



Verbale di Deliberazione della **GIUNTA COMUNALE**

Oggetto

Modifica deliberazione di Giunta Comunale n.61 del 2 aprile 2025 di approvazione del Piano Integrato di attività e organizzazione PIAO 2025 - 2027.

L'anno **duemilaventicinque** addì **cinque** del mese di **novembre** alle ore **quindici** e minuti **dieci** nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei signori:

Cognome e Nome	Presente
1) BERIO DANIELE - Sindaco -----	Sì
2) DESANTI GIOVANNI - Vice Sindaco -----	Sì
3) CERUTTI MAURIZIO - Assessore-----	Sì
4) GEMELLI FRANCO - Assessore-----	Sì
5) MOSCATIELLO MIMMA - Assessore-----	Sì
6) VISCARDI KATIA - Assessore -----	Sì
Totale presenti..:	6
Totale assenti..:	0

Partecipa alla seduta il **Segretario Generale dr. Agostino Carmeni** che provvede alla redazione del presente verbale.

Il sig. **Daniele Berio** nella sua qualità di **Sindaco** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Sulla proposta preventivamente formulata del Sindaco Berio Daniele,

Premesso che, con deliberazione di Giunta comunale n. 61 del 2 aprile 2025, esecutiva, è stato approvato, ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano integrato di attività e organizzazione relativo al triennio 2025-2027 (di seguito, PIAO 2025-2027);

Premesso che, con successiva deliberazione di Giunta comunale n. 103 del 21 maggio 2025, sono state approvate le modifiche al PIAO 2025-2027 riguardanti la sezione 3. - *Organizzazione e capitale umano* – sottosezione 3.3.2.-*Programmazione strategica delle risorse umane*, lettera a.1) - *Verifica degli spazi assunzionali* e lettera a.2) - *Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale*;

Premesso che il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente;

Premesso che risulta necessario apportare, nel corso dell'anno 2025, ulteriori modifiche al PIAO 2025-2027, limitatamente alla *Sezione 3. - Organizzazione e capitale umano*; lettera c. - *Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale* in quanto, si sono verificate, a seguito di dimissioni dal servizio finalizzate all'assunzione presso altro ente, le seguenti, nuove, cessazioni di personale:

- a far data dal 9 luglio 2025, cessazione di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL-FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria giuridica C), assegnata al Servizio Tecnico Territoriale;
- a far data dal 15 luglio 2025, cessazione di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL-FL 16.11.2022, nell'area degli operatori esperti (ex categoria B), assegnata al Servizio Tecnico Territoriale;
- a far data dal 1° ottobre 2025, cessazione di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria giuridica C), assegnata al Servizio Tecnico Territoriale.

Dato atto che occorre modificare la sezione 3.3 del PIAO 2025-2027, denominata Piano triennale del fabbisogno del personale così come da proposta allegata sub A);

Visto il verbale del revisore dei conti allegato alla presente deliberazione (allegato B);

Preso atto del parere favorevole del 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 decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ottenendone valore positivo con il verbale allegato alla presente deliberazione,

- **Visto** l'allegato parere espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, dal Responsabile del Servizio, in ordine alla regolarità tecnica;

- **Visto** l'allegato parere espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, dal Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme previste dalla legge

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in parte preambolo e che qui si intendono integralmente riportate, quanto appresso:

- 1.** di approvare le modifiche al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, limitatamente alla *Sezione 3. - Organizzazione e capitale umano*; lettera c. - *Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, così come risultanti dal testo allegato alla presente deliberazione *sub* lettera “A” (unitamente agli allegati ivi richiamati), che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2.** di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione “Amministrazione trasparente”, nelle pertinenti sotto sezioni, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 3.** di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

Successivamente, stante l'urgenza di dare corso alle procedure di reclutamento del personale programmate, ad unanimità di voti favorevoli, la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D.Lgs. 267/2000, viene resa **IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**.

Verbale letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
Daniele Berio

IL SEGRETARIO GENERALE
Firmato digitalmente
dr. Agostino Carmeni

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

L'organizzazione del Comune si articola in Servizi e U.O.C. (unità organizzative complesse).

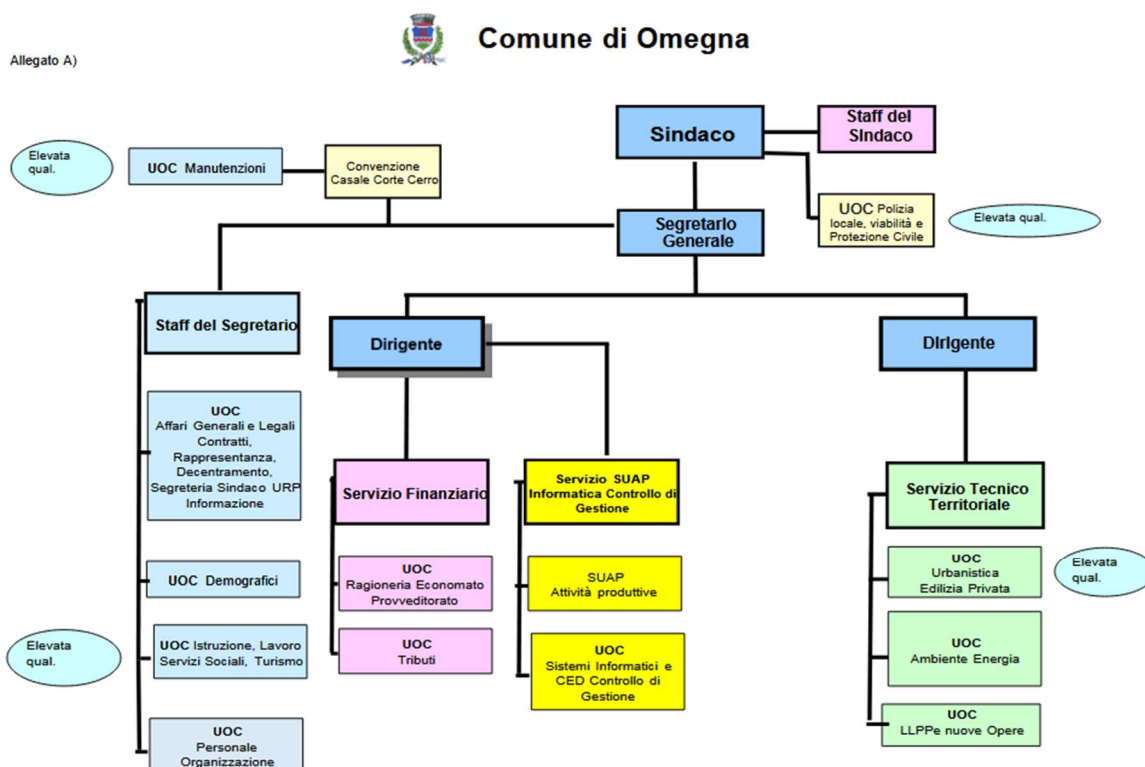
Il **Servizio** è la struttura organizzativa di primo livello, aggregante U.O.C. secondo criteri di omogeneità; è coordinata e diretta dal Dirigente. Costituiscono un ambito di governo unitario delle risorse, di impostazione comune di politiche e programmi, di gestione delle interdipendenze e dei collegamenti fra nuclei di attività affini.

Il coordinamento tra servizi è garantito dal Segretario Generale.

