria:**

| ANNO | FABBISOGNO | MODALITA' DI | COSTO PREVISTO |
|---|---|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | **COPERTURA** | **(SENZA IRAP)** |
| | | 2025 | n. 1 Funzionario amministrativo/contabile Area Funzionari e titolari di E.Q. ex cat. D a tempo pieno e indeterminato (CONFERMATO DAL PRECEDENTE PIAO 2025/2027) | Mobilità Volontaria, seguita dall'assunzione con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o eventualmente Concorso diretto<br>(Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001) | **€ 33.497,87**<br>**annui complessivi** |
| | | 2025 | n. 1 Istruttore Tecnico Area Istruttori ex cat, C a tempo pieno e indeterminato (CONFERMATO DAL PRECEDENTE PIAO 2025/2027) | Mobilità Volontaria, seguita dall'assunzione con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o | **€ 30.973,31**<br>**annui complessivi** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | eventualmente Concorso diretto<br>(Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001) | |
| | | 2025 | n. 1 Istruttore Amministrativo Area Istruttori ex cat, C a tempo pieno e indeterminato<br>(CONFERMATO DAL PRECEDENTE PIAO 2025/2027 VISTI I DATI DI APPROVAZIONE DEL CONSUNTIVO 2024) | Mobilità Volontaria, seguita dall'assunzione con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o eventualmente Concorso diretto<br>(Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34<br>bis del D.lgs | **€ 30.868,86 annui complessivi** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 165/2001) | |
| | | 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 b poco sopra

**d) progressioni verticali di carriera:**

| ANNO | FABBISOGNO | MODALITA' DI COPERTURA | COSTO PREVISTO (SENZA IRAP) |
|---|---|---|---|
| 2025 | Progressione verticale in deroga Funzionario Tecnico | Progressione verticale tra aree in base alla disciplina transitoria di cui all' art.. 52, comma. 1-bis, D.LGS. n. 165/2001 e artt.. 13, CC- 6-8, CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022 CON UTILIZZO 0,55% monte salari 2018 | € 1.978,42 |

**e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

| ANNO | FABBISOGNO | MODALITA' DI COPERTURA | COSTO PREVISTO |
|---|---|---|---|
| 2025 | Continuazione dei rapporti extra ordinario attualmente in corso con n.1 Funzionario di Polizia Locale – Area Funzionari ed E.Q. ex cat. D di altro ente per tutto l'anno 2025 | personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 per max n.8 ore settimanali | € 3.727,88 (Viene specificato che le assunzioni sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, pertanto non soggette al predetto limite) |
| 2025 | Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale, anche mediante rapporto con società interinale, per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.<br>Autorizzazione ad:<br>• eventuali convenzioni con altri Enti;<br>• ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione;<br>• convenzioni di personale del Comune di Candelo verso altri Enti;<br>• personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL;<br>• personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004<br>• altre tipologie di contratto a tempo determinato<br>(nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 30.000,00) | | |
| | | | 2026 | Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale, | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | anche mediante rapporto con società interinale, per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.<br>Autorizzazione ad:<br>• eventuali convenzioni con altri Enti;<br>• ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione;<br>• convenzioni di personale del Comune di Candelo verso altri Enti;<br>• personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL; | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | • personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004<br>• altre tipologie di contratto a tempo determinato<br>(nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 30.000,00) | | |
| | | 2027 | Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.<br>Autorizzazione ad:<br>• eventuali convenzioni con altri Enti; | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | • ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione;<br>• convenzioni di personale del Comune di Candelo verso altri Enti;<br>• personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL;<br>• personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004<br>• altre tipologie di contratto a tempo determinato<br>(nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 30.000,00) | | |

**f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

/

| | | |
|---|---|---|
| | | |
| | 3.3.4 Formazione del personale | **a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**<br><br>*sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico la formazione informatica e digitale del personale e sulle materie obbligatorie quali ad esempio la Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).*<br><br>**b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**<br><br>*Si ricorrerà a formatori esterni .*<br><br>**c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**<br><br>*Promozione di percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda del ufficio nel quale il dipendente è coinvolto*<br><br>**d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**<br><br>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze<br>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti |

## ▪ Piano di Formazione

L'Amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Le iniziative formative possono consistere in attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni od organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità in corso, in relazione alle esigenze che perverranno dai responsabili di area e previa informazione ed eventuale confronto con i soggetti sindacali si indicano i seguenti temi:

- ✓ trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- ✓ privacy;
- ✓ contabilità pubblica;
- ✓ organizzazione e gestione delle risorse umane;
- ✓ appalti pubblici;
- ✓ informatica.

I corsi di formazione verranno attivati tenendo conto dei principi di pari opportunità fra tutti i lavoratori e nell'ambito delle risorse finanziarie rese disponibili nei documenti di programmazione finanziaria.

## Piano Azioni Positive 2025/2027

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006) ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazioni di pari opportunità, viene confermato per il triennio 2025-2027 il Piano di azioni positive che segue.
Nell'organizzazione del Comune di Corio è presente la componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

**Situazione attuale:**
L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

| DIPENDENTI | EQ – EX D | AREA ISTRUTTORI – EX C | AREA OPERATORI ESPERTI – EX B | TOTALE |
|---|---|---|---|---|
| Uomini | 1 | 2 | 3 | 6 |
| Donne | 0 | 3 | 0 | 3 |
| TOTALE | 1 | 5 | 3 | 9 |

**OBIETTIVI:**

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
- Promuovere, al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**AZIONI POSITIVE:**

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile in base al disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001.
2. In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
3. Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
4. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali.
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente.
6. In presenza di particolari ed oggettive esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere sperimentate forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

## SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Corio ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"[4], ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione a partire dall'anno 2024, così come previsto dal DM n. 132/2022.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- il Nucleo di Valutazione

[4] Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).