



Comune di Cislago
Provincia di Varese

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024-2026**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
1. SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
2. SEZIONE: ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 Rischi corruttivi e trasparenza	6
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	7
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	7
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	7
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	9
3.2 Organizzazione del lavoro agile	9
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	10

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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.

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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a

regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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 validità 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 alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 64 del 21.12.2023 unitamente al bilancio di previsione finanziario 2024 -2026 e successive variazioni.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Denominazione Amministrazione	COMUNE DI CISLAGO
Indirizzo	Piazza Enrico Toti n. 1
Codice fiscale e Partita IVA	00308220128
Rappresentante Legale	Stefano Calegari
Numero dei dipendenti al 31.12.2023	
Telefono	02966710 1
Sito Internet	https://www.comune.cislago.va.it
E-Mail	contatti@comune.cislago.va.it
Pec	protocollocislago@legalmailpa.it

2. SEZIONE: ANTICORRUZIONE

2.1 Rischi Corruttivi e trasparenza

Per le annualità 2022/2024, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 10.01.2022 ed è pubblicato nell'apposita sezione di “Amministrazione Trasparente”, sul sito internet dell'Ente, denominato “Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione”, al quale si rinvia.

Pertanto, considerato che il Piano Nazionale Anticorruzione , approvato dal Consiglio dell'Anac il 16 novembre 2022, ha previsto, per gli enti con meno di cinquanta dipendenti come il Comune di Cislago, la possibilità di confermare il contenuto del PTPCT o della sezione anticorruzione del PIAO per le successive due annualità, a partire dall'ultimo documento analogo approvato dall'Ente, con il presente atto si conferma, anche per l'annualità 2024, il PTPCT 2022/2024 già approvato come sopra riportato, visto che non si sono verificati fatti corruttivi o disfunzioni significative, non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti, non sono stati modificati gli obiettivi strategici e non sono state modificate altre sezioni del PIAO in modo significativo, tale da incidere sui contenuti della presente sezione, come previsto dal punto 10.1.2 del PNA 2022.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

3.1.2 L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il Piano Azioni Positive per le pari opportunità 2024 – 2026 confluiscendo all'interno del presente documento, ha ottenuto i seguenti pareri favorevoli ed è strutturato come segue:

Parere positivo espresso da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 16.1.2024 (verbale n° 172024);

Parere di competenza della Consigliera di parità della Provincia di Varese pervenuto con Prot. n. 989/2024

Parere di competenza della Consigliera Comunale per le Pari Opportunità pervenuto con Prot. n.1065/2024;

DATI SUL PERSONALE

La situazione del personale dipendente è rappresentata, alla data del 31.12.2023, distintamente per uomini e donne, come nel seguente prospetto:

categoria	maschi	femmine	totale
D (PO)		5	5
D	0	2	2
C	4	10	14
C (PO)	1	0	1
B	0	7	7
A	1	1	2
	7	23	31

Dall'analisi della predetta situazione si constata che l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

L'Amministrazione Comunale si è adeguata alle previsioni della Legge 23/11/2012, n. 215 “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”.

L'attuale composizione della Giunta costituita a seguito delle consultazioni amministrative del 2021 vede la presenza di due Assessori di sesso femminile e due Assessori di sesso maschile, così come previsto e

stabilito dalle leggi in materia di parità di genere nelle istituzioni.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione relativi agli anni 2024 – 2026 (Piano Azioni Positive 2024 – 2026).

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

A. Benessere organizzativo

Obiettivo: verificare la qualità delle relazioni e delle comunicazioni e predisporre azioni per il miglioramento del clima aziendale.

AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: CLIMA AZIENDALE

Descrizione attività	Strategia	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
Formazione per tutti i dipendenti sulle strategie per migliorare la incontri di comunicazione con l'esterno (utenti, formazione, stake holders, fornitori etc.)	Realizzazione	Miglioramento della comunicazione con l'esterno	€ 1.000,00	2024

Funzionario Responsabile: Responsabile Procedimento Piano Azioni Positive.

