



COMUNE DI MOMO

(PROVINCIA DI NOVARA)

P.I.A.O.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025-2027

(Approvato con delibera G.C. n. 22 del 22/03/2025)
(Approvato con delibera G.C. n. 102 del 19/11/2025)

INDICE

PREMESSA

SEZIONE I - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

SEZIONE II - VALORE PUBBLICO E ANTICCORUZIONE

2.1 - VALORE PUBBLICO

2.2 – RISCHI CORRUTTIVI

SEZIONE III – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1 - LAVORO AGILE

3.2 - RIFERIMENTI NORMATIVI

3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.4 - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E PER LE PARI OPPORTUNITA' 2024 - 2026

Premessa

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;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- il Piano di razionalizzazione;
- il Piano delle azioni positive;
- il Piano delle azioni concrete;
- il Piano organizzativo del lavoro agile.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è 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 e sulla base della Circolare Funzione Pubblica n. 2 del 11/10/2022.

Il PIAO è stato elaborato quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR.

Le finalità del PIAO sono:

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

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

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

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 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, 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. 7 co. 1 D.M. 24 giugno 2022 il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. In base all'articolo 8, comma 3, del D.M. 24 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il piano è predisposto in formato esclusivo digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente e sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica al presente link: piao.dfp.gov.it.

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione	Comune di Momo
Indirizzo	Via Squarini n.2 – Momo (NO)
Sito internet istituzionale	https://www.comune.momo.no.it/it-it/home
Telefono	0321-926021
PEC	Protocollo.momo@cert.ruparpiemonte.it
Codice fiscale	00265210039
Codice Istat	003100
Personale	8 a tempo pieno
Comparto di appartenenza	Enti locali
Numero Abitanti al 31/12/2024	2.384

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO E ANTICORRUZIONE

2.1 **Valore Pubblico**

Il Valore Pubblico rappresenta l’insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall’azione convergente dell’Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder.

Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”. In generale può essere definito come l’incremento del benessere, attraverso l’azione dei vari soggetti pubblici, che persegono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall’Amministrazione verso l’utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all’Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio.

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l’efficacia quanti-qualitativa, l’efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità. Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

L’obiettivo dell’Amministrazione, infatti non è quello di generare Valore Pubblico nel qui ed ora, bensì supportare cittadini ed imprese nella transizione e nel cambiamento, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità ed alle pari opportunità. In linea con tale contesto, sono state identificate le seguenti dimensioni del Valore Pubblico, fondamentali per favorire la transizione dell’Ente:

- **economica** si riferisce alle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.) e alle relative condizioni economiche;
- **personale e socio-culturale** si riferisce allo sviluppo di una comunità basata sulla promozione del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all’Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali;
- **ambientale** è relativo alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che il Comune di Momo dovrà affrontare al fine di erogare servizi inclusivi e sostenibili con il territorio circostante.

Tale visione è integrata all’interno del Piano della Performance per l’anno 2025, in quanto ogni

obiettivo definito dal Comune di Momo rientra all'interno di una delle dimensioni del Valore Pubblico, rendendo così i risultati misurabili e fruibili all'interno ed all'esterno dei diversi stakeholder.

2.2 Rischi corruttivi

Con riferimento alla sotto-sezione “Rischi Corrottivi” si rinvia al Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023-2025 e relativi allegati, inserita nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 45 del 09/05/2023;

A norma del Piano Nazionale Anticorruzione vigente, approvato dall'ANAC il 17/1/2023 (deliberazione n. 7), le amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità la sottosezione con un provvedimento espresso. È possibile confermare i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO vigente, sempreché non si siano verificati:

1. fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
2. modifiche organizzative rilevanti;
3. modifiche degli obiettivi strategici;
4. modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.

Accertato ed attestato che nessuna delle condizioni di cui ai precedenti Punti da 1 a 4 si è verificata, la Giunta comunale approva e conferma i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 09/05/2023, anche per l'anno 2025.

