

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE  
N. 146 DEL 08/11/2023****VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE N.146 DEL 08/11/2023****OGGETTO:**

**SECONDA MODIFICA AL PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 - PARTE 3.3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. PROVVEDIMENTI.**

L'anno duemilaventitre addì otto del mese di novembre con inizio alle ore 16:35, sono stati convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

La seduta è svolta in videoconferenza, pertanto la sede è virtuale, con la contemporanea presenza di tutti i componenti dell'Organo Collegiale, secondo le modalità stabilite dal Regolamento Comunale per lo svolgimento delle sedute della Giunta Comunale in modalità videoconferenza, approvato con proprio atto n. 44 del 11/04/2022. Risultano collegati in videoconferenza gli Assessori Codignoni Romina, Broli Chiara, Uboldi Michele.

All'appello risultano:

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Presente</b>
1. STEFANO CALEGARI - Sindaco	Sì
2. ROMINA CODIGNONI - Vice Sindaco	Sì
3. GIAMPAOLO MAZZUCHELLI - Assessore	Sì
4. CHIARA BROLI - Assessore	Sì
5. MICHELE UBOLDI - Assessore	Sì
	Totale Presenti: 5
	Totale Assenti: 0

Partecipa all'adunanza il Segretario Generale Avv. GIOVANNI ANTONIO COTRUPI .

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. STEFANO CALEGARI - Sindaco, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.



## COMUNE DI CISLAGO – PROVINCIA DI VARESE

**Proposta Servizio Amministrazione Generale - Giunta Comunale n. 836/2023**

**OGGETTO: SECONDA MODIFICA AL PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 - PARTE 3.3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. PROVVEDIMENTI.**

### LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;

**CONSIDERATO** che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;

**TENUTO CONTO** di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;

5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;

6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento per la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (eventuale) nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

TENUTO CONTO che il D.M. n.132/2022, stabilisce:

- all'art. 7, c. 1, del che “Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”;
- all'art. 8, comma 2, che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;

CONSIDERATO che il Comune di Cislago, alla data del 31/12/2022 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2023-2025 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022;

DATO atto che:

- il PIAO è stato approvato dalla Giunta Comunale con atti n. 52 del 17.5.2023;
- il PIAO è stato modificato con atto della Giunta Comunale n. 90 del 17.7.2023;

DATO ATTO che si rende necessario provvedere alla seconda modifica del piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, per coprire il posto che si renderà vacante a seguito di dimissioni volontarie di un dipendente comunale appartenente all'Area degli Istruttori presso il Servizio Anagrafe-Elettorale e provvedere alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di dipendente nell'area Funzionari e della Elevata Qualificazione, assistente sociale;

DATO ATTO che, come da relazione del Responsabile del Servizio Finanziario, l'Ente non supera il limite massimo della spesa di cui all'art.1 comma 557 della Legge. 296/2006, rientra tra i comuni virtuosi e pertanto ha la capacità assunzionale necessaria a provvedere alle assunzioni previste dall'allegato al presente atto;

RITENUTO pertanto di modificare, nel senso sopra prospettato, il PIAO 2023-2025 con specifico riferimento alla sezione 3.3 – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;

DATO ATTO che si è chiesta espressione di parere ai sensi dell'art, 239, del D.lgs. 267/2000 al Revisore Unico dei Conti;

TENUTO CONTO di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici

di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

CONSIDERATO che la proposta di modifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di Cislago e avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

VISTI i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile della deliberazione di cui all’oggetto, ai sensi e per gli effetti dell’art. 49, c. 1, D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

CONSIDERATO quanto disposto da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;

### **DELIBERA**

- 1) di approvare la modifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 sezione 3.3 Piano dei fabbisogni del personale come da allegato alla presente deliberazione sub lettera “1”, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che come da Relazione del Responsabile del Servizio Finanziario si rispettano i limiti di spesa per il personale dipendente e che essendo il comune tra gli enti virtuosi e avendo capacità assunzionale può procedere alla modifica del Piano di fabbisogno triennale del personale (allegato 2);
- 3) di dare atto che la spesa prevista per le modifiche riguarda la sola trasformazione da tempo parziale a tempo pieno del profilo di assistente sociale e che tale maggiore spesa verrà evidenziata nella prossima variazione al bilancio, avendone individuato la copertura finanziaria per l’anno in corso (trattasi € 1.031,52 mensili compresi contributi carico ente e rateo tredicesima mensilità) e per gli anni successivi pari ad € 13.409,76 annuali;
- 4) di dare atto che sul presente provvedimento si è espressa per quanto di competenza il Revisore Unico dei Conti;
- 5) di dare mandato al Responsabile dell’Area amministrazione generale, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all’allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all’interno della sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto

sezione di primo livello “Personale”, sotto sezione di secondo livello “Dotazione organica” e nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione”, ai sensi dell’art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

---

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 146 DEL 08/11/2023**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Esaminata la proposta di deliberazione di cui sopra, che si intende qui integralmente riportata;

Riscontrata la propria competenza a deliberare in merito, ai sensi del D. Lgs. n.267 del 18 agosto 2000, (Testo unico delle Leggi sull’ordinamento degli Enti Locali);

Visti i pareri favorevoli espressi, ai sensi dell'art. 49, c. 1, del TUEL 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica dal Responsabile del Servizio Amministrazione Generale e in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, riportati nell’allegato foglio, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Visto il parere n.42 del 06/11/2023 rilasciato dal Revisore Unico dei Conti;

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge;

### **D E L I B E R A**

Di approvare la proposta di deliberazione ad oggetto: “SECONDA MODIFICA AL PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 - PARTE 3.3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. PROVVEDIMENTI. “ come sopra trascritta.