B. Orari di lavoro

Obiettivo: Utilizzare gli strumenti offerti dalla contrattazione collettiva nazionale e introdotti nella contrattazione decentrata per favorire la conciliazione vita-lavoro.

AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: BANCA DELLE ORE

Descrizione attività	Strategie	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
Verifica realizzabilità e approvazione Regolamento per la Banca delle ore come previsto dalla contrattazione integrativa decentrata.	<ul style="list-style-type: none"> Redazione del Regolamento; Informazione sulla misura contrattuale; 	Diminuzione richieste permessi; Utilizzo della misura contrattuale.	Risorse interne	2024 - 2026

Funzionario Responsabile: Responsabile Servizio Finanziario

Titolo: RIORDINO ORARI DI SERVIZIO

Descrizione attività	Strategia	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
Verifica delle tipologie di orario assegnate e delle possibili modifiche come previste dalla contrattazione integrativa decentrata.	<ul style="list-style-type: none"> Riduzione del numero e della tipologia di orari assegnati; Maggiore adesione alla normativa contrattuale; 	Migliore organizzazione del lavoro; Utilizzo della misura contrattuale.	Risorse interne	2024 - 2026

Funzionario Responsabile: Responsabile Servizio Finanziario

C. Informazione

Obiettivo: Acquisizione di informazioni e strumenti relativi alla lotta contro la violenza di genere.

AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: Incontri di formazione organizzati daL Centro Territoriale Anti violenza RETE ROSA

Descrizione attività	Strategia	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
Incontri di formazione sulle azioni per il contrasto alla violenza di genere.	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisizione di informazioni e strumenti per gestire eventuali casi riferiti da utenti 	Migliore gestione dei casi e migliore collaborazione tra servizi.	Risorse interne e collaborazione gratuita dei volontari di RETE ROSA	2024 - 2026

Funzionario Responsabile: Responsabile Procedimento Piano Azioni Positive.

D. Consolidamento Comitato Unico di Garanzia

Obiettivo : Implementare le informazioni utili al lavoro del Comitato.

AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: Adesione al “Patto strategico di rete”.

Descrizione attività	Risultati attesi	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
Partecipare alle riunioni con Consigliera provinciale di Parità e i CUG della Provincia, al fine di condividere informazioni, obiettivi e strategie e aumentare la visibilità del Comitato sui siti comunali.	<ul style="list-style-type: none"> • Maggiore operatività del CUG. 	Redazione brevi verbali degli incontri (a uso interno e per informazione dei dipendenti); pubblicazione informazioni sul sito web istituzionale dell'Ente	Risorse interne	2024 - 2026

Funzionario Responsabile: Responsabile Servizio Tributi, Presidente CUG

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'Amministrazione si sono perfezionati con l'approvazione del piano per la transazione digitale (atto della Giunta Comunale n. 130 del 9.10.2023), e con i fondi PNRR ottenuti per la transizione digitale. Da questo punto di vista è già stato contrattualizzato uno degli obiettivi previsti dal piano ovvero il rifacimento del sito internet dell'ente secondo il pacchetto cittadino informato con l'implementazione di tutti i servizi previsti per il pacchetto cittadino attivo, come stabilità dai bandi PNRR. Nel mese di marzo 2024 è previsto poi il passaggio in cloud di tutti gli applicativi gestionali comunali, sempre con il contributo di cui al PNRR.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Cislago ha preso atto della nuova direttiva ministeriale del 29.12.2023. Il lavoro agile, nel pubblico impiego è regolato da accordi individuali, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità *ad personam* dello svolgimento della prestazione lavorativa. Per quanto riguarda in particolare i cosiddetti lavoratori “fragili”, l'ormai superata contingenza pandemica, nonché la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritene superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile.

L'attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute, tuttavia, non viene meno: la direttiva evidenzia infatti la necessità di garantire ai lavoratori che documentano “gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari” la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, “anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”.

Nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, sarà dunque compito di ciascun Responsabile di Servizio individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

L'organigramma dell'Ente è il seguente:

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI CISLAGO SUDDIVISO PER CENTRI DI RESPONSABILITA'							
SEGRETARIO COMUNALE							
CENTRI DI RESPONSABILITA'							
1	2	3	4	5	6	7	8
SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE	SERVIZIO FINANZIARIO E DI RAGIONERIA	SERVIZIO DEMOGRAFICO ELETTORALE	SERVIZIO CULTURA ISTRUZIONE SPORT E TEMPO LIBERO	SERVIZIO TRIBUTI NOTIFICAZIONI E COMMERCIO	SERVIZIO TECNICO	SERVIZIO O POLIZIA LOCALE	SERVIZIO SOCIO ASSISTENZIALE
1A PROTOCOLLO	2A GESTIONE FINANZIARIA E FISCALE	3A SERVIZIO DEMOGRAFICO	4A SERVIZIO SCOLASTICO	5A TRIBUTI	6A URBANISTICA	7A SERVIZIO O VIGILANZA	8A SERVIZIO TUTELA MINORI
1B URP	2B GESIONE ECONOMICA E GIURIDICA PERSONALE	3B SERVIZIO ELETTORALE	4B SERVIZI CULTURALI	5B COMMERCIO	6B EDILIZIA PRIVATA		8B SEGRETARIO SOCIALE
1C ASSISTENZA ORGANI DI GOVERNO	3C ECONOMATO E PROVVEDITORATO	3C SERVIZIO CIMITERIALE	4C SERVIZIO BIBLIOTECA	5C ALBO PRETORIO	6C LAVORI PUBBLICI		8C SERVIZIO SOCIALE DI BASE
1D PERSONALE			4D SPORT E TEMPO LIBERO		6D AMBIENTE ECOLOGIA		8D CENTRO EDUCATIVO RICREATIVO

La dotazione organica suddivisa per aree al 1.1.2024 è la seguente:

SERVIZIO	SITUAZIONE AL 1/1/2024	NOTE
SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE		
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
SERVIZIO DEMOGRAFICO/ELETTORALE		
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	Figura da sostituire in quanto dimissionaria e da inserire nel PTFP 2024
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Non COPERTO	Procedura assunzionale già avviata con PTFP 2023 e confermata con PTFP 2024
SERVIZIO FINANZIARIO E DI RAGIONERIA		
N.1 FUNZIONARIO CONTABILE	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE CONTABILE	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE CONTABILE	COPERTO	
N. ISTRUTTORE CONTABILE	COPERTO	
SERVIZIO TRIBUTI		
N.1 FUNZIONARIO TRIBUTI COMMERCIO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO - MESSO	COPERTO	
SERVIZIO SOCIO/ASSISTENZIALE		
N.1 FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	COPERTO	
N.1 FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	COPERTO	
N. 1 ASSISTENTE SOCIALE PAR-TIME (22/36)	COPERTO	Figura per la quale era previsto il tempo pieno nel PTFP 2023. Ora dimissionaria da sostituire ed inserire nel PTFP 2024
SERVIZIO CULTURA/ISTRUZIONE/TEMPO LIBERO		
N.1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	Figura dimissionaria da sostituire e da inserire nel PTFP 2024
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO PAR-TIME (30/36)	COPERTO	
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO PAR-TIME (24/36)	COPERTO	
SERVIZIO TECNICO		
N.1 FUNZIONARIO TECNICO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	
N. 1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	

N.1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N. 1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N. 1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N. 1 OPERATORE ADDETTO ALLE PULIZIE	COPERTO	
N. 1 OPERATORE MANUTENTIVO	COPERTO	
SERVIZIO POLIZIA LOCALE		
N. 1 FUNZIONARIO VICE COMMISSARIO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE-AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Da coprire	Procedura assunzionale già avviata con PTFP 2023 e confermata con PTFP 2024
N.1 ISTRUTTORE-AGENTE DI POLIZIA LOCALE	COPERTO	Figura dimissionaria da sostituire e da inserire nel PTFP 2024
N.1 ISTRUTTORE-AGENTE DI POLIZIA LOCALE	COPERTO	