SEZIONE TRASPARENZA

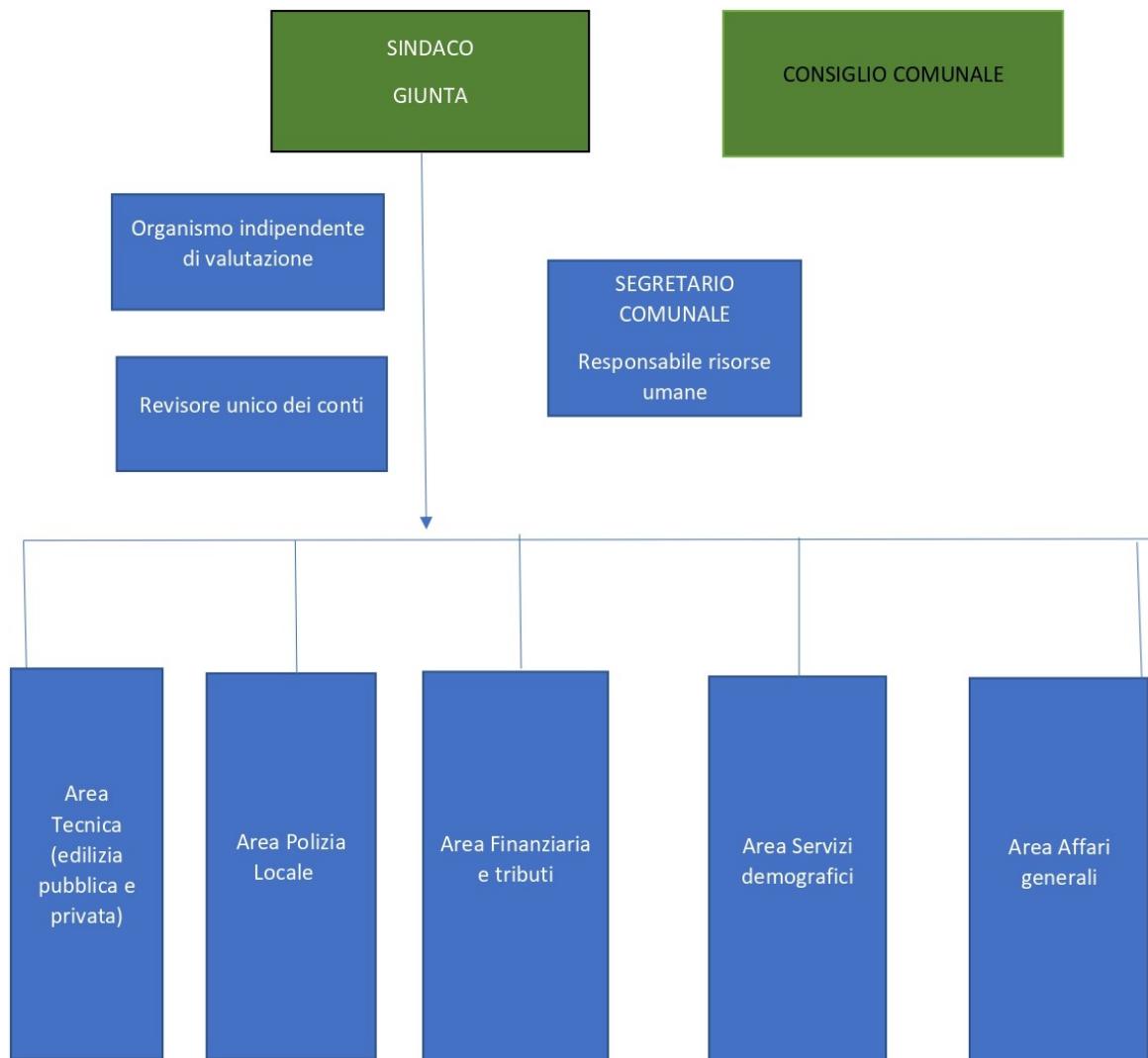
I Responsabili.

