



## **COMUNE DI CISLAGO**

## **PROVINCIA DI VARESE**

# **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE**

## **N. 104 DEL 10/10/2024**

# **VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.104 DEL 10/10/2024**

### **OGGETTO:**

## **SECONDA MODIFICA AL PIAO 2024/2026 - SEZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

L'anno duemilaventiquattro addì dieci del mese di ottobre con inizio alle ore 18:00, presso la sede Municipale, sono stati convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Presente
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 ANGELO DOTT. QUAGLIOTTI.

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. 675/2024**

**OGGETTO: SECONDA MODIFICA AL PIAO 2024/2026 - SEZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

### LA GIUNTA COMUNALE

**VISTA** la propria deliberazione n. 9 del 27/01/2024 avente ad oggetto: “ESAME ED APPROVAZIONE PIAO (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ ED ORGANIZZAZIONE) ANNUALITA’ 2024/2026”;

**VISTA** la propria deliberazione n. 53 del 30.4.2024 avente ad oggetto: “PRIMA MODIFICA AL PIAO 2024/2026 - SEZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE”;

**CONSIDERATA** la necessità di apportare modifiche alla sezione 3.3 del PIAO 2024/2026 rubricata “Piano triennale dei fabbisogni di personale”;

**VISTI** i documenti allegati alla presente proposta di deliberazione contenenti le modifiche necessarie ovvero sostanzialmente:

- a) l’assunzione di una figura quale Istruttore Tecnico stante le dimissioni della medesima figura;
- b) Integrazione di una figura quale Istruttore Polizia Locale a seguito dimissioni della medesima figura tramite procedura di mobilità interna;
- c) il reintegro per diritto alla conservazione del posto di un Istruttore Amministrativo (Servizio Demografico Elettorale);
- d) la prevista assunzione di un Operatore nel corso dell’anno 2025 a seguito del pensionamento della figura attualmente in servizio nello stesso anno 2025;
- e) l’aggiornamento del prospetto inerente la dotazione organica alla data del 1/10/2024.

**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;

**VISTO** il parere favorevole del revisore dei conti allegato alla presente e reso, ai sensi di legge, sulla sezione del PIAO 2024/2026 afferente al programma triennale del fabbisogno di personale;

**CON** voti espressi nei modi e forma previsti dalla Legge;

### DELIBERA

- 1) di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, allegato alla presente deliberazione in uno con il parere del revisore dei conti e con la relazione tecnica, per

- costituirne parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare mandato al Responsabile del Servizio 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.

Con votazione separata,

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

Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 – 4° comma – del D.Lgs. n.267 del 18.08.00.

---

### **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 104 DEL 10/10/2024**

#### **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 e in ordine alla regolarità contabile, riportati nell'allegato foglio, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

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 2024/2026 - SEZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE." 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>IL SINDACO PRESIDENTE Firmato digitalmente STEFANO CALEGARI</p>	<p>IL SEGRETARIO GENERALE Firmato digitalmente ANGELO DOTT. QUAGLIOTTI</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. 675/2024**

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Amministrazione Generale, nominato con Decreto del Sindaco N. 38 del 01/10/2024;

Per quanto di competenza sulla proposta di deliberazione:

**Oggetto: SECONDA MODIFICA AL PIAO 2024/2026 - SEZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

**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.

01/10/2024

**Il Responsabile del Servizio**

Firmato Digitalmente  
Angelo Quagliotti

*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. 675/2024**

**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.40 del 29/12/2023 di nomina a Responsabile del Servizio Finanziario e di Ragioneria;

VISTA la proposta ad oggetto:

**SECONDA MODIFICA AL PIAO 2024/2026 - SEZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

**E S P R I M E**

parere favorevole di regolarità contabile in ordine alla proposta deliberativa.