Di seguito, la Giunta Comunale, ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge

### **D I C H I A R A**

la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134 – 4° comma - del D.Lgs. n.267 del 18.08.2000.

Letto, confermato e sottoscritto

<p><b>IL SINDACO PRESIDENTE</b> Firmato digitalmente <b>STEFANO CALEGARI</b></p>	<p><b>IL SEGRETARIO GENERALE</b> Firmato digitalmente <b>AVV. GIOVANNI ANTONIO COTRUPI</b></p>
--	--

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del TU D.P.R. n. 445/2000 e del D.Lgs.n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.*



**Proposta Servizio Amministrazione Generale - Giunta Comunale n. 836/2023**

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Amministrazione Generale, nominato con Decreto del Sindaco N. 64 del 13/10/2021;

Per quanto di competenza sulla proposta di deliberazione:

**Oggetto: SECONDA MODIFICA AL PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 - PARTE 3.3. PIANO TRIENNALE AL FABBISOGNO DI PERSONALE. PROVVEDIMENTI.**

**esprime parere Favorevole**

ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come modificato dal D.L. 174 del 10/10/2012, attestando nel contempo, ai sensi dell'art.147 – bis, 1° comma, del medesimo D.LGS, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.

03/11/2023

**Il Responsabile del Servizio**

Firmato Digitalmente  
Cotrupi Giovanni Antonio

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del TU D.P.R. n. 445/2000 e del D.Lgs.n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.*



**Proposta Servizio Amministrazione Generale - Giunta Comunale n. 836/2023**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
E DI RAGIONERIA

VISTO l'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

VISTO l'art. 147 bis primo comma del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;

VISTO l'art. 76 del vigente Statuto Comunale;

VISTO il vigente regolamento di contabilità;

VISTO il D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, parte seconda;

VISTO il D.Lgs. 23.06.2011 n. 118 e s.m.i.;

VISTO il Decreto Sindacale n.21 del 24/05/2022 di nomina a Responsabile del Servizio Finanziario;

VISTA la proposta ad oggetto:

**SECONDA MODIFICA AL PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 - PARTE 3.3. PIANO TRIENNALE AL FABBISOGNO DI PERSONALE. PROVVEDIMENTI.**

E S P R I M E

parere favorevole di regolarità contabile in ordine alla proposta deliberativa.

Cislago, 03/11/2023

La Responsabile del Servizio Finanziario  
Firmato digitalmente  
Giuseppina Cozzi

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del TU D.P.R. n. 445/2000 e del D.Lgs.n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.*

## ALLEGATO 2 – RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA SULLA VERIFICA DEI VINCOLI FINANZIARI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE E DEGLI ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVO CONTABILI CONNESSI. II MODIFICA AL PIAO 2023-2025 – RIFERITA AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale; gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone che: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, e cita testualmente: *“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani*

*dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”;*

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Considerato che il legislatore con l'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021, ha introdotto e identificato quale strumento unico di programmazione strategica dei Comuni il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, cosiddetto “PIAO”. Di fatto, il PIAO deve comprendere al suo interno tutti i contenuti di cui ai seguenti articoli:

- art. 6 del d.lgs. 165/2001, che esplicava i propri effetti nel Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 24, Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche;
- art. 10 del d.lgs. 150/2009, Piano della performance;
- articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190, Piano di prevenzione della corruzione;
- art. 14, comma 1, della legge 124/2015, Piano organizzativo del lavoro agile;
- art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006, Piano delle azioni positive.

Preso atto che, come previsto dall'art. 7 del d.l. 80/2021, in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, cioè il divieto di assunzione di personale e il divieto di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati, ferme restando inoltre quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, cioè una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento;

Dato atto che si è provveduto all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 con atto della Giunta Comunale n. 10 del 31.1.2023, atto poi inserito con l'approvazione del PIAO 2023-2025 sezione 3.3 (G.C. 52 del 17/5/2023).

La Giunta ha con atto successivo n. 90 del 17.7.2023 approvato la prima modifica al PIAO, parte 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 stante una richiesta di mobilità presso altro ente di dipendente, e la necessità di prevedere la sostituzione di questa figura professionale. Inoltre si è verificata la possibilità di effettuare in base al nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 due progressioni tra aree.

Si rende ora necessario procedere ad una ulteriore modifica al PIAO parte 3.3 parte 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 a seguito delle dimissioni volontaria di dipendente del Servizio Demografico Elettorale e della necessità di ampliare da tempo parziale (22 ore settimanali) a tempo pieno (36 ore settimanale) l'orario dell'assistente sociale (il cui costo è ora assistito da contributo statale) in modo da adeguare la forza lavoro alle incombenze di cui il Servizio si occupa.

