



UNIONE DI COMUNI LOMBARDA 'ADDA MARTESANA'

20060 Città metropolitana di Milano
Via Martiri della Liberazione n. 11 – Pozzuolo Martesana
Pec: unione.addamartesana@pec.regione.lombardia.it
Cod.fisc./P.IVA 09571970962

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

modificato con delibera di giunta Unione n. del

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il PIAO o Piano integrato di attività e organizzazione è, quindi, un documento unico di programmazione della Pubblica Amministrazione con lo scopo di riunire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti ispirato ad una logica integrata. Con il PIAO si avvia, quindi, una riorganizzazione del sistema di pianificazione nelle Amministrazioni Pubbliche. L'obiettivo principale è la semplificazione delle procedure di programmazione nelle PA, per garantire trasparenza, maggiore efficienza, efficacia e servizi migliori.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

PREMESSA

Nell'anno 2016 i Comuni di Pozzuolo Martesana, Bellinzago Lombardo, Liscate e Truccazzano avevano approvato l'Atto costitutivo e lo Statuto, dando vita all'Unione di Comuni Lombarda 'Adda Martesana' con le seguenti deliberazioni consiliari:

- n. 20 in data 11 aprile 2016 Comune di Truccazzano;
- n. 18 in data 12 aprile 2016 Comune di Liscate;
- n. 10 in data 14 aprile 2016 Comune di Pozzuolo Martesana;
- n. 9 in data 18 aprile 2016 Comune di Bellinzago Lombardo;

Contestualmente gli stessi comuni avevano stipulato una convenzione per il conferimento di tutte le funzioni comunali all'Unione – approvata da tutti i Consigli Comunali e con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 9 del 29.09.2016;

In questo contesto sono stati adottati:

- APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 con deliberazione di giunta Unione n 144 del 17 novembre 2022
- APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 con deliberazione di giunta Unione n 35 del 27 aprile 2023

Il comune di Truccazzano con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 19/06/2023, ha manifestato la volontà di recedere dall'Unione di Comuni Lombarda Adda Martesana con decorrenza 01/01/2024.

Il consiglio Unione con deliberazione n.14 del 26.07.2023 ha preso atto del recesso e ha demandato alla Giunta dell'Unione il compito di definire le linee guida del processo gestionale per la corretta riallocazione di tutte le funzioni in capo al Comune a far data dal 1 gennaio 2024.

Per permettere la definizione completa del recesso con deliberazione dei rispettivi Consigli, l'Unione dei comuni Adda Martesana e il comune di Truccazzano hanno stipulato per l'anno 2024 in corso:

- la CONVENZIONE, EX ART. 30 DEL D.LGS. 267/2000, TRA L'UNIONE DI COMUNI LOMBARDA 'ADDA MARTESANA' ED IL COMUNE DI TRUCCAZZANO FINALIZZATA A DISCIPLINARE LA GESTIONE DEGLI AFFIDAMENTI GIÀ CONTRATTUALIZZATI SOTTOSCRITTI DALL'UNIONE ADDA MARTESANA A SEGUITO DEL RECESSO DI TRUCCAZZANO
- la CONVENZIONE PER LO SVOLGIMENTO ASSOCIATO DELLE FUNZIONI DI POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, SERVIZIO NOTIFICAZIONI E MESSO COMUNALE TRA L'UNIONE ADDA MARTESANA E IL COMUNE DI TRUCCAZZANO

Alla luce di quanto sopra il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, diversamente dal PIAO 2023-2025, adottato con deliberazione di giunta Unione n 35 del 27 aprile 2023 viene definito da un Ente con una consistenza numerica sostanzialmente diversa e in fase di riassetto, sia per il recente recesso del comune di Truccazzano non ancora totalmente perfezionato, sia per le prossime scadenze elettorali, che vedranno il rinnovo della maggior parte della composizione del consiglio Unione.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'UNIONE