L'**U.O.C. (Unità Organizzativa Complessa)** è la struttura organizzativa di secondo livello. Essa è finalizzata alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente. All'U.O.C. è preposto, qualora nominato dal Dirigente, un responsabile ascrivito alla categoria D o una posizione organizzativa, qualora nominata dal Dirigente, per l'esercizio delle funzioni delegate. Nell'ambito delle U.O.C. possono essere individuate delle **U.O.S. (Unità Organizzative Semplici)** secondo criteri di razionalizzazione, suddivisione dei compiti e di flessibilità.

E' prevista, altresì, la possibilità da parte del Sindaco, indipendentemente da quanto previsto dalla dotazione organica, di dotarsi di un ufficio posto alle sue dirette dipendenze con funzioni di assistenza degli assessori e per coadiuvarlo nell'esercizio delle proprie attività, con particolare riguardo a quelle riferite alle relazioni esterne.

Di seguito si allega l'organigramma dell'Ente approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.178 del 2.10.2025



3.2. Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 Introduzione

La prestazione lavorativa in modalità agile è stata svolta da molti dipendenti dell'Amministrazione fin da inizio pandemia da Covid 19.

L'emergenza pandemica è infatti intervenuta con una improvvisa e forzata diffusione dello *"smart working"* emergenziale a domicilio, al fine di tutelare la salute e sicurezza delle lavoratrici/dei lavoratori, considerando "eccezionale" la presenza in sede del personale, da disporre soltanto in ragione di attività indifferibili.

I dipendenti si sono resi disponibili, ad osservanza delle misure necessarie per il contenimento della diffusione del contagio, a svolgere la prestazione in lavoro agile e, a tal fine, ad utilizzare, nella maggior parte dei casi, i propri strumenti informatici e collegamenti alla rete, nonché tutte le utenze necessarie al loro buon funzionamento, così come i beni e i materiali di consumo necessari alla realizzazione qualitativa e quantitativa delle pratiche e delle procedure rese per conto della civica Amministrazione.

Con il miglioramento della situazione emergenziale, è venuto meno lo stato di eccezionalità della prestazione in presenza e l'Ente ha avviato un graduale rientro dei dipendenti fino a riportare tutti a lavorare in presenza.

3.2.2 Richiami normativi ad integrazione delle premesse normative al POLA

Pur in presenza del regime emergenziale, la legge n.81/2017, ha continuato a rappresentare, anche per il biennio 2021-2022, la disciplina di riferimento del lavoro agile (LA) integrando l'originaria finalità di conciliazione vita-lavoro, prevista dalla legge n.124/2015 con la previsione di sistemi di verifica del buon andamento dell'azione amministrativa, della qualità dei servizi, della produttività.

In questo contesto si sono inseriti alcuni provvedimenti emanati dal Governo, che hanno apportato delle modifiche allo svolgimento della prestazione in LA della PA specificando alcuni aspetti relativi all'organizzazione.

In particolare, il DPCM del 23 settembre 2021, con il quale si è stabilito che a far data dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa sarebbe stata quella svolta in presenza, lasciando agli Enti la discrezionalità di prevedere la rotazione del personale impiegato in presenza.

A seguire, è intervenuto il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 che ha ispirato le scelte organizzative delle Pubbliche Amministrazioni, individuando le condizionalità e i requisiti necessari (organizzativi ed individuali) per utilizzare il LA in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini, garantendo, al contempo, un'adeguata qualità dei servizi e successivamente dettagliati dallo "Schema di linee guida in materia di LA nelle Amministrazioni Pubbliche, adottato dal Ministero a dicembre 2021 ai sensi dell'art.1 comma 6 del decreto stesso.

Il quadro regolatorio è stato completato dal Contratto Collettivo sottoscritto tra Aran e parti sociali il 21 dicembre 2021, che del lavoro agile nel pubblico impiego, ha individuato caratteristiche, modalità, limiti e tutele.

Tuttavia, a seguito di un aumento della diffusione del virus, le amministrazioni pubbliche e i datori di lavoro privati, vennero invitati, dai ministri per la Pubblica Amministrazione e del Lavoro, ad usare pienamente tutti gli schemi di LA già presenti all'interno delle rispettive regolazioni contrattuali e normative, a gennaio 2022, con specifica circolare firmata congiuntamente.

In particolare, per la PA, ciascuna amministrazione veniva autorizzata ad "equilibrare" il rapporto di lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo e delle contingenze che potevano riguardare i propri dipendenti.

Da più parti è stata però segnalata la necessità di sensibilizzare l'Amministrazione all'introduzione del lavoro agile come opportunità sia per l'Ente che per i dipendenti, indipendentemente dalla fine del periodo emergenziale dovuto al covid 19. A tale fine è stato approvato, con Deliberazione di Giunta Comunale n.41 del 28/02/2024 il regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile

(allegata bozza di POLA)

3.3. Piano triennale del fabbisogno del personale

Cessazioni

Dalla data di approvazione del PIAO 2025-2027, avvenuta con deliberazione di Giunta comunale n. 61 del 2 aprile 2025 (modificata con successiva deliberazione di Giunta comunale n.103 del 21 maggio 2025), si sono verificate le seguenti cessazioni di personale:

- a far data dal **9 luglio**, la cessazione di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL-FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) e assegnata al Servizio Tecnico Territoriale - UOC edilizia e urbanistica;
- a far data dal **15 luglio**, la cessazione di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli operatori esperti (ex categoria B) e assegnata al Servizio Tecnico Territoriale- ex UOC Ambiente-Impianti-Manutenzioni.:
- a far data dal **1° ottobre**, la cessazione di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) e assegnata al Servizio Tecnico Territoriale – ex UOC Ambiente-Impianti-Manutenzioni.

Le cessazioni sono avvenute per dimissioni dal servizio conseguenti ad assunzione presso altra pubblica amministrazione.

A causa di tali cessazioni, si rende necessario aggiornare la programmazione del fabbisogno di personale, tenendo presente il disposto di cui all'art. 25, comma 10, del CCNL - FL 16.11.2022, il quale dispone che: *“Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione”*. I dipendenti cessati risultano assunti da altri enti locali sicché, a norma dell'art. 25, comma 1, del CCNL - FL 16.11.2022, il periodo di prova ha durata di due mesi per il personale inquadrato nell'area degli operatori e degli operatori esperti e di sei mesi per il personale inquadrato nelle restanti aree.

Assunzioni

L'amministrazione, entro il **31 dicembre**, intende procedere:

- a)** alla soppressione di n. 1 posto di Dirigente a tempo pieno e determinato, istituito presso il “Servizio finanziario e Servizio SUAP Informatica Controllo di Gestione Vice Segretario” (posto attualmente coperto con incarico di durata triennale, conferito a norma dell'art. 110, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- b)** all'istituzione di n. 1 posto di Dirigente a tempo pieno e indeterminato presso il “Servizio finanziario e Servizio SUAP Informatica Controllo di Gestione Vice Segretario”;
- c)** all'assunzione, mediante utilizzo di valida graduatoria concorsuale di altro ente, di n. 1 Dirigente a tempo pieno e indeterminato, da assegnare al “Servizio finanziario e Servizio SUAP Informatica Controllo di Gestione Vice Segretario”;
- d)** alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro esistente tra il comune e l'attuale Dirigente a tempo pieno e determinato, assegnato al “Servizio finanziario e Servizio SUAP Informatica Controllo di Gestione Vice Segretario”.

Alla luce della documentazione acquisita al protocollo comunale (in atti), l'amministrazione può, infatti, procedere alla revoca, prima del termine naturale di scadenza, dell'incarico di Dirigente, a tempo pieno e determinato, presso il “Servizio finanziario e Servizio SUAP Informatica Controllo di Gestione Vice Segretario”, conferito ai sensi dell'art. 110, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, giusta determinazione n. 1497 del 10 dicembre 2024 del Segretario Generale - Servizio Staff del Segretario Generale - Ufficio Personale e Organizzazione; tale incarico ha durata triennale e decorrenza dal 12 dicembre 2024.