La presente relazione ha questo scopo, verranno pertanto effettuati i calcoli necessari a tale verifica. con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- A. Calcoli degli spazi finanziari da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato
- B. Contenimento della spesa di personale
- C. Dotazione organica
- D. Procedure di stabilizzazione
- E. Progressioni verticali e di carriera
- F. Lavoro flessibile
- G. Programmazione assunzioni

## **A) I calcoli degli spazi finanziari da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato**

### **Normativa**

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto - legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: "2. *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre*

*rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)";*

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

### **Verifica situazione dell'Ente**

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

#### **I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.**

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Visto l'art 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, per cui, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno

2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

Visto il D.M. 21 ottobre 2020, per cui, in presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022 (avendo l'Ente approvato il rendiconto esercizio finanziario 2022), al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2020	2021	2022
Dati da consuntivi approvati	6.079.167,36 <i>a</i>	5.897.926,81 <i>b</i>	6.215.564,83 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2021	265.836,58 <i>d</i>	265.836,58 <i>d</i>	265.836,58 <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$ 5.798.383,09		

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2022

\_\_\_1.361.511,41 \_\_\_= 23,48%

Media entrate netto FCDE

## II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f, avendo un numero di abitanti compreso tra 10.000 e 59.999 al 31.12.2022 (10.474).

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	34%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	29%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	27%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	25%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	21%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,5%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, l'Ente si colloca nella fascia 1, comuni virtuosi, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 23,48%.

#### FASCIA 1. Comuni virtuosi con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti.

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del medesimo d.m. 17 marzo 2020. I valori percentuali riportati in tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base «spesa di personale 2018», per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento. Fino al 2024, tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere superata nel caso di comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi cinque anni (c.d. resti assunzionali). Ciò vuol dire che il comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento. Questi comuni devono continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione. A decorrere dal 2025, per i comuni virtuosi, sarà possibile procedere ad assunzioni senza dover rispettare i valori calmierati della tabella 2, esclusivamente in base alla propria sostenibilità finanziaria.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

#### IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO

## **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE**

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2022 = € 204.052,02

## **INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)**

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli anni 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 234.641,11

## **INCREMENTO EFFETTIVO**

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

[X] l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

[ ] l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 204.052,02.

## **RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 / 2019 - EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA**

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Si rileva che tali spazi assunzionali sono ora pari a zero avendone goduto negli esercizi precedenti.

## **B) Il contenimento della spesa di personale**

### **Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013**

La normativa prevede che la spesa di personale non deve superare che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, che ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.154.341,26.

Gli stanziamenti di bilancio come risulta dal prospetto allegato si mantengono contenuti nel rispetto della media del triennio 2011-2013.

## **C) Dotazione organica**

### **Normativa**

Preso atto che l'art.22, comma 1, del d.lgs. 75/2017 dispone: *"1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo."*

Atteso che:

- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*;

### **Il valore finanziario della dotazione organica**

Dato atto che, in ossequio all’art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l’ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l’amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Dato atto che, per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell’ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri:

1. il prospetto di “dotazione organica” contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell’importo complessivo del fondo risorse decentrate;
2. trattandosi di un documento “programmatorio”, nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

Come espressamente esplicitato dalle Linee Guida, il valore finanziario della dotazione organica, risulta così determinato:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l’amministrazione sostiene l’onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all’eventualità di un ritorno al tempo pieno (*per evitare il reale congelamento di queste cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi*);
- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall’art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all’anno precedente, nel rispetto dell’articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);

- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del d.p.c.m. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che

- il costo totale annuo teorico della dotazione organica,
- a cui vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata);
- a cui vanno tolte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.)
- non superi mai:
  - la media 2011/2013 per gli enti sopra i 1.000 abitanti;

### **La verifica delle eccedenze di personale**

Visto l'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), che dispone: "1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis)";*

Evidenziato che tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere;

Preso atto della ricognizione effettuata dai Responsabili di servizio, approvata dalla Giunta Comunale con atto n. 9 del 30.1.2023 da cui non emergono situazioni di eccedenza di personale;

La vigente dotazione organica del personale in servizio per categorie e profili professionali dell'Ente viene allegata al presente atto.

### **Procedure di stabilizzazione**

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta quanto segue:

[X ] non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017;

### **E) Progressioni verticali e di carriera**

L'Amministrazione prevede di utilizzare le progressioni verticali e di carriera di cui all'art. 13 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022. Intende utilizzare per una prima fase le risorse di cui all'art. 13, comma 8 del CCNL 16/11/22. La prima fase consiste nelle seguenti progressioni:

- Personale Polizia Locale: verifica della possibilità di una progressione verticale atta a sostituire il posto che si renderà vacante a seguito di mobilità verso altro Ente di dipendente comunale in posizione di Funzionario;
- Personale del Servizio Amministrazione Generale: attualmente il Servizio è privo di personale Istruttore che invece risulterebbe necessario. Si farà una verifica tra il personale interno al Servizio.

In allegato alla relazione si trova il calcolo di cui all'art. 13 CCNL 16.11.2022.

## **F) Lavoro flessibile**

Richiamato l'art. 36, comma 2 del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Richiamato l'art. 60 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, somministrazione lavoro e ulteriori tipologie), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone *"4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";*

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";*

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";*

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Rilevata le seguenti esigenze dei Responsabili di Servizio Tecnico e Servizio Cultura Sport e Tempo Libero, relative alla assunzione di:

- n. 1 profilo di Collaboratore (Operatore Esperto) cat. B.3 in attesa del completamento della procedura di assunzione (inserita nel programma del fabbisogno di personale). Il rapporto di lavoro a tempo determinato è cessato al 31.10.2023;
- n. 1 profilo di Istruttore e poi collaboratore amministrativo con assunzione a tempo determinato per il tramite di agenzia interinale per sopperire alla carenza di personale del Servizio Cultura dovuto ad assenze per maternità e congedo parentale;

Ricordato che la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009 è stata di € 51.763,59 e che la spesa per il lavoro flessibile 2023 risulta pari a € 39.327,00 e quindi nei limiti di legge.