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Unione di Comuni Lombarda Adda Martesana

Indirizzo: Via Martiri della Liberazione n. 11 – Pozzuolo Martesana - MI

Codice fiscale/Partita IVA: 09571970962

Presidente Pro-Tempore: Michele Avola

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 80 assunti con contratto a tempo indeterminato

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 22467

Telefono: 02950908.1

Sito internet: <https://unioneaddamartesana.it/>

E-mail: personale@unioneaddamartesana.it

PEC: unione.addamartesana@pec.regione.lombardia.it

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE, CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E BENESSERE ORGANIZZATIVO

3.1.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Dal 01 settembre 2024 la struttura dell'Ente sarà suddivisa in 7 Settori:

1. Centrale Unica di Committenza e Ambiente
2. Affari Generali e Servizi alla persona
3. Economico e Finanziario
4. Demografici e Transizione Digitale
5. Lavori Pubblici e Patrimonio
6. Urbanistica ed Edilizia Privata
7. Vigilanza e Protezione Civile

SITUAZIONE ATTUALE DEL PERSONALE

L'analisi della situazione al 31.12.2023 del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto:

Lavoratori	Area Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori	Totale
Donne	9	29	10		48
Uomini	5	20	8		33

Situazione al 01.01.2024

A seguito del recesso del Comune di Truccazzano dall'Unione, con conseguente trasferimento del personale ad esso assegnato, con decorrenza 01 gennaio 2024, l'analisi della situazione al 01.01.2024 del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto:

Lavoratori	Area Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Di cui incaricati di E.Q.	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori	Totale
Donne	6	3	19	7		32

Uomini

3

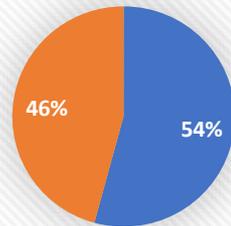
3

18

6

27

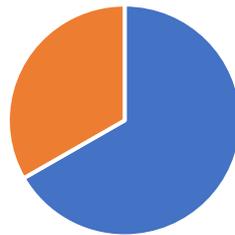
Situazione al 01.01.2024



■ DONNE 54,24 % ■ UOMINI 45,76 % ■ ■

RAPPRESENTANZA DI GENERE PER AREA PROFESSIONALE

Area dei Funzionari e della Elevata qualificazione



■ DONNE 66,67 % ■ UOMINI 33,33 % ■ ■

Area degli Istruttori



■ DONNE 51,35 % ■ UOMINI 48,65 % ■ ■

Area degli Operatori Esperti



■ DONNE 53,85 % ■ UOMINI 46,14 % ■ ■

PART-TIME

Lavoratori	Area Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori	Totale
Donne	1				1
Uomini	1				1

3.2 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

3.2.1 PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n. 81 unità di personale

di cui:

n. 81 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 77 a tempo pieno

n. 4 a tempo parziale

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 01.01.2024

A seguito del recesso del Comune di Truccazzano dall'Unione, con conseguente trasferimento del personale ad esso assegnato, con decorrenza 01 gennaio 2024, la situazione al 01.01.2024 del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro:

TOTALE: n. 61 unità di personale

di cui:

n. 61 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 59 a tempo pieno

n. 2 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO – AI 01.01.2024

n. 13 Area dei Funzionari e della Elevata qualificazione (ex cat. D)

così articolate:

n. 4 con profilo di Funzionario Direttivo Amministrativo

n. 4 con profilo di Funzionario Direttivo Tecnico

n. 2 con profilo di Funzionario Direttivo di Polizia Locale

n. 3 con profilo di Assistente sociale

n. 35 Area degli Istruttori (ex cat. C)

così articolate:

n. 24 con profilo di Istruttore Amministrativo

n. 6 con profilo di Istruttore Tecnico

n. 5 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 13 Area degli Operatori Esperti (ex. Cat. B)

così articolate:

n. 9 con profilo di Collaboratore Professionale

n. 4 con profilo di Operaio

n. 0 con profilo di Messo Comunale

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA al 01.02.2024 – Successivamente all'espletamento delle procedure per la progressione tra le aree attivate nell'anno 2023 (ex art. 52, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001 e art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL funzioni locali 16 novembre 2022-senza utilizzo della capacità assunzionali) e alla conclusione del procedimento per l'assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo avviata nel 2023 e avvenuta il 01.02.2024