Per ogni Settore come configurato all'interno del funzionigramma comunale, ciascun Responsabile di Settore, titolare di Posizione Organizzativa (EQ) è competente per le pubblicazioni di legge e per l'evasione delle domande di accesso agli atti inoltrate all'Ente. E' fatta salva la delega a personale appositamente incaricato e incardinato presso ciascun ufficio di curare l'istruttoria delle richieste e la relativa evasione. Resta fermo l'obbligo del Responsabile di Settore di vigilare sulla tempestiva evasione delle richieste di accesso e degli obblighi di pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Ciascun dipendente, in caso di erroneo inoltro delle richieste di accesso a settore diverso da quello di competenza, ove ne sia a conoscenza, ne cura diligentemente l'inoltro delle richieste all'ufficio competente, anche per il tramite del software gestionale in suo “comunicazioni” “protocollo interno”. Resta fermo l'obbligo per il personale addetto al protocollo di inoltrare correttamente le richieste agli uffici competenti secondo il funzionigramma vigente.

Con l'entrata in vigore del D.lgs. 36/2023 i contratti pubblici (affidamenti, bandi, avvisi...) divengono digitalizzati. Il Comune di Momo ha in dotazione il programma gestionale della Ditta Siscom SPA, in cui tutti gli affidamenti vengono pubblicati automaticamente al seguente link: Contratti pubblici di lavori, servizi e forniture - Art. 1, comma 32 della legge n. 190/2012 - Comune di Momo e che vengono inseriti all'interno delle Piattaforme certificate come per esempio Piattaforma Contratti

[Pubblici - www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it) oppure Home - acquistinretepa;



SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3 Struttura organizzativa

Di seguito le unità organizzative dell'Ente:

AREE DI RIPARTIZIONI	Servizi
1° Area Amministrativa - 1.1. Legislativa e di Vigilanza.	1) Segreteria e Servizi generali; 2) Ufficio Personale; 3) Organi istituzionali; 4 Comunicazione istituzionale; 5) Area Legale Legislativa Contenzioso; 6) Protocollo; 7) Canone Unico Patrimoniale; 8) Affari Generali.
1.1.2 Area Amministrativa – Vigilanza	1) Polizia Amministrativa; 2)Vigilanza; 3) Viabilità; 4) Pronto intervento e di protezione civile. 5) Sicurezza urbana; 6) Messo Comunale; 7) Commercio; 8) Canone Unico Patrimoniale (COSAP,TOSAP)
2° Area demografica - Statistica – Cultura e servizi alle persone. 2.1. Servizi demografici.	1) Demografici, Stato Civile, Elettorale, Leva, Statistica.
2.1 Area demografica – Cultura - Servizi allepersone.	1)Servizi sociali e socio-assistenziali; 2) Servizi alla persona; 3) Ufficio del lavoro. 4) Promozione territoriale, Turismo; 5) Istruzione e cultura: biblioteca comunale, Sport; 6) URP; 7) Archivio.
3° Area Finanziaria Tributi - Finanziamenti.	1) Ragioneria; 2) Economato; 3) Tributi locali; 4) Finanziamenti.
4° Ripartizione Tecnica e Tecnica manutentiva.	1) Urbanistica. 2) Edilizia privata e pubblica. 3) Lavori pubblici. 4)Energia. 5) Interventi di manutenzione e tutela del patrimonio comunale. 6) Protezione civile. 7) Gestione cantiere comunale; 8) Struttura informatica.

3.1 Organizzazione del Lavoro Agile

Con il termine lavoro agile (o smart working) non si intende una tipologia contrattuale autonoma, ma ci si riferisce ad una particolare modalità di esecuzione del lavoro, consistente in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali, basata su una flessibilità di orari e di sede.

Tale modalità di lavoro è attualmente disciplinata dalla legge numero 81 del 2017.