## G) Programmazione assunzioni

### G1. Situazione dell'ente

Premesso tutto quanto sopra esposto e vista la proposta di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025:

#### ANNO 2023

Previsione assunzioni	Categoria Area	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Concorso	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
1	B.3 (Area operatori esperti nuovo CCNL)	Servizio Tecnico	Pieno	2	1	3			
2	C.1 (Area degli Istruttori Amministrativi nuovo CCNL)	Servizio Amministrazione Generale	Pieno				1		
3	C.1 (Area degli Istruttori Agente P.L.)	Servizio Polizia Locale	Pieno	2	1	3			
4	D.1 (Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione)	Servizio Polizia Locale	Pieno	3	2	4	1		
5	C.1 (Area degli Istruttori Amministrativi nuovo CCNL)	Servizio Demografico Elettorale	Pieno	2	1	3			
6	D.1 (Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione)	Servizio Socio-Assistenziale	Pieno						1*

1\* passaggio da tempo parziale a tempo pieno di personale già in servizio

**ANNO 2024**

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

**ANNO 2025**

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

## Conclusioni

L'Ente può quindi procedere nel rispetto di legge alle assunzioni o modifiche di carriera previste. Nel caso del Servizio di Polizia Locale si procederà quando avverrà il trasferimento per mobilità.

Queste modifiche interessano anche il PIAO per il quale è stata predisposta variazione in approvazione.

Tipologia adempimento		Risposta	
<b>L'ente ha adottato il PIANO Integrato di attività e Organizzazione (PIAO)?</b>		Si	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 non possono assumere nuovo personale Ai sensi dell'art. 7 del d.l. 80/2021, in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, cioè il divieto di erogazione della retribuzione di risultato e il divieto di assunzione di personale e il divieto di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati, ferme restando inoltre quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, cioè una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento;		
<b>L'ente ha inviato il PIAO al Dipartimento della funzione pubblica?</b>		Si	No
Non è prevista sanzione	Ai sensi dell'art. 6, comma 4 del d.l. 80/2021 le pubbliche amministrazioni pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 dicembre di ogni anno sul proprio sito istituzionale e lo inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.		
<b>L'ente ha effettuato la rideterminazione della dotazione organica e la verifica delle eccedenze di personale? Adempimento assorbito all'interno del PIAO</b>		Si	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere		
<b>L'ente ha rispettato il contenimento delle spese di personale, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006?</b>		Si	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione assoluto nell'anno successivo		
<b>L'ente ha acquisito il preventivo parere favorevole e certificazione dell'organo di organo di revisione sui documenti di programmazione del fabbisogno di personale ai sensi dell'art. 19 della l. 448/2001?</b>		Si	No
<b>L'ente ha acquisito l'asseverazione dell'organo di organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio a seguito della programmazione delle assunzioni effettuata ai sensi dell'art. 33 del d.l. 34/2019?</b>		Si	No
<b>L'ente ha verificato il rispetto dell'aggregato di spesa del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010?</b>		Si	No

<b>L'ente ha approvato nei termini previsti il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (Bdap), nel termine di trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione?</b>		Si	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione assoluto e transitorio fino ad avvenuto adempimento In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del mancato invio dei relativi dati, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, alla Bdap, gli enti non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto		
<b>L'ente ha effettuato gli adempimenti della piattaforma certificazione crediti?</b>		Si	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione fino al permanere dell'inadempimento. La pubblica amministrazione che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale		
<b>L'ente ha adottato il Piano della performance? Adempimento assorbito all'interno del PIAO</b>		Si	No
Sanzione	In caso di risposta negativa - divieto di erogazione della retribuzione di risultato - divieto di assunzione: l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.		
<b>L'ente ha adottato il Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità? Adempimento assorbito all'interno del PIAO</b>		Si	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione. Le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale		

Cislago, 3.11.2023

La Responsabile del Servizio Finanziario  
Giuseppina Cozzi

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del TU D.P.R. n. 445/2000 e del D.Lgs.n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. DPCM 13 novembre 2014, art. 17 comma 2.*

SEZIONE 1 - SPESE DI PERSONALE							
Codici bilancio	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
-U.1.01.00.00.000			1.090.557,43	1.359.341,41	1.349.113,60	1.285.289,98	1.285.289,98
-U1.03.02.12.001;							
-U1.03.02.12.002;					13.600,00		
-U1.03.02.12.003;							
-U1.03.02.12.999.				2.170,00	850,00		
<b>TOTALE</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.090.557,43</b>	<b>1.361.511,41</b>	<b>1.363.563,60</b>	<b>1.285.289,98</b>	<b>1.285.289,98</b>

SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Titolo 1	4.467.763,16	4.263.653,57	4.330.031,00	4.472.216,68	4.576.000,00	4.718.000,00	4.724.000,00
Titolo 2	247.148,40	840.452,80	509.629,37	579.139,68	934.345,80	434.809,28	434.809,28
Titolo 3	1.507.903,46	975.060,99	1.058.266,44	1.164.208,47	1.227.318,95	1.218.760,71	1.218.760,71
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>6.222.815,02</b>	<b>6.079.167,36</b>	<b>5.897.926,81</b>	<b>6.215.564,83</b>	<b>6.737.664,75</b>	<b>6.371.569,99</b>	<b>6.377.569,99</b>
FCDE (asestato) 2021	161.679,28	161.679,28	161.679,28				
FCDE (asestato) 2022		265.836,58	265.836,58	265.836,58			
FCDE (asestato) 2023			300.450,50	300.450,50	300.450,50		
FCDE (asestato) 2024				300.450,50	300.450,50	300.450,50	
FCDE (asestato) 2025					300.450,50	300.450,50	300.450,50

SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI							
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	1.090.557,43	1.361.511,41	1.361.511,41	1.363.563,60	1.363.563,60	1.285.289,98	1.285.289,98
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	5.904.957,12	5.798.383,09	5.798.383,09	5.983.268,30	5.983.268,30	6.141.149,36	6.141.149,36
Percentuale	18,47%	23,48%	23,48%	22,79%	22,79%	20,93%	20,93%

SEZIONE 4 - NUMERO ABITANTI							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N. abitanti al 31.12.	10.430	10.401	10.463	10.474	0	0	0

SEZIONE 5 - (EVENTUALI) RESTI TURN-OVER 5 ANNI ANTECEDENTI 2020							
-							

SEZIONE 6 - SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2018			1.117.338,63	valore di riferimento FISSO per applicazione Tabella 2 Dm 17 marzo 2020

SEZIONE 7 - PERCENTUALI DI RIFERIMENTO DELL'ENTE - INSERIRE LE PROPRIE % DI RIFERIMENTO						
	2023	2024	2025	2026	2027	
Valore soglia Tabella 1	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	
Valore soglia Tabella 3	31,00%	31,00%	31,00%	31,00%	31,00%	
Percentuale Tabella 2	21,00%	22,00%	-	-	-	

SEZIONE 8 - TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE							
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	2020	2021	2022	2023
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%

**ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1  
N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 (ATTUALMENTE) DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2**

<b>FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2021</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2024</b>	<b>PTFP 26/27/28 rendiconto 2024</b>
Numeratore	1.090.557,43	1.361.511,41	1.361.511,41	1.363.563,60	1.363.563,60	1.285.289,98	1.285.289,98
Denominatore	5.904.957,12	5.798.383,09	5.798.383,09	5.983.268,30	5.983.268,30	6.141.149,36	6.141.149,36
Percentuale Tabella 1	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
Valore massimo teorico	503.780,99	204.052,02	204.052,02	251.918,84	251.918,84	372.820,35	372.820,35
<b>TOTALE TABELLA 1</b>	<b>1.594.338,42</b>	<b>1.565.563,43</b>	<b>1.565.563,43</b>	<b>1.615.482,44</b>	<b>1.615.482,44</b>	<b>1.658.110,33</b>	<b>1.658.110,33</b>
<b>FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2021</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2024</b>	<b>PTFP 26/27/28 rendiconto 2024</b>
Spese di personale 2018	1.117.338,63	1.117.338,63	1.117.338,63	1.117.338,63			
Percentuale di Tabella 2	21%	21%	22%	22%			
Valore massimo teorico	234.641,11	234.641,11	245.814,50	245.814,50			
<b>TOTALE TABELLA 2</b>	<b>1.351.979,74</b>	<b>1.351.979,74</b>	<b>1.363.153,13</b>	<b>1.363.153,13</b>			
<b>Resti dei cinque anni antecedenti al 2020</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2021</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2024</b>	<b>PTFP 26/27/28 rendiconto 2024</b>
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	1.117.338,63	1.117.338,63	1.117.338,63	1.117.338,63			
<i>di cui resti</i>	-	-	-	-			
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	1.351.979,74	1.351.979,74	1.363.153,13	1.363.153,13			
<i>di cui maggiori spazi</i>	234.641,11	204.052,02	204.052,02	245.814,50			
<b>ESITO PREFERENZA TABELLA 2</b>	<b>1.351.979,74</b>	<b>1.351.979,74</b>	<b>1.363.153,13</b>	<b>1.363.153,13</b>			
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	234.641,11	204.052,02	204.052,02	245.814,50			
<b>FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2021</b>	<b>PTFP 23/24/25 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2022</b>	<b>PTFP 24/25/26 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2023</b>	<b>PTFP 25/26/27 rendiconto 2024</b>	<b>PTFP 26/27/28 rendiconto 2024</b>
Somma per assunzioni IN PIU' a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	234.641,11	204.052,02	204.052,02	245.814,50			



COMUNE DI CISLAGO  
(Provincia di Varese)

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006  
Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

set-23

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2023	2024	2025
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato	1.154.341,26	1.035.597,56	977.587,40	977.587,40
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)				
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente				
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile		42.727,00	2.600,00	-
Eventuali emolumenti, a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili				
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto				
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000				
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000				
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001				
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		280.649,11	273.587,75	273.587,75
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada				
IRAP		86.177,66	85.559,93	85.559,93
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo		12.689,60	13.690,50	13.690,50
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando				
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		600,33	424,33	424,33
<b>Totale (A)</b>	<b>1.154.341,26</b>	<b>1.458.441,26</b>	<b>1.353.449,91</b>	<b>1.350.849,91</b>