Cislago, 01/10/2024

La Responsabile del Servizio Finanziario  
e di Ragioneria  
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.*



**Comune di Cislago**  
**Provincia di Varese**

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

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

**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. SEZIONE 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>7</b>
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente .....	7
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere .....	7
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	9
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	10
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	11
3.3.1 Obiettivi reclutamento del Personale .....	11

## **PREMESSA**

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

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

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

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

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

Ai sensi dell’art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a

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

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

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

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

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

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

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

## **1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
Denominazione Amministrazione	COMUNE DI CISLAGO
Indirizzo	Piazza Enrico Toti n. 1
Codice fiscale e Partita IVA	00308220128
Rappresentante Legale	Stefano Calegari
Numero dei dipendenti al 31.12.2023	31
Telefono	02966710 1
Sito Internet	<a href="https://www.comune.cislago.va.it">https://www.comune.cislago.va.it</a>
E-Mail	contatti@comune.cislago.va.it
Pec	protocollocislago@legalmailpa.it

## **2. SEZIONE: ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Rischi Corruttivi e trasparenza**

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

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

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

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

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

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 2024 – 2026 è stato predisposto dalla Responsabile del Servizio Cultura Istruzione Sport e Tempo libero ed è allegato al presente atto. Nel PIAO 2024-2026 sono riportati in stralcio gli obiettivi e le azioni per la parità di genere.*

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere ivi elencati hanno ottenuto il previsto parere del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 16.1.2024 (verbale n° 172024);

Il parere di competenza del Consigliero di parità della Provincia di Varese è pervenuto con nota Prot. 989/2024;

Con nota prot. 1065/2024 è pervenuto il parere della Consigliera Comunale per le Pari Opportunità Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell’Amministrazione relativi agli anni 2024 – 2026 (Piano Azioni Positive 2024 – 2026).

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

##### **A. Benessere organizzativo**

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

##### **AZIONI DI SVILUPPO**

Titolo: CLIMA AZIENDALE

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

Funzionario Responsabile: Responsabile Procedimento Piano Azioni Positive.

## B. Orari di lavoro

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

### AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: *BANCA DELLE ORE*

Descrizione attività	Strategie	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
<b>Verifica realizzabilità e approvazione Regolamento per la <i>Banca delle ore</i> 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	2024 - 2026

Funzionario Responsabile: Responsabile Servizio Finanziario

Titolo: *RIORDINO ORARI DI SERVIZIO*

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

Funzionario Responsabile: Responsabile Servizio Finanziario

## C. Informazione

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

### AZIONI DI SVILUPPO

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

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

Funzionario Responsabile: Responsabile Procedimento Piano Azioni Positive.

#### **D. Consolidamento Comitato Unico di Garanzia**

Obiettivo : Implementare le informazioni utili al lavoro del Comitato.

#### **AZIONI DI SVILUPPO**

Titolo: Adesione al “Patto strategico di rete”.

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

Funzionario Responsabile: Responsabile Servizio Tributi, Presidente CUG

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

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

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

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

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

### **3.3 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.

L'organigramma dell'Ente è il seguente:

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

La dotazione organica suddivisa per aree al 1.10.2024 è la seguente:

SERVIZIO	SITUAZIONE AL 19/9/2024	NOTE
<b>SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE</b>		
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
<b>SERVIZIO DEMOGRAFICO/ELETTORALE</b>		
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	Procedura concorsuale conclusa
		Procedura concorsuale conclusa (attualmente previsto reintegro per diritto alla conservazione posto e mobilità volontaria interna)
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
<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 ASSISTENTE SOCIALE	COPERTO	
N.1 FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	Non COPERTO	Dipendente dimissionario procedura concorsuale in fase conclusiva
N. 1 ASSISTENTE SOCIALE PAR-TIME (22/36)	Non COPERTO	Dipendente dimissionario in mobilità procedura concorsuale in fase di conclusione – si sostituisce con personale a tempopieno
<b>SERVIZIO CULTURA/ISTRUZIONE/TEMPO LIBERO</b>		
N.1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	Procedura concorsuale conclusa
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO PAR-TIME (30/36)	COPERTO	
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO PAR-TIME (24/36)	COPERTO	
<b>SERVIZIO TECNICO</b>		
N.1 FUNZIONARIO TECNICO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE TECNICO	Non COPERTO	Dipendente dimissionaria occorre avviare procedura assunzionale
N.1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	