Il lavoro agile - disciplinato dai richiamati artt. da 18 a 22 della L. 81/2017 - viene definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato:

- stabilità mediante accordo tra le parti;
- con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici;
- eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 (in attuazione del quale sono state emanate la Direttiva n. 3 del 2017 e la Circolare n. 1 del 2020).

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile deve essere disciplinato da un apposito accordo che deve contenere:

- la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- con riferimento alle prestazioni svolte al di fuori dei locali aziendali, la disciplina dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 4 della L. 300/1970, nonché l'individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- la disciplina dei tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure (tecniche ed organizzative) necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Sul tema, si segnala che il 7 dicembre 2021 è stato raggiunto un accordo con le Parti sociali per il primo "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato, mentre per il settore pubblico sono state adottate le relative linee guida, soprattutto in conseguenza del rientro al lavoro dei dipendenti pubblici dopo l'acme della pandemia da Covid-19.

L'accordo sul lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, per il recesso (dalla modalità di lavoro agile e non dal rapporto di lavoro in quanto tale) è richiesto un preavviso non inferiore a 30 giorni, il termine di preavviso è elevato a 90 giorni nel caso in cui il recesso da parte del datore di lavoro

Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "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 e 562 dell'art. 1, l. 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.";

riguardi un rapporto di lavoro agile con un lavoratore disabile (per consentirgli un'adeguata riorganizzazione del proprio percorso lavorativo in relazione alle esigenze di vitae di cura).

La presenza di un giustificato motivo consente di recedere senza preavviso nell'accordo a tempo indeterminato e prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore, in attuazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali a quello riconosciuto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Inoltre, nell'ambito dell'accordo di lavoro agile, al lavoratore può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle competenze.

Il datore di lavoro, al fine di garantire la salute e sicurezza del lavoratore agile, consegna a quest'ultimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Da parte sua, il lavoratore deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Per quanto concerne la tutela contro gli infortuni (anche in itinere) e le malattie professionali, viene innanzitutto disposto che l'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni rientrano tra gli atti soggetti da comunicare obbligatoriamente al Centro per l'impiego territorialmente competente.

Viene poi specificato che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

- dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali;
- occorsi in itinere, ossia durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (nei limiti e secondo le condizioni previsti dall'art. 2 del D.P.R. 1124/1965), quando il luogo sia stato scelto, secondo criteri di ragionevolezza, per esigenze connesse alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

Si ricorda, infine, che la legge di bilancio per il 2019 pone a carico dei datori di lavoro, pubbliche e privati, che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, l'obbligo di dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro (secondo la suddetta modalità) fatte dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero ai lavoratori con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.

Le modalità di esecuzione della prestazione a distanza negli enti territoriali sono puntualmente

Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "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 e 562 dell'art. 1, l. 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.";

disciplinate dagli artt. 63-70 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022.

In particolare, l'art. 64 del CCNL stabilisce che l'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

Dato l'esiguo numero di dipendenti all'interno del Comune e la loro sostanziale infungibilità nelle mansioni, non si ritiene necessario predisporre un piano dettagliato di accesso al lavoro a distanza, riservandosi di valutare caso per caso, secondo le esigenze dei singoli richiedenti, le modalità di espletamento della prestazione lavorativa a distanza.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 (PTFP)

Riferimenti normativi:

articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);

articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);

articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);

articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);

(per i comuni, 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 o 562, 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).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</p> <p>TOTALE: n. 8 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 8 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 8 a tempo pieno n. 0 tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 2 cat. D</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 2 con profilo di Funzionario ed Elevata Qualificazione</p> <p>n. 5 cat. C</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore di Polizia Locale n. 1 con profilo di Istruttore tecnico</p>
---	---

Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "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 e 562 dell'art. 1, l. 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.";