TOTALE: n. 62 unità di personale

di cui:

- n. 62 a tempo indeterminato
 n. 0 a tempo determinato
 n. 60 a tempo pieno
 n. 2 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 15 Area dei Funzionari e della Elevata qualificazione (ex cat. D)
così articolate:

- n. 6 con profilo di Funzionario Direttivo Amministrativo
 n. 4 con profilo di Funzionario Direttivo Tecnico
 n. 2 con profilo di Funzionario Direttivo di Polizia Locale
 n. 3 con profilo di Assistente sociale

n. 37 Area degli Istruttori (ex cat. C)
così articolate:

- n. 26 con profilo di Istruttore Amministrativo
 n. 6 con profilo di Istruttore Tecnico
 n. 5 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 10 Area degli Operatori Esperti (ex. Cat. B)
così articolate:

- n. 6 con profilo di Collaboratore Professionale
 n. 4 con profilo di Operaio
 n. 0 con profilo di Messo Comunale

AREE	Posti coperti alla data del 01/02/24		Previsione cessazioni nell'anno		Posti da coprire per effetto del piano assunzioni 2023		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire – costo tabellare per 12 mesi
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
E.Q.	13	2	1	0	1		1		€ 371.397,60
ISTRUTTORI	37		2		2		3		€ 855.714,80
OPERATORI ESPERTI	10	0	0		4	4 categorie protette – quota d'obbligo fuori limite c. 557. DI CUI N. 2 solo UCLAM			€ 266.483,14

TOTALE	60	2	3		7		4		€ 1.493.595,54
---------------	----	---	---	--	---	--	---	--	----------------

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
------	---

Area dei Funzionari e della Elevata qualificazione (ex cat. D)

Funzionario Direttivo Amministrativo

Funzionario Direttivo Tecnico

Funzionario Direttivo di Polizia Locale

Assistente sociale

Area degli Istruttori (ex cat. C)

Istruttore Amministrativo

Istruttore Tecnico

Agente di Polizia Locale

Area degli Operatori Esperti (ex. Cat. B)

Collaboratore Professionale

Messo Comunale

Operaio

Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

		NOTE
Capacità assunzionale	IMPORTO DELLE CAPACITA'	1) L'art. 33 c. 3 del decreto legge

calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	ASSUNZIONALI DISPONIBILI, CALCOLATE SECONDO LE REGOLE DEL TURN OVEER	30/04/2019, n. 34 e il D.M. 17 marzo 2020 sono esplicitamente riferiti ai Comuni; 2) Le Unioni hanno ancora vigente l'art. 1 comma 229 della legge 208/2015 che afferma che esiste per questi enti un turnover del 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente.
2024	Euro 234.109,72 di cui	
CAPACITA' ASSUNZ.LI residue CESSATI 2023	Euro 185.787,40 +	
CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE TRUCCAZZANO	Euro 23.175,61 -	
CAPACITA' ASSUNZIONALE CESSAZIONI 2024	Euro 71.497,93 +	
2025	Euro 23.175,61	
2026	Euro 0,00	

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 2.640.541,42 determinata dalla sommatoria del valore medio del triennio 2011, 2012 e 2013 che ogni singolo Comune aderente all'Unione deve rispettare:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA legge 296/2006		
COMUNE DI LISCATE	COMUNE DI BELLINZAGO L.	COMUNE DI POZZUOLO M.
€ 863.164,07	€ 749.166,68	€ 1.028.210,67

Dal totale della spesa di cui sopra che ammonta complessive Euro € 2.640.541,42 è necessario scorporare:

- Costo del Segretario sostenuto dai Comuni di Bellinzago Lombarda, Liscate e Pozzuolo Martesana, stimato in Euro 120.000,00
- Costo dell'art. 110 c. 1 sostenuto a suo tempo dal Comune di Pozzuolo Martesana di Euro 70.558,00.

in quanto restano a carico dei Comuni medesimi.