Relativamente all'anno 2025, ai sensi di quanto disposto dall'art. 13, comma 6, del CCNL-FL del 16.11.2022, l'amministrazione intende altresì procedere, **entro il 31 dicembre**, all'assunzione, mediante passaggio tra le aree (cosiddetta “progressione verticale”), di:

- n. **1** unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL- FL 16.11.2022, nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), a tempo pieno e indeterminato, presso il Servizio Finanziario;

- n. **1** unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL- FL 16.11.2022, nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), a tempo pieno e indeterminato, presso il Servizio Tecnico Territoriale;

n. **1** unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL- FL 16.11.2022, nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), a tempo pieno e indeterminato, presso la U.O.C. Istruzione Lavoro Servizi Sociali Turismo;

A seguito di una mutata valutazione delle esigenze organizzative dell'ente - come da comunicazione depositata al protocollo comunale in data 11 giugno 2025 (ns. prot. n.17373) del Comandante della Polizia Locale – l'amministrazione non procederà, invece, alla programmata assunzione, presso la U.O.C. Polizia locale viabilità e protezione civile, mediante progressione tra le aree, di 1 unità di personale inquadrata nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), a tempo pieno e indeterminato;

A seguito di una mutata valutazione delle esigenze organizzative dell'ente - come da comunicazione depositata al protocollo comunale in data 29 ottobre 2025 (ns. prot. n.32001) dell'incaricato di Elevata Qualificazione dell'Area Istruzione Lavoro Servizi Sociali Turismo – l'amministrazione non procederà, invece, alla programmata assunzione, presso la U.O.C. Istruzione Lavoro Servizi Sociali Turismo, mediante progressione tra le aree, di 1 unità di personale inquadrata nell'area degli istruttori (ex categoria C), a tempo pieno e indeterminato.

Le progressioni tra le aree, qualora vadano a buon fine, implicano la contestuale **soppressione** di tre posti di istruttore (ex categoria C).

Le progressioni tra le aree saranno effettuate sulla base di apposito regolamento approvato dalla Giunta comunale e nel rispetto dei limiti di spesa determinati ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n.234 del 30.12.2021 e, conseguentemente, in misura non superiore allo 0.55% del monte salari anno 2018 relativo al personale destinatario del contratto del 16.11.2022: tale importo ammonta a € 11.111,41.

Qui di seguito viene riportato un dettaglio dei costi per ciascuna progressione di area previsti:

- passaggio da istruttore a funzionario costo € 1.978,42 annuo lordo per tredici mensilità per oneri diretti, per un totale di previsione di € **5.935,26** e per un totale complessivo di € **5.935,26** su **11.111,41** disponibili.

L'amministrazione intende, inoltre, avvalersi, dal **1° dicembre 2025 al 30 giugno 2026** - mediante ricorso all'istituto dello scavalco d'eccedenza di cui all'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 - di n. **1** unità di personale da assegnare al Servizio Demografici, inquadrata nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), per un massimo di 12 ore settimanali.

Resta confermata l'assunzione, entro il **31 dicembre**, di:

- n. **1** unità di personale con disabilità inquadrata, ai sensi del vigente CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli operatori esperti (ex categoria B), a tempo pieno e indeterminato, da assegnare presso la U.O.C. Attività Ambiente ed Energia, mediante stipula di convenzione di inserimento lavorativo di cui all'art. 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, da stipularsi con la competente Agenzia del lavoro;

- n. **1** unità di personale inquadrata, ai sensi del vigente CCNL- FL 16.11.2022, nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D) - funzionario -, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare presso l'U.O.C. Demografici; la procedura concorsuale è *in itinere*;

- n. **1** unità di personale inquadrata, ai sensi del vigente CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C), - istruttore tecnico geometra - a tempo pieno e indeterminato; tale unità non sarà

più assegnata al Servizio Tecnico Territoriale ma al Servizio Associato Manutenzioni (istituito con deliberazione di Giunta comunale n. 178 del 2 ottobre 2025, a seguito della sottoscrizione, in data 5 settembre 2025, tra i comuni di Omegna e Casale Corte Cerro, di apposita Convenzione per la gestione in forma associata del servizio di manutenzione del patrimonio comunale); la procedura concorsuale è *in itinere*.

Si dà, inoltre, atto del fatto che:

- a far data dal **16 luglio**, il comune ha assunto, mediante utilizzo di valida graduatoria concorsuale di altro ente, n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del vigente CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore amministrativo finanziario-, a tempo pieno e indeterminato, assegnata presso il Servizio Finanziario - ufficio ragioneria;
- a far data dal **1° agosto**, il comune ha assunto, mediante utilizzo di valida graduatoria concorsuale di altro ente, n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del vigente CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore amministrativo -, a tempo pieno e determinato, assegnata presso la UOC Personale; l'assunzione si è resa necessaria per coprire il trasferimento in comando, a far data dal 1° aprile 2025, per dodici mesi, dalla U.O.C. Personale alla Prefettura U.T.G. di Verbania, di n. 1 unità di personale inquadrata nell'area degli istruttori (ex cat. C);
- a far data dal **1° agosto**, il comune ha assunto, mediante utilizzo di valida graduatoria concorsuale, n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del vigente CCNL- FL 16.11.2022, nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), a tempo pieno e determinato, assegnata presso la U.O.C. Istruzione, Lavoro, Servizi sociali e Turismo, nell'ambito del Progetto Interreg VI-A IT- CH TRA-ME;

Ancora si dà atto che:

- a far data dal **24 febbraio**, il comune si avvale, mediante contratto di somministrazione lavoro, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del vigente CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C), a tempo parziale (diciotto ore settimanali) e determinato, assegnata presso il Servizio Tecnico Territoriale – UOC edilizia privata e urbanistica;
- a far data dal **1° agosto**, il comune si avvale di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del vigente CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C), a tempo parziale (9 ore settimanali) e determinato, assegnata presso il Servizio Finanziario - ufficio ragioneria, in forza di Convenzione con il Consorzio Rifiuti del Verbano Cusio Ossola, stipulata ai sensi dell'art. 23 del CCNL-FL 16.11. 2022 (cosiddetto “scavalco condiviso”);
- a far data dal **6 ottobre**, il comune si avvale, mediante contratto di somministrazione lavoro, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del vigente CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C), a tempo pieno e determinato, assegnata presso il Servizio Finanziario – ufficio ragioneria
- a far data dal **20 ottobre**, il comune si avvale, mediante contratto di somministrazione lavoro, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del vigente CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C), a tempo parziale (diciassette ore settimanali) e determinato, assegnata presso il Servizio Tecnico Territoriale – UOC edilizia privata e urbanistica;
- in forza delle clausole contenute nella Convenzione per la gestione in forma associata del servizio di manutenzione del patrimonio comunale, sottoscritta in data 5 ottobre 2025, tra i comuni di Omegna e Casale Corte Cerro, il comune si avvale anche delle prestazioni dei dipendenti del Comune di Casale Corte Cerro, così come individuati nel verbale della Conferenza dei Sindaci n. 1/2025 del 10 settembre 2025, assegnati presso il Servizio Associato Manutenzioni: modalità e misura di tale impiego, sul piano finanziario e organizzativo, sono fissate nell'atto convenzionale e in quelli collegati.