N. 1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N. 1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N. 1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N. 1 OPERATORE ADDETTO ALLE PULIZIE	COPERTO	
N. 1 OPERATORE MANUTENTIVO	COPERTO	
<b>SERVIZIO POLIZIA LOCALE</b>		
N. 1 FUNZIONARIO VICE COMMISSARIO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE-AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Non COPERTO	Dipendente dimissionario copertura prevista con mobilità interna
N.1 ISTRUTTORE-AGENTE DI POLIZIA LOCALE	COPERTO	Figura dimissionaria coperta con concorso
N.1 ISTRUTTORE-AGENTE DI POLIZIA LOCALE	COPERTO	Figura dimissionaria coperta con concorso

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

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

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

**DOTAZIONE ORGANICA- SITUAZIONE ALLA DATA DEL 1/10/2024 E MODIFICHE PREVISTE ANNO 2024**

AREA (Ex categoria)	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE				TOTALE	
					ANNO 2024		ANNO 2025		ANNO 2026	
	T. Pieno	P. Ti me	T. Pieno	P. Ti me	T. Pieno	P. Ti me	T. Pieno	P. Ti me	T. Pieno	P. Ti me
OPERATORI	2		1 NEL 2025				1			2
OPERATORI AMMINISTRATIVI ESPERTI	5	1								5 1
ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	6	1	1(pass. mobilità)	1 (rintegro)						6 1
ISTRUTTORI TECNICI	3				1					4
ISTRUTTORI AGENTI DI POLIZIA LOCALE	2				1					3
ISTRUTTORE CONTABILE	3									3
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE: ASS.TE SOCIALE	1				2					3
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO CONTABILE	1									1
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO TRIBUTI E COMMERCIO	1									1
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO TECNICO	1									1
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1									1
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	1									1
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>5</b>					<b>31 2</b>

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

**NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

**ANNO 2024 – dal 12/4/2024**

Previsione assunzione	Categoria Area	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Concorso	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
UNITÀ									
1	C.1 (Area degli Istruttori Amministrativi.)	Servizio Demografico Elettorale	Pieno						1 (reintegro conservazione posto)
1	C.1 (Area degli Istruttori Agenti di Polizia Locale)	Servizio Polizia Locale	Pieno		X (mobilità interna)				
1	C.1 (Area degli Istruttori Tecnico.)	Servizio Tecnico	Pieno	X	X	X			
2	D.1 (Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione)	Servizio Socio-Assistenziale	Pieno	X	X	X			

**ANNO 2025**

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Concorso	Progressione di carriera / verticale	Centro per l'Impiego	Altro
UNITÀ									
1	A.1 (Area degli Operatori.)	Servizio Tecnico	Pieno			X			Collocaamento obbligatorio

**ANNO 2026**

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

## **PERSONALE A TEMPO DETERMINATO O ASSUNTO CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE ANNO 2024**

Nell'anno in corso, sono previste convenzioni con altri enti per l'utilizzo congiunto di personale e/o incarichi esterni ex art. 1, comma 557, Legge n.311/2004, per sopperire ad esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale che dovessero verificarsi nelle more dell'espletamento delle procedure assunzionali a tempo indeterminato. In parte al fine di coprire la carenza di personale si prevede il proseguo dell'attività di dipendenti di altri Enti in extralavoro per il Servizio Tecnico e per il Servizio Polizia Locale.

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

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

Si specifica che la pianificazione del fabbisogno del 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, allegato all'atto di Giunta Comunale di approvazione del PIAO.

Si specifica altresì anche la prima modifica alla 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, allegato all'atto di Giunta Comunale di approvazione di prima modifica al PIAO 2024-2026.

Si specifica altresì anche la seconda modifica alla 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, allegato all'atto di Giunta Comunale di approvazione di seconda modifica al PIAO 2024-2026.

# RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA 2024

## SPESE DI PERSONALE

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA SULLA VERIFICA DEI VINCOLI FINANZIARI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE E DEGLI ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVO CONTABILI CONNESSI

#### II MODIFICA 2024

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 rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di riconoscenza 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 riconoscenza 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 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;

Rilevato che, 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

Dato atto che con la presente relazione segue le precedenti allegati ai seguenti atti della Giunta Comunale n. 9 del 27.1.2024 e n. 53 del 30.04.2024 corredati dal parere del Revisore dei Conti, le assunzioni già previste nelle precedenti formulazioni del PIAO sono tutte confermate.

Rilevato che nel corso dell'anno corrente sono pervenute alcune dimissioni da parte del personale dipendente che di conseguenza ha ridotto la consistenza della dotazione organica. Riduzione di personale per le quali i Responsabili di Servizio interessati hanno richiesto di provvedere al reclutamento di pari figure, al fine di assicurare il mantenimento dei livelli di efficienza ed efficacia delle attività istituzionali di competenza.

Dato atto che la programmazione i assunzioni negli enti locali deve sottostare a rigorosi criteri imposti dalla normativa nazionale di settore che autorizza l'avvio dei procedimenti assunzionali al rispetto degli spazi finanziari assegnati e al reperimento delle risorse finanziarie di parte corrente necessarie nel bilancio di previsione vigente.

Ciò premesso si modifica il piano dei fabbisogni del personale 2024-20269 prevedendo le seguenti assunzioni:

- Assunzione di Istruttore Tecnico ex categoria C.1 per sostituzione dipendente dimissionario nell'anno 2024;
- Mobilità interna di Istruttore Amministrativo ex categoria C.1 del Servizio Demografico Elettorale al Servizio Polizia Locale in sostituzione di Istruttore Agente di Polizia Locale dimissionario;
- Reintegro per esercizio del diritto alla conservazione del posto di Istruttore Amministrativo ex categoria C.1 al Servizio Demografico Elettorale;
- Assunzione di Operatore ex categoria A.1 per prevista cessazione per raggiunti limiti di età di dipendente nell'anno 2025.

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

### A1. 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;

## A2. 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 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2023:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
	2021	2022	2023
Entrate correnti ultimo triennio			
Dati da consuntivi approvati	5.897.926,81 <i>a</i>	6.215.564,83 <i>b</i>	6.316.174,11 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2023 (E RENDICONTO)	(valori ente) 300.450,50 (d)	(valori ente) 300.450,50 (d)	(valori ente) 300.450,50 (d)
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)		5.842.771,42 <i>(a-d)+(b-d)+(c-d)/3</i>	

Ai allega il prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale.  
Ai allega il 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 2023

$$1.263.755,11 / 5.842.771,42 = 21,63\%$$

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 VIRTUOSITÀ.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai 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 n. 10.452 abitanti.

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%	22%	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, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

**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.

**FASCIA 2.** Fascia intermedia, Comuni con moderata incidenza della spesa di personale.  
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Questi Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di spesa del rapporto spesa di personale/entrate registrato nell'ultimo consuntivo approvato, con le sole possibilità quindi di abbassare le spese di personale o aumentare le entrate dell'ente.  
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.

**FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio, Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti.**

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questi Comuni dovranno adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto in questione fino al conseguimento, nell'anno 2025, del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

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.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 21,63%, si colloca nella seguente fascia:

**FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

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.

### **A3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO**

#### **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE**

**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 2023 = € 313.793,17

Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 245.814,50

**INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)**  
Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 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 = € 245.814,50

#### **INCREMENTO EFFETTIVO**

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

[ ] 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 € 245.814,50.

## A4. 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 il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 (l'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014) che 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 decorsa 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 d'obbligo, 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, rimborso 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 rilevino

*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, da cui non emergono situazioni di eccedenza di personale;

Ricordato che dal 1° aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali e sono denominate, rispettivamente:

Area degli Operatori

Area degli Operatori esperti

Area degli Istruttori

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

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

#### D) Procedure di stabilizzazione

Non sono in corso procedure di stabilizzazione.