La spesa complessiva utile ai fini della **determinazione del limite di spesa è pari a € 2.449.983,42 (spesa potenziale massima** – di cui al Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione);

Verificato, quindi, che la spesa di personale per l'anno 2024, 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 2011/2013: Euro **2.449.496,42**

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro **2.346.566,13**

La variazione al Piano delle assunzioni 2024 comporta una minore spesa pari ad Euro 2.921,92 SU

BASE ANNUA, comprensiva degli oneri riflessi e dell'IRAP.

verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazione dei Responsabili dei settori allegato alla presente da cui non risultano eccedenze.

verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che l'Unione di Comuni Lombarda Adda Martesana non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

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 con Verbale n. _____ del _____;

Stima del trend delle cessazioni			
2024	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	PENSIONAMENTO	EX D
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	PENSIONAMENTO	EX C
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	PENSIONAMENTO	EX C
2025	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	PENSIONAMENTO	EX C
2026			

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:**ASSUNZIONI DA COMPLETARE – PIAO 2023-2025 – PIANO ASSUNZIONI 2023**

SU CESSAZIONI 2023				
PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA/MOBILITA' ex art. 30 D.LGS. 165/2001	PROCEDURA	BISOGNO DA SODDISFARE	CAT	CLASSIFICAZIONE DAL 1 APRILE 2023 NUOVO CCNL - AREA -
COLLABORATORE PROFESSIONALE	CONCORSO / RICHIESTA AVVIAMENTO CENTRO PER L'IMPIEGO	Sostituzione posto vacante	B3	OPERATORI ESPERTI
COLLABORATORE PROFESSIONALE	CONCORSO / RICHIESTA AVVIAMENTO CENTRO PER L'IMPIEGO / MOBILITA' ex art. 30 D.lgs. 165/01 / SCORRIMENTO GRADUATORIA	Sostituzione posto vacante	B3	OPERATORI ESPERTI
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO MOBILITA' EX ART. 30 DLGS.165/01	Sostituzione posto vacante- conservazione posto	C	ISTRUTTORI
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO MOBILITA' EX ART. 30 DLGS.165/01	Sostituzione posto vacante- conservazione posto	C	ISTRUTTORI
ASSISTENTE SOCIALE	CONCORSO SCORRIMENTO GRADUATORIA MOBILITA' EX ART. 30 DLGS.165/01	Potenziamento Settore	D	FUNZIONARI ED ELAVATA QUALIFICAZIONE
SU CESSAZIONI 2024				
PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA/MOBILITA' ex art. 30 D.LGS. 165/2001	PROCEDURA	BISOGNO DA SODDISFARE	CATEGORIE	Classificazione dal 1' APRILE 2023 NUOVO CCNL - AREA -
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO MOBILITA' EX ART. 30 DLGS.165/01	Sostituzione posto vacante	C	ISTRUTTORI
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO MOBILITA' EX ART. 30 DLGS.165/01	Sostituzione posto vacante	C	ISTRUTTORI
FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO/ CONTABILE	CONCORSO SCORRIMENTO GRADUATORIA MOBILITA' EX ART. 30 DLGS.165/01	Sostituzione posto vacante	D	FUNZIONARI ED ELAVATA QUALIFICAZIONE
ISTRUTTORE TECNICO	CONCORSO SCORRIMENTO GRADUATORIA MOBILITA' EX ART. 30 DLGS.165/01	Sostituzione posto vacante	C	ISTRUTTORI