Da ultimo, si dà atto che nell'anno 2025 si è provveduto:

- al trasferimento, a titolo definitivo, dalla U.O.C. Demografici allo U.O.C. Istruzione, Lavoro, Servizi sociali, Turismo, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del vigente CCNL-FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C);

- al trasferimento in comando, a far data dal 1° aprile 2025 per dodici mesi, dalla U.O.C. Personale alla Prefettura U.T.G. di Verbania di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del vigente CCNL-FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex cat. C);

Anno 2026

Cessazioni.

Relativamente a tale anno è prevista la cessazione, a seguito di pensionamento:

- dal 1° giugno, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - agente di polizia locale - a tempo pieno e indeterminato, attualmente in servizio presso il Comando di polizia locale;
- dal **1° agosto**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore amministrativo finanziario - a tempo pieno e indeterminato, attualmente in servizio presso il Servizio Finanziario – U.O.C. Tributi.

Assunzioni

Relativamente a tale anno è prevista l'integrale **sostituzione** del personale cessato e, quindi, l'assunzione:

- dal **1° marzo**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore tecnico geometra-, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare al Servizio Tecnico Territoriale;
- dal **1° gennaio**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli operatori esperti (ex categoria B) - operaio - a tempo pieno e indeterminato, da assegnare al Servizio associato manutenzioni;
- dal **1° maggio**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore tecnico geometra -, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare al Servizio associato manutenzioni;
- dal **1° luglio**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore amministrativo finanziario -, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare al Servizio Finanziario – ufficio ragioneria;
- dal **1° maggio**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore amministrativo finanziario-, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare presso il Servizio Finanziario - U.O.C. Tributi;
- dal 1° luglio, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - agente di polizia locale - a tempo pieno e indeterminato, da assegnare presso il Comando di polizia locale;

E' altresì prevista l'assunzione:

- dal **1° febbraio**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D) - funzionario -, a tempo pieno e indeterminato presso il Servizio Tecnico Territoriale – U.O.C. edilizia privata e urbanistica;
- dal **1° febbraio**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore amministrativo-, a tempo parziale (diciotto ore) e

determinato, presso la UOC Istruzione, Lavoro, Servizi sociali e Turismo, per attività di supporto e collaborazione all'attuazione del Progetto Interreg VI-A IT-CH TRA-ME; la copertura finanziaria è assicurata da uno specifico fondo previsto dal Progetto medesimo.

- dal **1° aprile**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore amministrativo -, a tempo pieno e indeterminato presso la UOC Personale Organizzazione qualora si concretizzasse in via definitiva il trasferimento dell'unità di personale, attualmente comandata presso la Prefettura - Ufficio Territoriale del Governo di Verbania

E' infine prevista la proroga, fino al **30 giugno 2026**, di tutti i rapporti di lavoro in corso nell'anno 2025, instaurati con contratti di somministrazione lavoro e del rapporto di lavoro instaurato a seguito di stipula di Convenzione con il Consorzio Rifiuti del Verbano Cusio Ossola, ai sensi dell'art. 23 del CCNL-FL 16.11. 2022 (cosiddetto "scavalco condiviso").

E' altresì prevista la prosecuzione fino al 30 giugno 2026 dell'utilizzo - mediante ricorso all'istituto dello scavalco d'eccedenza di cui all'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 - di n. 1 unità di personale da assegnare al Servizio Demografici, inquadrata nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), per un massimo di 12 ore settimanali.

Anno 2027

- Non è al momento prevista alcuna cessazione di personale ed alcuna assunzione.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

Dotazione organica complessiva al 31/12/2024

AL 31/12/2024, la situazione del personale in servizio a tempo indeterminato (escluso il Segretario), presenta il seguente quadro:

Totale n.72

Di cui

n. 70 a tempo indeterminato

n. 2 a tempo determinato

n. 55 a tempo pieno

n. 12 a tempo parziale (di cui 8 assunti a tempo pieno ma momentaneamente impiegati a part time su richiesta del dipendente).

Suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramento

n.1 Dirigenti

così articolati:

n.1 con profilo amministrativo contabile

n.1 con profilo tecnico

n.17 area dei funzionari e dell'elevata qualificazione ex cat. D

così articolati:

n.9 con profilo di funzionario amministrativo

n.2 con profilo di funzionario di vigilanza

n.2 con profilo di funzionario amministrativo finanziario

n.4 con profilo di funzionario tecnico

n.35 area degli istruttori ex cat. C

così articolati:

- n. 6 con profilo di istruttore amministrativo finanziario
- n.14 con profilo di istruttore amministrativo
- n. 2 con profilo di istruttore amministrativo informatico
- n. 7 con profilo di istruttore di vigilanza
- n. 1 con profilo di istruttore amministrativo staff del sindaco
- n. 5 istruttore amministrativo tecnico

n.18 area degli operatori esperti ex cat. B

così articolati:

- n.1 con profilo di operatore esperto amministrativo messi comunali
- n. 8 con profilo di collaboratore esperto amministrativo
- n. 8 con profilo di collaboratore esperto operaio

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

□) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

3.3.2.a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'art.33, comma 2, del D.L.34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.e 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:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,62%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in tabella 1 è pari al 27%
- Il Comune ha quindi una capacità di spesa quale incremento assunzionale pari ad € 294.253,92;
- La spesa di personale, nell'anno 2025, può raggiungere la soglia di € 3.334.402,98

Si rileva che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come ricostruiti e riassunti nella tabella che segue:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33 C.2 D.L. n.34/2019)

2025

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4 DM 17/03/2020

Fase 1	Popolazione al 31/12/2024	fascia	
inserimento dati generali Ente	14251	f	
Fase 2	SPESA RENDICONTO 2024	3.040.149,06 €	
	Entrate rendiconto 2022	12.803.733,63 €	MEDIA
INCREMENTO VALORI FINANZIARI	Entrate rendiconto 2023	12.798.701,14 €	13.119.025,66 €
	Entrate rendiconto 2024	13.754.642,21 €	
	FCDE previsione 2025	769.384,98 €	
	ENTRATE NETTO FCDE	12.349.640,68 €	
Fase 3			
Calcolo percentuale ente	24,62%	incidenza percentuale della spesa di personale 2024 sulle entrate al netto del fode	
Fase 4	Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)
	a	0-999	29,50%
	b	1000-1999	28,60%
Raffronto % ente con % tabelle	c	2000-2999	27,60%
	d	3000-4999	27,20%
	e	5000-9999	26,90%
	f	10000-59999	27,00%
	g	60000-249999	27,60%
	h	250000-1499999	28,80%
	i	1500000>	25,30%
Fase 5			
Spesa complessiva anno 2025	3.334.402,98 €		27,00%
Fase 6			
Calcolo incremento assunzionale disponibile (27% delle entrate meno il FCDE -spesa rendiconto 2024)	294.253,92 €		27,00%

Si da atto che:

- La programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- Tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica in quanto, attualmente, per le annualità 2026 e 2027 non sono previste nuove assunzioni;
- I maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’art.33, comma 2 su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

3.3.2.a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

E’ stato verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto, determinato ai sensi dell’art.1, comma 557 quater della legge 296/2006, introdotto dall’art.3 del D.L. 90/2014 pari ad **€ 3.461.484,56**;

3.3.2.a.3) Verifica del rispetto del tetto della spesa per lavoro flessibile

Si da 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 dell'art.9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009	€ 240.782,01
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025	€ 96.242,00

3.3.2.a.4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si da atto che l'Ente ha effettuato, con esito negativo, la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del D.lgs 165/2001, come da dichiarazione dei Dirigenti conservate agli atti.