	<p>n. 1 cat. B <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Operatore Espero</p> <p>Profili professionali riqualificati a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2019/2021 (primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione)</p>																									
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,45%; ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella (Incremento massimo ipotetico spesa) è pari al 34,94%; ▪ Il comune si colloca pertanto nella 1° fascia, disponendo di un incremento massimo ipotetico di spesa pari ad € 138.865,02 per capacità assunzionale aggiuntiva teorica da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027; <p>dato atto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020; 																									
<p>Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.</p> <p>Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020</p>																										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33.33%; padding: 5px;">Abitanti</td><td style="width: 33.33%; padding: 5px; text-align: center;">2384</td><td style="width: 33.33%; padding: 5px; text-align: center;">Prima soglia</td><td style="width: 33.33%; padding: 5px; text-align: center;">Seconda soglia</td><td style="width: 33.33%; padding: 5px; text-align: center;">Incremento spesa - I FASCIA</td></tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Anno Corrente</td><td style="padding: 5px; text-align: center;">2025</td><td style="padding: 5px; text-align: center;">27,60%</td><td style="padding: 5px; text-align: center;">31,60%</td><td style="padding: 5px; text-align: center;">%</td></tr> <tr> <td style="padding: 5px; text-align: center;">Entrate correnti</td><td style="padding: 5px; text-align: center;">FCDE 2024 assestat o</td><td style="padding: 5px; text-align: center;">136.453,79 €</td><td style="padding: 5px; text-align: center;">Media - FCDE</td><td style="padding: 5px; text-align: center;">1.943.259,1 5 €</td></tr> <tr> <td style="padding: 5px; text-align: center;">Ultimo Rendicont o 2024</td><td style="padding: 5px; text-align: center;">2.187.554,7 6 €</td><td style="padding: 5px; text-align: center;">Rapporto Spesa/Entrate</td><td style="padding: 5px; text-align: center;">Spesa massima 2025</td><td style="padding: 5px; text-align: center;">34,94 % 138.865,0 2 €</td></tr> <tr> <td style="padding: 5px; text-align: center;">Penultimo rendicont o 2023</td><td style="padding: 5px; text-align: center;">2.080.239,1 5 €</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>		Abitanti	2384	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa - I FASCIA	Anno Corrente	2025	27,60%	31,60%	%	Entrate correnti	FCDE 2024 assestat o	136.453,79 €	Media - FCDE	1.943.259,1 5 €	Ultimo Rendicont o 2024	2.187.554,7 6 €	Rapporto Spesa/Entrate	Spesa massima 2025	34,94 % 138.865,0 2 €	Penultimo rendicont o 2023	2.080.239,1 5 €			
Abitanti	2384	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa - I FASCIA																						
Anno Corrente	2025	27,60%	31,60%	%																						
Entrate correnti	FCDE 2024 assestat o	136.453,79 €	Media - FCDE	1.943.259,1 5 €																						
Ultimo Rendicont o 2024	2.187.554,7 6 €	Rapporto Spesa/Entrate	Spesa massima 2025	34,94 % 138.865,0 2 €																						
Penultimo rendicont o 2023	2.080.239,1 5 €																									

Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "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 e 562 dell'art. 1, l. 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.";

	Terzultimo rendicont o 2022	1.971.344,9 1 €	20,45%		536.339,53 €				
Spesa del personale									
	Redditi da lavoro dipendente		397.474,5 1 €						
		Macroaggregato 101							
	Spesa per il Segretario in convenzione	Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila							
		Eventuale importo ricevuto							
	Somministrazione	BDAP U1.03.02.12.001							
	Quota LSU in carico all'Ente	BDAP U1.03.02.12.002							
	Collaborazioni coordinate e a progetto	BDAP U1.03.02.12.003							
	Altre forme di lavoro flessibile	BDAP U1.03.02.12.999							
Totale spesa del personale		Collocazione ente		10% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art.1, comma 165, della Finanziaria 2025)					
Ultimo rendicont o	397.474,51 €	Prima fascia		13.886,50 €					
Capacità assunzionale									
138.865,02 €									
Numero abitanti al 31/12/2024			2.384	Rapporto spesa personale / entrate correnti					
Tabella 1									
Fascia		Popolazione		Tabella 1 (Valore soglia più basso)					
a		0-999		29,50%					
b		1.000-1.999		28,60%					
c		2.000-2.999		27,60%					
d		3.000-4.999		27,20%					

Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "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 e 562 dell'art. 1, l. 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.";

		<table border="1"> <tr><td>e</td><td>5.000–9.999</td><td>26,90%</td></tr> <tr><td>f</td><td>10.000–59.999</td><td>27,00%</td></tr> <tr><td>g</td><td>60.000–249.999</td><td>27,60%</td></tr> <tr><td>h</td><td>250.000–1.499.999</td><td>28,80%</td></tr> <tr><td>i</td><td>1.500.000 e oltre</td><td>25,30%</td></tr> </table>	e	5.000–9.999	26,90%	f	10.000–59.999	27,00%	g	60.000–249.999	27,60%	h	250.000–1.499.999	28,80%	i	1.500.000 e oltre	25,30%
e	5.000–9.999	26,90%															
f	10.000–59.999	27,00%															
g	60.000–249.999	27,60%															
h	250.000–1.499.999	28,80%															
i	1.500.000 e oltre	25,30%															
Comuni che si collocano nella prima fascia																	
Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (valore inferiori alle soglie indicate nel comma 1 dell'art. 4 del decreto interministeriale), ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiornata in tempo indeterminato.																	
Comuni che si collocano nella seconda fascia																	
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima e della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.																	
Comuni che si collocano nella terza fascia																	
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia, per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento del valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano una riduzione annuale del 2 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.																	
	Individuazione soglie dell'ente	COMUNE DI MOMBELLO															
	POPOLAZIONE 31.12.2024	2384															
	FASCIA	C	% ente														
	VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60 %	20,45%														
	VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60 %															
a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale																	
La riduzione delle spese di personale rispetto al triennio 2011/2013: i commi 557, 557-Bis e 557-quater della legge n. 296/2006																	

Delib. 78/com. rest. 28."	<p>I commi 557, 557-bis e 557-quater, art. 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 fissano principi e vincoli per la riduzione delle spese di personale (al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali), al fine di garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare, nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <p>5/QMIC della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 296/2006 sono rivolte alle entità locali, le quali sono tenute a ridurre le spese di personale, con particolare riguardo alle entità locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l.p. 296/2006, fermate al massimo della spesa sostituita per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma dirigenziale in organici;</p> <p>- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.</p>
---------------------------	--

spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro **449.219,12**

Spesa di personale, ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2024: Euro **397.474,51**

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

Le assunzioni a tempo determinato trovano disciplina:

- ✓ all'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede la possibilità per le amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche.
- ✓ all'art. 60 del CCNL 16.11.2022 che stabilisce la possibilità di stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del d. Lgs. n. 165/2001.

Ai sensi della richiamata disciplina contrattuale, le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione

Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

- a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000, nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere

	<p>anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;</p> <p>b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del d. lgs. n. 151/2001, in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.</p> <p>Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sono definite le limitazioni alla spesa di personale a tempo determinato, prevedendo, in particolare che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ le stesse limitazioni alla spesa per il personale a tempo determinato non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 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; ○ gli incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 sono espressamente esclusi dal vincolo di spesa previsto, per effetto dell'articolo 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016; ○ a decorrere dal 2013 gli enti locali possono comunque superare il 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; ○ i limiti di spesa si applicano 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, restando esclusi, i lavori socialmente utili i lavori di pubblica utilità e i 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. <p>Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:</p> <div style="background-color: #e0e0ff; padding: 10px; text-align: center;"> <p>Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 2.400,00</p> <p>Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 2.400,00*</p> </div> <p>A decorrere dal 2025 gli Enti Locali possono superare il limite di cui all'articolo sopra citato 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.</p> <p>Il Comune di Momo ha previsto la spesa pari ad Euro € 2.343,00= per il servizio di polizia locale, finanziata con i proventi del Codice della Strada, approvata con delibera di Giunta Comunale n. 105/24 del 08/11/2024;</p> <p>*si rappresenta la necessità di superare il limite predetto nell'anno 2025, al fine di garantire servizi essenziali dell'Ente, tenuto conto che l'importo di riferimento dell'anno 2009 non costituisce un ragionevole parametro assunzionale, trattandosi di importo particolarmente esiguo.</p>
--	---

Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "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 e 562 dell'art. 1, l. 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.";

	<p>Nel corso del 2025 il Comune di Momo si trova ad affrontare gravi carenze di personale, prima di tutto dovute alla circostanza che una delle unità assunte a tempo indeterminato è assente da diverso tempo per patologia grave. Questa circostanza da un lato non consente una nuova assunzione, ma dall'altra richiede l'assunzione di nuovo personale con contratto di lavoro flessibile (a scavalco da altri Enti) per garantire il proseguimento del servizio, in particolare di quello tecnico, anche a fronte dell'aumento degli adempimenti richiesti dal PNRR. Per queste ragioni si prevede di assumere tramite contratto di lavoro flessibile, cd. scavalco d'eccedenza, due figure nell'ufficio tecnico che possano sostituire la dipendente assente, in deroga ai limiti di cui all'art. 9 sopra citato. Tale possibilità è ammessa anche da consolidata giurisprudenza, tra cui N. 15/SEZAUT/2018/QMIG del 24 luglio 2018, che ha affermato il seguente principio di diritto: <i>"Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivo provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento"</i>.</p> <p>a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale</p> <p>Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo approvato con delibera di Giunta Comunale n. 97/24 del 25/10/2024;</p> <p>a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere</p> <p>Atteso che:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione; – l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; – l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; <p>si attesta che il Comune di Momo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>ANNO 2025: nessuna cessazione prevista ANNO 2026: nessuna cessazione prevista ANNO 2027: nessuna cessazione prevista</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>Nell'anno 2025, si prevede l'assunzione:</p>
--	---

Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "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 e 562 dell'art. 1, l. 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.";

	<ul style="list-style-type: none"> - n. 1 unità Funzionario Elevata Qualificazione ex cat D per l'area di Polizia locale nei limiti di spesa del personale, tramite concorso pubblico, per titoli ed esami, bandito dal Comune di Momo per, oppure tramite accordo con altro Ente per lo scorrimento della graduatoria vigente oppure tramite mobilità o altre forme previste dalla legge; <p>Eventuale altro personale, con contratto a tempo determinato o ex art. 1 c. 557 L. 30 dicembre 2004 n. 311, qualora vi siano necessità dell'Ente (anche a fronte degli adempimenti richiesti dal PNRR), compatibilmente con le disponibilità economiche esistenti.</p> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 25/2025 rubricato con ns. prot. n. 7783/25 del 19/11/2025;</p>
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: assunzione mediante progressione tra le aree (art. 15 C.C.N.L.)</p> <p>In ragione della prevista assunzione mediante concorso esterno (sub punto b) l'Amministrazione si avvale della possibilità, ex art. 15 C.C.N.L., di procedere mediante selezione comparativa alla progressione tra aree. In particolare si prevede la progressione di un'unità dall'area istruttori (ex cat. area C) all'area Funzionari di elevata qualificazione (ex cat. D)</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/ mobilità:</p> <p>Nell'anno 2025, si prevede l'assunzione:</p> <p>n. 1 unità Funzionario di Elevata Qualificazione ex cat. D (7° qualifica) per l'area di Polizia locale nei limiti di spesa del personale, tramite concorso pubblico, per titoli ed esami, bandito dal Comune di Momo per, oppure tramite accordo con altro Ente per lo scorrimento della graduatoria vigente oppure tramite mobilità o altre forme previste dalla legge;</p> <p>c) progressioni verticali di carriera:</p> <p>n. 01unità dall'area istruttori (ex cat. area C) all'area Funzionari di elevata qualificazione (ex cat. D)</p> <p>d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Eventuale altro personale, con contratto a tempo determinato o ex art. 1 c. 557 L. 30 dicembre 2004 n. 311, qualora vi siano necessità dell'Ente (anche a fronte degli adempimenti richiesti dal PNRR), compatibilmente con le disponibilità economiche esistenti.</p> <p>e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>Non previste assunzioni mediante stabilizzazione di personale</p>

Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "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 e 562 dell'art. 1, l. 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.";

	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - partecipazione ai bandi PNRR e corretto utilizzo delle risorse correlate; - contabilità, con particolare riferimento alle situazioni eccezionali e peculiari che possono verificarsi (es. caro bollette, fondi statali aggiuntivi etc); - prevenzione e contrasto alla corruzione e corretta attuazione degli obblighi di trasparenza, anche tramite l'utilizzo dei corsi di formazione gratuiti della Scuola IFEL, accessibili al seguente link: https://www.fondazioneifel.it/scuolaifel
--	---------------------------------------	---

Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "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 e 562 dell'art. 1, l. 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.";

	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione tramite offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), Formez PA e Syllabus per una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue (Decreto Zangrillo); <p>risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Segretario comunale; - Webinar o corsi appositamente organizzati da soggetti terzi con le necessarie qualifiche; <p>misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p> <ul style="list-style-type: none"> - confronto costante con Responsabili e dipendenti dell'Ente al fine di individuare gli ambiti di formazione di maggiore interesse e rilevanza; - piena disponibilità a favorire la partecipazione del personale alle giornate di formazione, nei limiti delle esigenze improrogabili dell'Ente; - garanzia, sussistendone i presupposti di legge, alla fruizione delle 150 ore previste dal CCNL per garantire il diritto allo studio; <p>obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riqualificazione e potenziamento delle competenze; - livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti; - gestione amministrativa dell'Ente improntata a garantire legalità, efficienza, efficacia ed economicità; - migliore servizio garantito all'utenza esterna; - contrasto all'illegalità e alla corruzione; - massimo rispetto degli obblighi di trasparenza;
--	--

3.4 Piano delle azioni positive per le pari opportunità 2025 - 2027

Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "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 e 562 dell'art. 1, l. 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.";

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

TRIENNIO 2025 - 2027

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006, N. 198)

PREMESSA:

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 e s.m.i. prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, debbano predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento nelle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento di quanto su previsto, trova quindi applicazione, a titolo di sanzione l'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 29/93 e successive modifiche ed integrazioni (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

SITUAZIONE ATTUALE:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione rilevata alla data del 31.12.2024), presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne:	1	3	0	4
tempo pieno	1	3	0	4

Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "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 e 562 dell'art. 1, l. 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.";

tempo ridotto	0	0	0	0
Uomini	1	2	1	4
tempo pieno	1	2	1	4
tempo ridotto	0	0	0	0

I Responsabili di Area, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i. sono quattro di cui 1 donna.

Il Segretario comunale, con incarico a scavalco, è uomo.

Si da atto, pertanto, che c'è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198 e s. m. i .

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE DEL PIANO:

Di seguito vengono indicati gli obiettivi da attuare e le azioni positive da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati:

Promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento alla genitorialità, attraverso:

- l'accoglimento di richieste di part-time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;
 - il consolidamento della Banca delle Ore al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario con permessi compensativi;
 - il consolidamento della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita entro limiti concordati;
 - il consolidamento dell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri/madri;
 - azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenza per ferie, permessi e malattia;
 - il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema della pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive;
 - Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
 - Ferma restando la disciplina dei CCNL del comparto di appartenenza, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, definire, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.
- Sviluppo carriera e professionalità prevedendo:
- opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera,

Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "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 e 562 dell'art. 1, l. 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.";

- incentivi e progressioni economiche;
- Promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;

COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE:

In tutte le commissioni esaminatrice dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: "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 e 562 dell'art. 1, l. 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.";