#### E) Progressioni verticali e di carriera

Le progressioni verticali e di carriera sono state definite nell'anno precedente. Nell'anno in corso è stata avviata la procedura di progressione all'interno delle aree.

#### F) Lavoro flessibile

##### Normativa

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 e 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: “Le “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;

Nello scorso esercizio finanziario rilevata l'esigenza della Responsabile del Servizio Cultura si è attivato l'appalto con una agenzia interinale per n. 1 profilo di ex Collaboratore amministrativo per soppiere alla carenza di personale del Servizio a seguito di congedi e cessazioni (per mesi quattro circa). Si prevede inoltre di utilizzare personale a carattere temporaneo di altre amministrazioni per ovviare alle assenze nell'ambito del Servizio Demografico Elettorale e per accrescere le competenze del personale neo assunto.

Si prevede inoltre di utilizzare personale a carattere temporaneo di altre amministrazioni per ovviare alla carenza di personale del Servizio Polizia Locale.

## G) Programmazione assunzioni

### G1. Situazione dell'ente

L'Ente con atto n. 9 del 27.1.2024 ha inserito nella sezione 3.3 nel Piao 2024-2026 il piano del fabbisogno del personale 2024-2026, nel frattempo si è manifestata l'esigenza di modificare la sezione 3.3. del PIAO 2024-2026 per i seguenti motivi (prima modifica GC n. 53 del 30.4.2024):

- passaggio di area di agente polizia locale;
- sostituzione agente di polizia locale dimissionario;

Si presenta la necessità di procedere ad una ulteriore modifica al fine di inserire:

- Istruttore Agente di Polizia Locale (con mobilità interna) in sostituzione di altro agente dimissionario e per reintegro di Istruttore amministrativo presso il Servizio Demografico Elettorale.
- Istruttore tecnico per il Servizio Tecnico a seguito di dimissioni di dipendente.

Inoltre si rende necessario inserire per l'anno 2025 l'assunzione di un Operatore per il Servizio Tecnico a seguito della cessazione per raggiunti limiti di età di un dipendente nella stessa qualifica e mansione.

### ANNO 2024

Previsione	Categoria Area	Profilo Professionale / Settore	Tempo	Tipologia di Assunzione

assunzione			Lavoro	Graduatoria Concorso	Mobilità	Concorso	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
UNITÀ									
1	C.1 (Area degli Istruttori Amministrativi nuovo CCNL)	Servizio Cultura Istruzione Sport e tempo libero	Pieno			X			Assunto alla data attuale
2	C.1 (Area degli Istruttori Agente P.L.)	Servizio Polizia Locale	Pieno	X	X	X			Assunti alla data odierna
2	C.1 (Area degli Istruttori Amministrativi nuovo CCNL)	Servizio Demografico Elettorale	Pieno		X	X			Assunti alla data odierna (per n. 1 in mobilità interna per rientro dipendente)
2	D.1 (Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione)	Servizio Socio-Assistenziale	Pieno	X	X	X			
1	C.1 (Area degli Istruttori Tecnici nuovo CCNL)	Servizio Tecnico	Pieno	X	X	X			
1	C.1 (Area degli Istruttori Agente di Polizia Locale nuovo CCNL)	Servizio Polizia Locale	Pieno		X				Mobilità interna

## ANNO 2025

Previsione assunzione	Categoria Area	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				RICORSO LISTE COLLOCAMENTO	Mobilità	Concorso	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
UNITÀ									
1	A.1 (Area degli	Servizio Tecnico	Pieno	X		X			

	Operatori nuovo CCNL)								
--	-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

**ANNO 2026**

**Nessuna**

Considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e verificato che la dotazione organica per categorie e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, prevede a regime un numero di posti pari a 33 ed è contenuta nel limite potenziale massimo di spesa.

Considerato infine che la programmazione di cui sopra è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024-2026 e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti.