3.3.2.a.5) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Si attesta 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 dei 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 lettera c), del D.L. 26/04/2014, n.66 convertito nella legge 23/06/2014 n.89 di integrazione dell'articolo 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n.185, convertito in L.28/01/2009, n.2;
- L'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art.243 del D.lgs 18/08/2000 n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- il Comune di Omegna non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

II) Stima del trend delle cessazioni alla data di adozione della deliberazione alla quale viene allegato il presente PIAO

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Anno 2025: nessuna previsione

Anno 2026:

- di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - agente di polizia locale - a tempo pieno e indeterminato, attualmente in servizio presso il Comando di polizia locale, con decorrenza 1° giugno per collocamento a riposto;

- n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) – istruttore amministrativo, presso il Servizio Finanziario UOC Tributi, con decorrenza 1° agosto, per collocamento a riposo.

Anno 2027: non è possibile nessuna previsione

II) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

La stima dell'evoluzione dei fabbisogni è alquanto difficile da prevedere in quanto strettamente

correlata a modifiche organizzative/funzionali, all'utilizzo delle risorse del Bilancio, a nuovi processi quali ad esempio la digitalizzazione, alle esternalizzazioni o internalizzazioni o a potenziamento e/o dismissione di servizi, attività e funzioni e, non ultimo, all'evolversi dell'attuazione del PNRR. Possono, altresì influire, altri fattori sia interni che esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini quantitativi e/o di competenze.

Si considera che i fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente, dalla data di adozione della presente deliberazione e fino al 31/12/2025 siano i seguenti:

anno 2025

- n. **1** unità di personale con disabilità inquadrata, ai sensi del vigente CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli operatori esperti (ex categoria B) - operaio -, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare al Servizio Tecnico Territoriale – U.O.C. Attività Ambiente ed Energia, mediante stipula di convenzione di inserimento lavorativo di cui all'art. 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, da stipularsi con la competente Agenzia del lavoro;

- n. **1** unità di personale inquadrata, ai sensi del vigente CCNL- FL 16.11.2022, nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D) – funzionario -, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare alla U.O.C. Demografici; la procedura concorsuale è *in itinere*;

- n. **1** unità di personale inquadrata, ai sensi del vigente CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore tecnico geometra -, a tempo pieno e indeterminato; tale unità non sarà più assegnata al Servizio Tecnico Territoriale ma al Servizio Associato Manutenzioni (istituito con deliberazione di Giunta comunale n. 178 del 2 ottobre 2025, a seguito della sottoscrizione, in data 5 settembre 2025, tra i comuni di Omegna e Casale Corte Cerro, di apposita Convenzione per la gestione in forma associata del servizio di manutenzione del patrimonio comunale); la procedura concorsuale è *in itinere*.

A seguito di passaggio tra le aree, ai sensi di quanto disposto dall'art.13 comma 6 del CCNL del 16/11/2022 (**progressioni verticali**),

- n. **1** unità inquadrata, ai sensi del vigente CCNL-FL 16.11.2022, nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), a tempo pieno e indeterminato, assegnata al Servizio Finanziario;

- n. **1** unità inquadrata, ai sensi del vigente CCNL-FL 16.11.2022, nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), a tempo pieno e indeterminato, assegnata al Servizio Tecnico Territoriale;

n. **1** unità inquadrata, ai sensi del vigente CCNL-FL 16.11.2022, nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), a tempo pieno e indeterminato, assegnata alla U.O.C. Istruzione Lavoro Servizi Sociali Turismo;

Tali progressioni tra le aree, qualora andate a buon fine, implicano, come fase conclusiva, la soppressione di tre posti di istruttore (ex categoria C).

Anno 2026

Relativamente a tale anno è prevista l'integrale **sostituzione** del personale cessato e, quindi, l'assunzione:

- dal **1° marzo**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore tecnico geometra-, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare al Servizio Tecnico Territoriale;

- dal **1° gennaio**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli operatori esperti (ex categoria B) - operaio - a tempo pieno e indeterminato, da assegnare al Servizio associato manutenzioni;

- dal **1° maggio**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore tecnico geometra -, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare al Servizio associato manutenzioni;

- dal **1° luglio**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore amministrativo finanziario -, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare al Servizio Finanziario – ufficio ragioneria;

- dal **1° maggio**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli

istruttori (ex categoria C) - istruttore amministrativo finanziario-, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare presso il Servizio Finanziario - U.O.C. Tributi;

- dal **1° luglio**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - agente di polizia locale - a tempo pieno e indeterminato, da assegnare presso il Comando di polizia locale;

E' altresì prevista l'assunzione:

-dal **1° febbraio**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D) - funzionario -, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare al Servizio Tecnico Territoriale – U.O.C. edilizia privata e urbanistica;

- dal **1° febbraio**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore amministrativo-, a tempo parziale (diciotto ore) e determinato, da assegnare alla UOC Istruzione, Lavoro, Servizi sociali e Turismo, per attività di supporto e collaborazione all'attuazione del Progetto Interreg VI-A IT-CH TRA-ME; la copertura finanziaria è assicurata da uno specifico fondo previsto dal Progetto medesimo.

- dal **1° aprile**, di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL - FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria C) - istruttore amministrativo -, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare alla UOC Personale Organizzazione qualora si concretizzasse in via definitiva il trasferimento dell'unità di personale attualmente comandata presso la Prefettura – U.T.G.di Verbania

E' infine prevista la proroga, fino al **30 giugno 2026**, di tutti i rapporti di lavoro in corso nell'anno 2025, instaurati con contratti di somministrazione lavoro e del rapporto di lavoro instaurato a seguito di stipula di Convenzione con il Consorzio Rifiuti del Verbano Cusio Ossola, ai sensi dell'art. 23 del CCNL-FL 16.11. 2022 (cosiddetto "scavalco condiviso").

E' altresì prevista la prosecuzione fino al **30 giugno 2026** dell'utilizzo - mediante ricorso all'istituto dello scavalco d'eccedenza di cui all'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 - di n. **1** unità di personale, assegnata al Servizio Demografici, inquadrata nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), per un massimo di 12 ore settimanali.

Anno 2027

Nessuna previsione

Assunzione di personale appartenente alle categorie protette.

In materia trova applicazione la legge 12 marzo 1999, n. 68.

La percentuale da riservare alle categorie di cui all'art. 18, comma 2 della già menzionata legge, alla data odierna, non risulta coperta sicché l'ente intende procedere alla copertura mediante stipula di apposita convenzione, ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/1999.

L'Ente può, modificare in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno triennale del personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative ed in base alla dinamicità dei dati da utilizzare come base di calcolo per gli spazi finanziari sopra dettagliati.

II) Certificazione del Revisore dei Conti

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 valore positivo con verbale n.9 del 21/03/2025 (prot.8573 del 24/03/2025)

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

Non è prevista, al momento, nessuna mobilità interna fra i diversi settori.

Le procedure assunzionali previste per i posti in programmazione anno 2025 sono le seguenti:

- **mobilità obbligatoria di personale** – art.34 bis D.lgs. 165/2001;
- **mobilità volontaria di personale** ai sensi dell'art.30 del D.lgs. 165/2001;
- **concorso pubblico**

Per quanto riguarda le procedure assunzionali, l'Ente si riserva comunque sempre, la possibilità di scorrere la graduatoria di altri enti prima di procedere a concorso pubblico, qualora lo ritenga più opportuno in termini di efficacia efficienza ed economicità.