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2023	2024	2025
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati				
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		41.408,53		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		19.000,00	9.310,00	9.310,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		600,33	424,33	424,33
Incremento contrattuale salario accessorio		39.396,30		
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi		194.411,80	194.411,80	194.411,80
UNA TANTUM 2023		15.554,00		
Spese per il personale appartenente alle categorie protette		13.300,00	19.500,00	19.500,00
Incentivo personale polizia locale		9.335,15	-	-
Incentivi per la progettazione		16.000,00	16.000,00	16.000,00
Incentivi per il recupero ICI IMU		5.000,00	-	-
Diritti di rogito		18.130,00	14.630,00	14.630,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)				
Maggiori spese autorizzate - entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007				
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)		3.162,00	3.162,00	3.162,00
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)				
Assunzione assistente sociale 2/2/96 con fondi statali		20.000,00	20.000,00	20.000,00
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		-	-	-
<b>Totale (B)</b>	<b>-</b>	<b>395.298,11</b>	<b>277.438,13</b>	<b>277.438,13</b>

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	MEDIA 2011/2013	2023	2024	2025
	1.154.341,26	1.063.143,15	1.076.011,78	1.073.411,78

CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010

SPESA PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)	ANNO 2009	2023	2024	2025
	51.763,59	42.727,00	2.600,00	-

## COMUNE DI CISLAGO Provincia di Varese

### **PARERE N. 42 DEL 6 NOVEMBRE 2023 AVENTE AD OGGETTO: "SECONDA MODIFICA AL PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 -2025 – PARTE 3.3 PIANO TRIENNALE AL FABBISOGNO DI PERSONALE. PROVVEDIMENTI"**

Il Revisore Unico del Comune di Cislago,

#### PREMESSO CHE:

- l'art. 239 del D.LGS 267/2000, comma 1, lettera b) n.1) prevede che l'organo di revisione esprima un parere sulle proposte in materia di strumenti di programmazione economico-finanziaria;
- l'articolo 33 del D.LGS 165/2001, come modificato con la Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria; tale verifica è condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art.33, comma 2 del D.Ln.34/2019, come convertito nella L.58/2019, il quale prevede che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento*

...”;

- il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, ha fissato la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, nonché le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i Comuni che si collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;

- la Circolare Ministeriale interpretativa di indirizzo del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, suddetta Circolare fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

- il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;

- Con il D.M. 30 giugno 2022 n.132, è stato approvato il Regolamento per la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (eventuale) nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

- Con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 17/05/2023 si è proceduto ad approvare il PIAO 2023/2025, redatto secondo le modalità semplificate, in quanto il Comune di Cislago alla data del 31/12/2022 aveva in forza meno di 50 dipendenti.

- Con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 17/07/2023 si è proceduto ad approvare la prima modifica al PIAO 2023/2025 parte 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale 2023 – 2025 stante una richiesta di mobilità presso altro ente di dipendente e la necessità di prevedere la sostituzione di questa figura professionale. Inoltre, si è verificata la possibilità di effettuare in base al nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 due progressioni tra aree.

Tutto ciò premesso, il Revisore, prende atto che si rende necessaria la seconda modifica al piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, esaminata la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 836/2023, la relazione illustrativa tecnico finanziaria

predisposta dalla Dott.ssa Giuseppina Cozzi e firmata digitalmente in data 3.11.2023, verificato dalla documentazione allegata, che:

- il Comune di Cislago si colloca nella fascia demografica lett. f) della tabella 1 del citato D.P.C.M.;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020 – 2021 – 2022) al netto del FCDE nel bilancio considerato (2022) si attesta al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1 del citato D.P.C.M. 17/03/2020, pari al 27%, come riportato nella Relazione illustrativa tecnica finanziaria;
- secondo le disposizioni del più volte citato D.P.C.M. 17/3/2020, il Comune di Cislago ha la possibilità, in forza del suddetto rapporto virtuoso inferiore al valore soglia del 27%, di incrementare la spesa di personale ai sensi degli articoli 4 comma 2 e 5 comma 1, per l'importo necessario a provvedere alla copertura del posto che si renderà vacante a seguito di dimissioni volontarie di una dipendente comunale dell'Area degli Istruttori presso il Servizio Anagrafe – Elettorale e a provvedere alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di dipendente dell'Area Funzionari e della Elevata Qualificazione, assistente sociale come dettagliato nella proposta di delibera.

Preso atto che la programmazione del personale trova allocazione nell'apposita sezione 3.3 del piano "Organizzazione e capitale umano" del PIAO 2023/2025.

Tutto ciò premesso il Revisore Unico visto che la seconda modifica al PIAO -parte 3.3 piano triennale al fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e successive modifiche e integrazioni;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;

Preso altresì infine atto dei pareri favorevoli, espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1 e 147-bis del Decreto Legislativo 18.8.2000 n. 267, sottoscritti dalla dott.ssa Giuseppina Cozzi in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione con firma digitale in data 3/11/2023 e dal Dottor Giovanni Antonio Cotrupi in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione con firma digitale in data 3/11/2023;

Il Revisore Unico esprime **PARERE FAVOREVOLE** alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 836/2023 relativa alla seconda modifica al PIAO 2023 -2025 -parte 3.3 piano triennale al fabbisogno di personale.

Il Revisore Unico

Dott.ssa Arianna Villa

(documento sottoscritto con firma digitale ai sensi di legge)



**Comune di Cislago  
Provincia di Varese**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
2023-2025**

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

**Prima modifica parte 3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale**  
(GC90 del 17.7.2023)

**Seconda modifica parte 3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale**

## **Indice**

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

## **PREMESSA**

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023\_-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 15/03/2023 unitamente al bilancio di previsione finanziario 2023 -2025.