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:

ASSUNZIONI 2025				
PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA		BISOGNO DA SODDISFARE	CAT	CLASSIFICAZIONE DAL 01 APRILE 2023 – NUOVO CCNL 2022 - AREA
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO MOBILITA' EX ART. 30 DLGS.165/01	Sostituzione posto vacante	C	ISTRUTTORI

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:

ASSUNZIONI 2026				
PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA			CAT	Classificazione dal 1' aprile 2023 NUOVO CCNL - AREA

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse**Premessa**

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata

all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2024	Verrà riorganizzato l'intero organigramma a seguito del recesso di Truccazzano dall'UCLAM con conseguente ritrasferimento dei dipendenti	
2025		
2026		
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2024		
2025		
2026		

Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione		
2024	Sostituzione maternità e/o assenze temporanee con figura professionali interne	
2025	Sostituzione maternità e/o assenze temporanee con figure professionali interne	
2026	Sostituzione maternità e/o assenze temporanee con figure professionali interne	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		

2024	Attivazione procedure di mobilità interna per la sostituzione di cessazioni non previste	
2025	Attivazione procedure di mobilità interna per la sostituzione di cessazioni non previste	
2026	Attivazione procedure di mobilità interna per la sostituzione di cessazioni non previste	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2024		
2025		
2026		
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)	Eventuale attivazione delle procedure necessarie per copertura temporanea dei posti vacanti.	
2024	Eventuale procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per la sostituzione di cessazioni non previste	
2025	Eventuale procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per la sostituzione di cessazioni non previste	
2026	Eventuale procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per la sostituzione di cessazioni non previste	
Ricorso a forme flessibili di lavoro	<p>Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile IL VALORE DELLA SPESA DEL LAVORO FLESSIBILE RIFERITO ALL' ANNO 2009 dell'UCLAM ammonta ad Euro 3.520,00 (derivante da spesa anno 2009 del Comune di Liscate).</p> <p>Con riferimento al limite di spesa posto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e in linea con il principio di diritto affermato dal giudice contabile (Corte dei conti, Sezione delle autonomie, deliberazione n. 15/2018/QMIG), sussiste, per gli enti locali di minori dimensioni che nel 2009 abbiano sostenuto una spesa modesta per l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, la possibilità di fare riferimento – quale parametro utile ai fini dell'effettuazione della stessa spesa – a quella strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, a un servizio essenziale per l'ente, garantendo in ogni caso 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; ferma restando tale possibilità, le uniche deroghe possibili ai vincoli posti dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 sono quelle espressamente contemplate dal legislatore al fine di fronteggiare specifiche situazioni.</p> <p>Nell'anno 2024 l'Ente ha la necessità di potenziare l'Ufficio anagrafe del Comune di Pozzuolo che, a seguito del recesso del Comune di Truccazzano dall'UCLAM si trova sprovvisto di un Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori, e che, oltre a dover fronteggiare il lavoro ordinario avrà un maggior carico dovuto alle elezioni amministrative.</p> <p>VALORE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE RIDETERMINATO: euro 31.835,00</p> <p>EURO 28.315,00 - pari a n. 1 Istruttore Amministrativo per tutto l'anno Oltre a EURO 3.520,00 Spesa storica anno 2009 Comune di Liscate</p> <p>La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno</p>	

	2024, 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.	
2024	<ul style="list-style-type: none"> - Incarichi ex comma 557 - assunzione di Istruttori Amministrativi a Tempo determinato 	
2025		
2026		
Concorsi		
2024	Attivazione delle procedure concorsuali necessarie per la copertura dei posti vacanti	
2025	Attivazione delle procedure concorsuali necessarie per la copertura dei posti vacanti	
2026	Attivazione delle procedure concorsuali necessarie per la copertura dei posti vacanti	