In merito alla mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001, si dà atto che l'art. 1, comma 10-bis, prevede come il termine del 31 dicembre 2024, indicato dall'art. 3, comma 8, della Legge n. 56/2019, è prorogato al 31 dicembre 2025, sicché resta la facoltà dell'amministrazione di scegliere, prima dell'avvio di procedure concorsuali, di far ricorso alla mobilità volontaria. La disciplina deve essere coordinata con l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di destinare alle procedure di mobilità non meno del 15 per cento delle facoltà assunzionali, introdotto dal decreto - legge 14 marzo 2025, n. 25, anche se in via di prima interpretazione si ritiene che tale obbligo operi solo dall'anno 2026 (Nota Anci sul decreto - legge 14 marzo 2025, n. 25 in materia di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni).

Progressioni verticali di carriere

Le progressioni verticali di carriera saranno effettuate, per quelle in deroga, secondo il rispetto del vincolo di spesa previsto dal CCNL dell'art.13 comma 8 del CCNL 16.11.2022 secondo il seguente programma per il 2025

n.1 unità appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno e indeterminato, presso il Servizio Finanziario;

n.1 unità appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno e indeterminato, presso il Servizio Tecnico Territoriale;

n. 1 unità appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D), a tempo pieno e indeterminato, presso l'U.O.C. Istruzione Lavoro Servizi Sociali Turismo;

Tali progressioni tra le aree, qualora andate a buon fine, implicano, come fase conclusiva, la soppressione di tre posti di istruttore (ex cat. C).

Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Nel bilancio anno 2025 sono stati stanziati a Bilancio € 96.242,00 per eventuali forme di lavoro flessibile che si rendessero necessarie.

Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, dagli artt. 60 e 61 del C.C.N.L. del 16/11/2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, dal D. Lgs. 15/6/2015, n. 81. Le assunzioni a tempo determinato nell'Ente sono consentite per sopperire ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, per il tempo necessario a soddisfare l'esigenza stessa, con le seguenti priorità:

- sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto:
- sostituzione di personale a tempo indeterminato assente con diritto alla conservazione del posto.
- motivazioni di tipo organizzativo, produttivo, tecnico dovute a:
 - 1) eventi occasionali, anche ricorrenti, cui non può farsi fronte con il personale in servizio, quali, ad esempio, le consultazioni elettorali;
 - 2) punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con, personale in servizio;
 - 3) per esigenze stagionali e per tutta la durata dell'attività lavorativa, che determinano picchi lavorativi che si verificano in determinati periodi dell'anno, secondo una frequenza ciclica, che determinano l'intensificarsi dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;

- 4) esigenze organizzative dell'Ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- 5) per la temporanea copertura di posti vacanti, in presenza di eventi straordinari e motivati, non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni;
- 6) negli altri casi previsti dal contratto collettivo di lavoro di Comparto e dalle vigenti disposizioni di legge.

In caso di maternità o assenza per malattia di personale di categoria D dovrà procedersi preferibilmente, sussistendone le condizioni, all'attribuzione di mansioni superiori, in quanto il periodo necessario per consentire ad un neoassunto di acquisire la professionalità richiesta per le funzioni direttive è tale da non giustificare una assunzione a tempo determinato.

Contratti di formazione, somministrazione di lavoro e lavoro occasionale (art. 54bis D.L. 50/2017)

Qualora si rendessero necessarie tali tipologie contrattuali sono autorizzati eventuali contratti di formazione e lavoro, di somministrazione o ricorso al lavoro occasionale di cui all'art. 54 bis del D.L. 50/2017, conv. in L. 96/2017 per tutto il triennio 2025-2027, fermo restando il rispetto dei limiti previsti in materia di spesa del personale.

Assunzioni mediante stabilizzazione di personale

Non è prevista, né in atto nessuna procedura di stabilizzazione

Vedasi l'allegata dotazione organica

3.3.4 **Formazione del personale**

□) Priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze

La riqualificazione e il potenziamento delle competenze, si basa sui seguenti principi:

- *analisi dei fabbisogni* costituisce il momento fondamentale e può essere considerata già come una fase formativa, dal momento in cui coinvolge le persone a riflettere sulla professionalità espressa all'interno dell'organizzazione di appartenenza.
valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- *uguaglianza e imparzialità*: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- *continuità*: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- *partecipazione*: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- *efficacia*: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- *efficienza*: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

□) Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Piano della Formazione

L'acquisizione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Qualsiasi organizzazione, e in particolar modo quella pubblica, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

L'applicazione di tale principio ha riscontrato negli ultimi anni diverse difficoltà, ed è stato realizzato solo parzialmente, per effetto, tra l'altro, della riduzione delle risorse finanziarie determinata dalle politiche di *spending review*.

La questione della formazione del capitale umano presenta oggi una rinnovata attualità in un contesto normativo in rapida evoluzione, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze: la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle

amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.

Numerose discipline di settore hanno previsto, nel tempo, specifici piani o obblighi formativi, declinati in termini generali o quali requisiti di qualificazione per lo svolgimento di determinate funzioni, per l'efficace realizzazione di alcune attività amministrative e, più in generale, il rafforzamento della capacità amministrativa. Ciò, in ossequio al principio generale secondo il quale la programmazione autonoma, da parte delle amministrazioni, delle attività formative correlate ai propri specifici fabbisogni, è bilanciata dal dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore.

Senza pretesa di esaustività, in questa sede si richiama l'obbligatorietà della formazione in materia di:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) lavoro agile;
- g) pianificazione strategica
- h) Impatto sui diritti e le libertà delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali

In termini più generali, la disciplina del PIAO stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere *“finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali”*.

La formazione e lo sviluppo delle competenze del personale pubblico rappresentano imprescindibili azioni di accompagnamento e promozione di specifici processi di riforma e di innovazione, dai quali si attendono significativi elementi di discontinuità in termini di *performance*.

Coerentemente con questo principio, considerati gli ambiziosi traguardi di trasformazione e di innovazione della pubblica amministrazione tutta la formazione del personale delle pubbliche amministrazioni deve essere intesa come *“necessaria”*.

Tali principi sono stati recentemente consolidati con l'emanazione, il 23 gennaio 2025, di una direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*, nota come *“Direttiva Zangrillo”*

La Direttiva stabilisce che la promozione della formazione deve essere uno specifico obiettivo di performance di ciascun responsabile, il quale assicura la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione *pro capite* annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

Il presente Piano mira dunque ad assicurare la corretta rilevanza alla formazione quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, e a realizzare le condizioni per favorire la partecipazione alle attività formative, sviluppando le competenze e per trasformarle in patrimonio dell'intera organizzazione.

Inoltre, le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze hanno lo scopo di produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

□) Analisi del Contesto, dei fabbisogni e obiettivi strategici

Per i dati relativi al contesto e alla struttura organizzativa dell'Ente, si rimanda alla specifica sezione all'interno del Piano.

In relazione alla specifica struttura organizzativa dell'Ente, e in linea con la Direttiva Zangrillo, tutti i dipendenti sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

Tutti i dipendenti dell'Ente, attraverso il confronto con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL del 16 novembre 2022, sono chiamati ad un confronto in relazione alle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera i) del sopra richiamato Contratto Collettivo.