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



## **2. SEZIONE: ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Rischi corruttivi e trasparenza**

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

Pertanto, considerato che il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dal Consiglio dell'Anac il 16 novembre 2022, ha previsto, per gli enti con meno di cinquanta dipendenti come il Comune di Cislago, la possibilità di confermare il contenuto del PTPCT o della sezione anticorruzione del PIAO per le successive due annualità, a partire dall'ultimo documento analogo approvato dall'ente, con il presente atto si conferma, anche per l'annualità 2023, il PTPCT 2022/2024 già approvato come sopra riportato, visto che non si sono verificati fatti corruttivi o disfunzioni significative, non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti, non sono stati modificati gli obiettivi strategici e non sono state modificate altre sezioni del PIAO in modo significativo, tale da incidere sui contenuti della presente sezione, come previsto dal punto 10.1.2 del PNA 2022.

## **3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente**

#### **3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere**

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

*Il Piano Azioni Positive 2021 – 2023 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n° 112 del 9.10.2020.*

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere *ivi* elencati hanno ottenuto il previsto parere da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 29/09/2020;

Con nota Prot. N. 11754 del 14.9.2020 si è provveduto a richiedere il parere di competenza al Consigliere di parità della Provincia di Varese;

Con nota Prot. N. 112241 del 24.9.2020 è pervenuto parere favorevole della Consiglieria di parità della

Provincia di Varese;

Con nota del 5 Ottobre 2020 è pervenuto il parere della Consigliera Comunale per le Pari Opportunità;

Al Piano performance 2022 – 2024 è stato allegato un documento di aggiornamento.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione relativi agli anni 2022 – 2023 (Piano Azioni Positive 2021 – 2023 aggiornato al 2022)

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

#### A. Benessere organizzativo

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

#### AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: *VALUTAZIONE CLIMA AZIENDALE*

Descrizione attività	Risultati attesi	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
<b>1. Incontro di restituzione e di formazione per tutti i dipendenti sulla qualità della comunicazione e della relazione.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Miglioramento clima aziendale.</li></ul>	Miglioramento della comunicazione e della informazione	€ 1.750.00	2022

#### B. Orari di lavoro

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

#### AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: *BANCA DELLE ORE*

Descrizione attività	Risultati attesi	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
<b>Verifica realizzabilità e approvazione Regolamento per la Banca delle ore come previsto dalla contrattazione integrativa decentrata.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Redazione del Regolamento;</li><li>Informazione sulla misura contrattuale;</li></ul>	Diminuzione richieste permessi; Utilizzo della misura contrattuale.	Risorse interne	2022 - 2023

Titolo: *LAVORO AGILE*

Descrizione attività	Risultati attesi	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
<b>Verifica realizzabilità e approvazione Regolamento per lo Smart working come previsto dalla</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Redazione del Regolamento;</li><li>Informazione sulla misura contrattuale;</li></ul>	Analisi puntuale dei processi di lavoro; Utilizzo della misura contrattuale.	Risorse interne	2023

contrattazione integrativa  
decentrata.

### C. Informazione

Obiettivo: Favorire il passaggio di informazioni sui processi di lavoro anche per i dipendenti che si assentano per lunghi periodi.

#### AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: Redazione *BUONE PRASSI PER IL RIENTRO DOPO LUNGHE ASSENZE*

Descrizione attività	Risultati attesi	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
<b>Definizione di buone prassi (in accordo con rappresentanze Sindacali e Conferenza dei Servizi) per favorire il passaggio di informazioni sui processi lavorativi ai dipendenti che si assentano per lunghi periodi.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Confronto all'interno della conferenza dei servizi e tra dipendenti;</li></ul>	Redazione del documento	Risorse interne	2022

### D. Consolidamento Comitato Unico di Garanzia

Obiettivo : Implementare le informazioni utili al lavoro del Comitato.

#### AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: Raccolta dati, come da Tabelle allegate alla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

Descrizione attività	Risultati attesi	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
<b>Acquisire le informazioni sulla composizione del personale, come da Tabelle allegate alla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Compilazione delle tabelle</li></ul>	Redazione del documento	Risorse interne	2022

#### AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: Adesione al "Patto strategico di rete".

Descrizione attività	Risultati attesi	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
<b>Partecipare alle riunioni con Consiglieri provinciale di Parità e i CUG della Provincia, al fine di</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Maggiore operatività del CUG.</li></ul>	Redazione brevi verbali degli incontri (a uso interno e per informazione dei	Risorse interne	2022 - 2023

condividere informazioni, obiettivi e strategie e aumentare la visibilità del Comitato sui siti comunali.

dipendenti); pubblicazione informazioni sul sito web istituzionale dell'Ente

### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione sono attualmente oggetto della proposta di deliberazione per l'esame e l'approvazione del piano per la transizione digitale, in conformità alla domanda di finanziamento ottenuto a valere sui fondi PNRR per la transizione digitale.

Tale proposta verrà approvata dalla giunta comunale a breve ed è attualmente oggetto di revisione.

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

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Cislago non ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile la cui disciplina è attualmente demandata a singoli accordi individuali come previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

Gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti sono strutturati lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

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

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Obiettivi reclutamento del personale

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

Il Piano è stato approvato dalla Giunta Comunale in data 30.01.2023 e recepito nel DUP 2023-2025 approvato dal Consiglio dell'Ente il 15.03.2023 atti n. 9 e successivamente modificato.