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL le Posizioni Organizzative sono state conferite ai sotto elencati dipendenti:

SETTORE	DIPENDENTE
Responsabile Servizio Amministrazione Generale	Avv. Giovanni Antonio Cotrupi
Responsabile Servizio Demografico Elettorale	Avv. Giovanni Antonio Cotrupi
Responsabile Servizio Cultura, Istruzione, Sport e Tempo Libero	Dr.ssa Gloria Paccarié
Responsabile Servizio Tecnico	Dr.ssa Marina Lastraioli
Responsabile Servizio Tributi	Dr.ssa Roberta Cagnin
Responsabile Servizio Finanziario	Dr.ssa Giuseppina Cozzi
Responsabile Servizio Polizia Locale	Sig. Antonio Capasso
Responsabile Servizio Socio Assistenziale	Dr.ssa Giulia Manfredi

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

DOTAZIONE ORGANICA – SITUAZIONE ALLA DATA DEL 1/1/2024 E MODIFICHE PREVISTE ANNO 2024

AREA (Ex categoria)	PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
		T. Pieno	P. Ti me	T. Pieno	P. Ti me	ANNO 2024		ANNO 2025		ANNO 2026		T. Pieno	P. Ti me
						T. Pieno	P. Ti me	T. Pieno	P. Ti me	T. Pieno	P. Ti me		
OPERATORI		2										2	
OPERATORI AMMINISTRATIVI ESPERTI		5	1									5	1
ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI		5	1	2		3						6	1
ISTRUTTORI TECNICI		4										4	
ISTRUTTORI AGENTI DI POLIZIA LOCALE		2		1		2						3	
ISTRUTTORE CONTABILE		3										3	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE: ASS.TE SOCIALE		2	1		1	1						3	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO CONTABILE		1										1	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO TRIBUTI E COMMERCIO		1										1	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO TECNICO		1										1	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		1										1	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE		1										1	
TOTALE DIPENDENTI		28	3	3		6						31	2

n.b le unità non aumentano poiché si ripropongono quelle assunzioni a seguito di dimissioni non poste in essere nell'esercizio 2023.

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E DELLE ASSUNZIONI
TRIENNIO 2024/2026**

NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2024

Previsione assunzione	Categoria Area	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
UNITÀ				Graduatoria Concorso	Mobilità	Concorso	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
1	C.1 (Area degli Istruttori Amministrativi nuovo CCNL)	Servizio Cultura Istruzione Sport e tempo libero	Pieno			X			
2	C.1 (Area degli Istruttori Agente P.L.)	Servizio Polizia Locale	Pieno	X					
2	C.1 (Area degli Istruttori Amministrativi nuovo CCNL)	Servizio Demografico Elettorale	Pieno		X	X			
1	D.1 (Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione)	Servizio Socio-Assistenziale	Pieno	X	X	X			

ANNO 2025

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Concorso	Progressione di carriera / verticale	Centro per l'Impiego	Altro
NESSUNA									

ANNO 2026

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Concorso	Progressione di carriera / verticale	Centro per l'Impiego	Altro
NESSUNA									

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO O ASSUNTO CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE

ANNO 2024

Nell'anno in corso, sono previste convenzioni con altri enti per l'utilizzo congiunto di personale e/o incarichi esterni ex art. 1, comma 557, Legge n.311/2004, per sopperire ad esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale che dovessero verificarsi nelle more dell'espletamento delle procedure assunzionali a tempo indeterminato.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per il dettaglio relativo al rispetto alla normativa in materia di dotazione organica e spesa di personale, si rimanda agli Allegati al presente Piano.

Si specifica che è allegato al presente documento il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.