Analisi dei Fabbisogni Formativi

Sono state identificate le seguenti priorità:

- Competenze in materia di appalti pubblici
- Aggiornamento normativo continuo

L'aggiornamento può riguardare le seguenti aree:

giuridica: con conseguente rafforzamento delle conoscenze di base su norme giuridiche e delle responsabilità che ne derivano in capo ai lavoratori: approfondimenti amministrativi, con particolare riguardo al Responsabile del procedimento, codice dei contratti, appalti e gare, redazione corretta di atti amministrativi;

economico-Finanziaria: con rafforzamento delle conoscenze su tematiche finanziarie; aumento delle competenze contabili legate al bilancio dell'ente;

Informatica: con accrescimento delle competenze informatiche del personale al fine di utilizzare al meglio gli applicativi più comuni, in modo da migliorare la produttività del lavoro, l'interazione tra i dipendenti di uffici e settori diversi, sviluppando maggior sinergia, precisione ed efficacia; in particolare, occorre puntare al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali.

sicurezza sul lavoro: con rafforzamento dell'attività di informazione/formazione del personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro

Obiettivi Strategici

1. Raggiungimento delle 40 ore annue di formazione per dipendente

Programma dettagliato per aree di competenza

1) Transizione Digitale

Argomenti formativi

1. Sicurezza Informatica e trattamento dati
 - Password management
 - Phishing e social engineering
 - Protezione dati personali

Programmazione ore di formazione obbligatoria

Area di competenza Soggetti	Transizione Digitale		periodo
Tutti i dipendenti	X	8 ORE pro capite	1/04/2025 - 31/12/2025
Dirigenti ed E.Q.	X	8 ORE pro capite	1/04/2025 - 31/12/2025

I corsi saranno ritenuti validi e verrà rilasciato l'attestato di partecipazione.

2) Transizione Amministrativa

Argomenti formativi

1. Procedimento Amministrativo Digitale
 - Documento informatico
 - Firme elettroniche

- Conservazione digitale
- . Appalti e Contratti Pubblici
 - Nuovo codice appalti
 - MEPA e PAD, piattaforme di approvvigionamento digitale
 - Procedure sotto soglia
- . Privacy
- . Anticorruzione e Trasparenza
 - Anticorruzione
 - Accesso agli atti
 - Amministrazione trasparente

Programmazione ore di formazione obbligatoria

I corsi saranno ritenuti validi se verrà rilasciato l'attestato di partecipazione.

Modalità di erogazione

Piattaforme Utilizzate

1. Syllabus (formazione base)
 - Accesso: tutti i dipendenti
 - Monitoraggio: mensile
 - Report: trimestrale
2. Formazione SNA
 - Accesso: Direttore Segretario
 - Corsi specialistici
3. Formez PA
 - Webinar tematici
 - Materiali di approfondimento
4. Formazione Specifica Enti Locali
 - ANCI
 - IFEL
 - Ordini professionali/ Formatori privati

c) Misure volte a incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

Oltre all'attivazione di corsi di formazione, sia in presenza che in modalità webinar, durante l'orario lavorativo, l'Ente assicura il rispetto di quanto previsto dall'articolo 47 del CCNL del 16/11/2022, e in particolare del comma 2 del citato articolo, che prevede, per i lavoratori con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione (compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno, la possibilità di accedere a congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse aree in servizio.

d) Valenza della formazione ai fini della produttività individuale.

I dipendenti destinatari dei percorsi formativi sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno di riferimento.

Come previsto nella direttiva Zangrillo del 24 gennaio 2024, è necessario evidenziare come *“la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall’amministrazione nell’ambito della valutazione della performance individuale [...] il raggiungimento degli obiettivi formativi dei dipendenti rileva altresì in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all’interno della stessa area e fra le aree o le qualifiche diverse”*.

e) Costo della formazione

Il presente piano della formazione troverà adeguata copertura negli attuali stanziamenti di bilancio di previsione 2025/2027. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedurali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell’ente o su eventuali risorse etero finanziate.

Gli attori della formazione sono i seguenti:

- **l’Ufficio Personale Organizzazione** per quanto attiene la formazione obbligatoria ai sensi del D.lgs n.81/2008;
- **Dirigenti di settore.** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Posizioni di elevata qualificazione** in quanto eventualmente delegate per quanto attiene il precedente punto, dai Dirigenti di riferimento;
- **Dipendenti.** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio
- **Docenti.** Ci si potrà avvalere sia di docenti esterni sia di docenti interni all’Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti, nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia.

b) Misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non)

La formazione messa in atto dall’Ente ha l’obiettivo di offrire a tutto il proprio personale eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

A integrazione del processo formativo, è stata sottoscritta l’adesione associativa alla UPEL a n n o 2 0 2 5 , mediante la quale il personale interessato previamente accreditato può partecipare gratuitamente a corsi di formazione nelle materie definite e nelle seguenti aree:

- Area Amministrativa;
- Area Sicurezza,
- Area Tecnica;
- Area Welfare e Sociale
- Corsi di informatica

L’Ufficio CED ha attivato 2 portali per la formazione anno 2023, che saranno eventualmente riproposti anche per il biennio successivo per corsi Office 365 nelle seguenti sezioni:

-) Excel
-) Sicurezza informatica
-) Office 365

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

I corsi saranno ritenuti validi e verrà rilasciato l'attestato di partecipazione.

-) Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

3.3.5 Piano delle Azioni Positive

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure **“speciali”**, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e **“temporanee”** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della L.28 novembre 2005, n.246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs 23 maggio 2000, n.196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla Legge 10 aprile 1991 n.125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”.

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Omegna, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato il presente Piano che si divide in due parti:

-) nella prima parte, vengono forniti gli elementi utili per una analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare. In particolare, vengono d'apprima elencate le caratteristiche sociografiche e lavorative dei dipendenti (come sono distribuiti nelle categorie, il titolo di studio posseduto, l'anzianità di servizio, chi è in part time) attraverso l'utilizzo di tabelle divise per uomini e donne;
-) nella seconda parte, vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di Omegna intende raggiungere nel triennio 2025 – 2027, attraverso la realizzazione di azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Nel corso del prossimo triennio, questa Amministrazione Comunale, intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

obiettivo 1

tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

obiettivo 2

garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

obiettivo 3

promuovere le pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento.

obiettivo 4

favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro e l'utilizzo di forme di flessibilità oraria, finalizzate a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

obiettivo 5

promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

a) Ambito d'azione: ambiente di lavoro

Il Comune di Omegna si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;

Con deliberazione di Giunta Comunale n.1 dell'11/01/2017, sono state fissate le direttive per l'istituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia);

Saranno intraprese azioni per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

b) Ambito d'azione: assunzioni

Il Comune di Omegna si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile comunicando, inoltre, in caso di commissioni di concorso, ai sensi dell'art.57 comma 1 bis del D.lgs 165/2001, alla consigliera o al consigliere di parità regionale la composizione della commissione.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi, nelle selezioni, l'uno o l'altro sesso;

Nei concorsi viene sempre verificata la rappresentatività di genere e si applica l'art.6 del Decreto del Presidente della Repubblica 09/05/1994 n.487, così come sostituito dall'art.1 comma 1, lettera f), D.P.R. 16 giugno 2023 n.82.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Omegna si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Omegna valorizza le attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

c) Ambito d'azione: formazione

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es.congedo di maternità o congedo di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

d) Ambito d'azione: conciliazione e flessibilità orarie

Il Comune di Omegna favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando, da sempre, particolare sensibilità nei confronti di tali

problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione".

Continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part time e la flessibilità dell'orario.

- **Disciplina del part time**

Le percentuali di posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'Ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa vigente nella gestione delle richieste di part time inoltrate dai dipendenti.

- **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

Il Comune di Omegna **favorisce**, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Migliora la qualità del lavoro, potenziando, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura, a ciascun dipendente, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale, vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'Ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete intranet del Comune.