L'organigramma dell'Ente è il seguente:

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

La dotazione organica suddivisa per aree al 1.1.2023 è la seguente:

SERVIZIO	SITUAZIONE AL 31/12/2022	futura
<b>SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE</b>		
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	Cessa per progressione tra aree in deroga
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Da coprire	n. 1 posto se va a buon fine la procedura di progressione tra aree in deroga di cui sopra
<b>SERVIZIO DEMOGRAFICO/ELETTORALE</b>		
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	Figura da sostituire in quanto dimissionaria (cessa il 30/11/2023)
<b>SERVIZIO FINANZIARIO E DI RAGIONERIA</b>		
N.1 FUNZIONARIO CONTABILE	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE CONTABILE	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE CONTABILE	COPERTO	
N. ISTRUTTORE CONTABILE	COPERTO	
<b>SERVIZIO TRIBUTI</b>		
N.1 FUNZIONARIO TRIBUTI COMMERCIO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO - MESSO	COPERTO	
<b>SERVIZIO SOCIO/ASSISTENZIALE</b>		
N.1 FUNZIONARIO SOCIO ASSISTENZIALE	COPERTO	
N.1 ASSISTENTE SOCIALE	COPERTO	
N. 1 ASSISTENTE SOCIALE (TEMPO PARZIALE 22/36)	COPERTO	Si intende trasformare il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno
<b>SERVIZIO CULTURA/ISTRUZIONE/TEMPO LIBERO</b>		
N.1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
<b>SERVIZIO TECNICO</b>		
N.1 FUNZIONARIO TECNICO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	
N. 1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	

N. 1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N. 1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	Da coprire	
N. 1 OPERATORE ADDETTO ALLE PULIZIE	COPERTO	
N. 1 OPERATORE MANUTENTIVO	COPERTO	
<b>SERVIZIO POLIZIA LOCALE</b>		
N. 1 FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	COPERTO	Vacante dal 1.8.23, da coprire con progressione tra aree in deroga
N.1 ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	COPERTO	n. 1 vacante da coprire, a seguito di progressione tra aree in deroga di cui sopra
N.1 ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	COPERTO	

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

<b>SETTORE</b>	<b>DIPENDENTE</b>
Responsabile Servizio Amministrazione Generale	Giovanni Antonio Cotrupi
Responsabile Servizio Demografico Elettorale	Giovanni Antonio Cotrupi
Responsabile Servizio Cultura, Istruzione, Sport e Tempo Libero	Gloria Paccarié
Responsabile Servizio Tecnico	Marina Lastraioli
Responsabile Servizio Tributi	Roberta Cagnin
Responsabile Servizio Finanziario	Giuseppina Cozzi
Responsabile Servizio Polizia Locale	Marco Cantoni (sino al 31/7/2023) dal 1.8.2023 Antonio Capasso
Responsabile Servizio Socio Assistenziale	Giulia Manfredi

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

**DOTAZIONE ORGANICA- SITUAZIONE ALLA DATA DEL 1/1/2023**

AREA (Ex categoria)  PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Timete	T. Pieno	P. Timete	ANNO 2023		ANNO 2024		ANNO 2025		T. Pieno	P. Timete
					T. Pieno	P. Timete	T. Pieno	P. Timete	T. Pieno	P. Timete		
OPERATORI	2										2	
OPERATORI AMMINISTRATIVI ESPERTI	6	1	1		1						5	1
ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	5	1			1						6	1
ISTRUTTORI TECNICI	4										4	
ISTRUTTORI AGENTI DI POLIZIA LOCALE	3		1		1						3	
ISTRUTTORE CONTABILE	3										3	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE: ASS.TE SOCIALE	1	1		1	1						2	1
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO CONTABILE	1										1	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO TRIBUTI E COMMERCIO	1										1	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO SOCIO-ASS.LE	1										1	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO TECNICO	1										1	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1										1	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	1		1		1						1	

**PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2023/2025**

**ANNO 2023**

Previsione assunzione	Categoria Area	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Concorso	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
1	B.3 (Area operatori esperti nuovo CCNL)	Servizio Tecnico	Pieno	2	1	3			
2	C.1 (Area degli Istruttori Amministrativi nuovo CCNL)	Servizio Amministrazione Generale	Pieno				1		
3	C.1 (Area degli Istruttori Agente P.L.)	Servizio Polizia Locale	Pieno	2	1	3			
4	D.1 (Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione)	Servizio Polizia Locale	Pieno	3	2	4	1		
5	C.1	Servizio	Pieno	2	1	3			

	(Area degli Istruttori Amministrativi nuovo CCNL)	Demografico Elettorale							
6	D.1 (Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione)	Servizio Socio-Assistenziale	Pieno						1*

1\* passaggio da tempo parziale a tempo pieno di personale già in servizio

## ANNO 2024

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

## ANNO 2025

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

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

Si specifica che in data 29.1.2023, verbale n. 21 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

La modifica al fabbisogno di personale è stata sottoposta per il parere al Revisore Unico dei conti. Il parere rilasciato in data 14.07.2023 n. 32 è favorevole.

La seconda modifica al fabbisogno di personale è stata sottoposta per il parere al Revisore Unico dei conti. Il parere rilasciato in data 6.11.2023 n. 42 è favorevole.