▮) *Ambito d'azione: comunicazione e diffusione delle informazioni*

Il Comune di Omegna si impegna a diffondere le informazioni in materia di pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica e rete intranet).
(allegato PAP)

DOTAZIONE ORGANICA			
categoria giuridica	profilo e area	personale in servizio	fabbisogno 2025-2026-2027
	STAFF DEL SINDACO		
istruttore	staff del Sindaco part time 33,33% a tempo determinato	1	
	UOC POLIZIA LOCALE VIABILITA' PROTEZIONE CIVILE		
funzionario ed e.q.	funzionario amministrativo	1	
funzionario ed e.q.	funzionario di vigilanza	2	
istruttore	istruttore di vigilanza	7 (di cui 1 ad esaurim)	1
operatore esperto p.t.	operatore esperto amministrativo messo comunale p.t.	1	
operatore esperto	operatore esperti amministrativo messi comunali	2	
	STAFF DEL SEGRETARIO		
funzionario ed e.q.	funzionario amministrativo	8	1
funzionario ed e.q.	funzionario amministrativo tempo determinato	1	
funzionario ed e.q.	funzionario amministrativo		1
funzionario ed e.q.	funzionario scavalco d'eccedenza tempo determinato		1
istruttore	istruttore amministrativo	12 (di cui uno ceduto in comando ed uno ad esaurimento per progr.verticale)	1 in caso cessione comando
istruttore	istruttore amministrativo tempo determinato	1	
istruttore p.t.	istruttore amministrativo tempo determinato		1
operatore esperto	operatore amministrativo	3	
operatore esperto p.t.	operatore amministrativo	1	
	SERVIZIO FINANZIARIO E SERVIZIO INFORMATICA CONTROLLO DI GESTIONE SUAP		
dir	dirigente a tempo det.	1 ad esaurim	
dir	dirigente tempo indeterminato		1
funzionario ed e.q.	funzionario amministrativo	1	

funzionario ed e.q.	funzionario amministrativo finanziario	1	
funzionario ed e.q.	funzionario amministrativo finanziario		1
istruttore	istruttore amministrativo scavalco condiviso tempo determinato	1	
istruttore	istruttore amministrativo informatico	2	
istruttore	istruttore amministrativo finanziario	4 di cui 2 ad esaurim. Per cessaz.	2
istruttore	istruttore amministrativo finanziario somministrazione tempo determinato	1	
operatore esperto	operatore esperto amministrativo	1	
operatore esperto p.t.	operatore amministrativo part time 50%	1	
	SERVIZIO TECNICO TERRITORIALE		
dir	dirigente	1	
funzionario ed e.q.	funzionario tecnico	4	1
funzionario ed e.q.	funzionario tecnico		1
istruttore	istruttore amministrativo tecnico	4 (di cui uno ad esaurim per progr. Vert	1
istruttore	istruttore amministrativo tecnico PAR TIME 17 ore sett. (somministrazione)	1	
istruttore	istruttore amministrativo tecnico PAR TIME 50% (somministrazione)	1	
istruttore	istruttore amministrativo	1	
operatore esperto	collaboratori ed esecutori esperti operai	3	
operatore esperto	collaboratori ed esecutori esperti operai assunzione obbligatoria l.68/99		1
	SERVIZIO MANUTENZIONI ASSOCIATO		
istruttore	istruttore amministrativo tecnico		2
istruttore	istruttore amministrativo	1	
operatore esperto	collaboratori ed esecutori esperti operai	4	1
operatore esperto	collaboratori ed esecutori esperti amministrativi	1	
tot		74	17

di cui 6 ad esaurim.

di cui 2 a tempo det.

e 9 a tempo det.

COMUNE DI OMEGNA (VB)

Verbale 24/2025

OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Fabbisogni di Personale (P.T.F.P.) per gli anni 2026/2027/2028 e aggiornamento per l'anno 2025 – Ulteriore variazione per l'anno 2025.

PARERE

Premesso che ai sensi dell'art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449 le amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Richiamato l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001 n. 448, ai sensi della quale, a decorrere dall'anno 2002, gli Organi di revisione contabile degli EE.LL. di cui all'art. 234 del TUEL D.Lgs. n. 267/2000, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27/12/1997 n. 449 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

Vista la Deliberazione n. 461 del 15/12/15 con la quale La Corte dei Conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia - ha stabilito che *"il parere dell'Organo di revisione sugli atti di programmazione dell'assunzione di personale ex art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, debba essere obbligatoriamente assunto antecedentemente alla relativa deliberazione"*;

Vista la Deliberazione n. 61 del 02/04/2025 con la quale la Giunta Comunale ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2025/2026/2027 ai sensi dell'art. 6 commi 1 e 2 del DL 9.6.2021 n. 80 convertito dalla legge 6.8.21 n. 113;

Vista la conseguente Deliberazione n. 103 del 21/05/2025 con la quale la Giunta Comunale ha approvato le modifiche al PIAO 2025-2027 riguardanti la sezione 3 *Sezione Organizzazione e Capitale Umano* sottosezione 3.3.2 – *Programmazione strategica delle risorse umane*, lettera a.1) *Verifica degli spazi assunzionali* e lettera a.2) *Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale*;

Vista la proposta della Deliberazione dalla quale risulta che l'ente necessita di apportare nel corso del 2025, ulteriori modifiche al PIAO 2025-2027 limitatamente alla *Sezione 3. - Organizzazione e*

capitale umano; lettera c. - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale in quanto, si sono verificate, a seguito di dimissioni dal servizio finalizzate all'assunzione presso altro ente, le seguenti, nuove, cessazioni di personale:

- a far data dal 9 luglio 2025, cessazione di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL-FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria giuridica C), assegnata al Servizio Tecnico Territoriale;
- a far data dal 15 luglio 2025, cessazione di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli operatori esperti (ex categoria B), assegnata al Servizio Tecnico Territoriale;
- a far data dal 1° ottobre 2025, cessazione di n. 1 unità di personale inquadrata, ai sensi del CCNL- FL 16.11.2022, nell'area degli istruttori (ex categoria giuridica C), assegnata al Servizio Tecnico Territoriale.

Dato atto che occorre modificare la sezione 3.3 del PIAO 2025-2027, denominata Piano triennale del fabbisogno del personale così come da proposta;

Visto il parere espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, dal Responsabile del Servizio, in ordine alla regolarità tecnica;

Visto il parere espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, dal Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

Esaminato il quadro normativo di riferimento per il regime delle assunzioni per gli enti locali illustrato nel documento in esame ed i relativi conteggi dettagliati nei prospetti allegati alla proposta di deliberazione di cui in premessa, illustranti:

- la quantificazione, ai sensi dell'art. 33 c. 2 d.l. 34/2019, della dotazione organica conseguente alla variazione per l'anno in corso;
- l'attestazione che le previsioni di spesa recate dall'atto di programmazione in esame rispetto alle precedenti, già oggetto di previsione di bilancio, delle quali era pertanto stata verificata la compatibilità con i limiti di legge in materia di spese di personale, risultano ricomprese nelle previsioni di bilancio dell'anno in corso e seguenti e pertanto coerenti con i limiti di legge in materia di personale, e che, in ogni caso, la complessiva compatibilità delle stesse con l'art. 33 c. 2 d.l. 34/2019, già oggetto di verifica in sede di adozione del P.I.A.O. per il triennio 2026-2027-2028 con aggiornamento per l'anno 2025 oggetto della Deliberazione G.C., è stata verificata;
- il rispetto del limite di spesa sulle assunzioni a tempo determinato previsto dall'art. 9 c. 28 del d.l. n. 78/2010;

Verificato che il Piano oggetto di esame assicura il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

IL REVISORE

esprime **parere favorevole** alla ulteriore variazione per l'anno 2025 del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (P.T.F.P.) per gli anni 2026-2027-2028 con aggiornamento per l'anno 2025 del Comune di Omegna.

Torino, 05.11.2025