#### **Conclusioni**

Il Comune di Cislago ha inserito le risultanze delle verifiche effettuate come sopra illustrate nella sezione 3.3 del Piao 2024-2026 seconda modifica, di cui la presente relazione costituisce allegato.

Non vi sono modifiche nelle risorse a disposizione per la spesa di personale.

Quanto sopra premesso e illustrato, l'ente ha proceduto inoltre alla verifica dei seguenti adempimenti obbligatori, di natura amministrativo contabile.

Tipologia adempimento	Risposta
L'ente ha adottato il PIANO Integrato di attività e Organizzazione (PIAO)?	Si
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;
L'ente ha inviato il PIAO al Dipartimento della funzione pubblica?	Si
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.
L'ente ha effettuato la rideterminazione della dotazione organica e la verifica delle eccedenze di personale? Adempimento assorbito all'interno del PIAO	Si
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

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?		Sì	
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione assoluto nell'anno successivo		
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?		Sì	
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?		Sì	
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?		Sì	
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?		Sì	
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		
L'ente ha effettuato gli adempimenti della piattaforma certificazione crediti?		Sì	
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		
L'ente ha adottato il Piano della performance?		Sì	
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.		
L'ente ha adottato il Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità? Adempimento assorbito all'interno del PIAO		Sì	
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione. Le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale		

Cislago, 01.10.2024

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.

## CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE

DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019

**12/09/2024**

**DM 17 MARZO 2020, art. 2: a) Spesa del personale: 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'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione dei rapporti 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 circolare ministeriale; gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003;**

	U1.03.02.12.999.	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2024	2025
<b>TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE</b>		U.1.01.00.00.000		
<b>Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente</b>		U.1.01.01.00.000		
<b>Retribuzioni lorde</b>		U.1.01.01.01.001	757.000.00	780.255.00
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato		U.1.01.01.01.002	15.852.46	15.852.46
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato		U.1.01.01.01.003	225.717.86	225.717.86
Straordinario per il personale a tempo indeterminato, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato		U.1.01.01.01.004		
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato		U.1.01.01.01.005		
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato		U.1.01.01.01.006		
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato		U.1.01.01.01.007		
Straordinario per il personale a tempo indeterminato		U.1.01.01.01.008		
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato		U.1.01.01.01.009		
Assegni di ricerca		U.1.01.01.02.000		
<b>Altre spese per il personale</b>		U.1.01.01.02.001	13.690.50	13.690.50
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale		U.1.01.01.02.002		
Buoni pasto		U.1.01.01.02.000		
Altre spese per il personale n.a.c.		U.1.01.02.00.000		
Contributi sociali a carico dell'ente		U.1.01.02.01.000	277.783.20	277.783.20
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente		U.1.01.02.01.001	2.550.00	2.550.00
Contributi obbligatori per il personale		U.1.01.02.01.002		
Contributi previdenza complementare		U.1.01.02.01.003		
Contributi per indennità di fine rapporto erogata tramite INPS		U.1.01.02.01.004		
Contributi per indennità di fine rapporto erogata tramite INPS		U.1.01.02.01.005		
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.		U.1.01.02.02.002		
<b>Contributi sociali</b>		U.1.01.02.02.003		
Assegni familiari		U.1.01.02.02.004		
Equo indennizzo		U.1.01.02.02.005		
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale		U.1.01.02.02.006		
Oneri per il personale in quiescenza		U.1.01.02.02.999		
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza				
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso				
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.				
<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale</b>		U.1.03.02.12.000	5.070.00	
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale		U.1.03.02.12.001		
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002		
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003		
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.		U.1.03.02.12.999		
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019</b>		1.316.749,02	1.316.749,02	

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

<b>TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE</b>	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.036.699,53	1.039.954,53	1.039.954,53
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	900,00	900,00	900,00
Spese per collaborazione coordinativa e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	24.155,00		
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili			
Spese sostenuute 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 sostenuute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000			
Spese destinate alla previdenza e assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con provvedimenti di sanzioni del codice della strada			
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001	280.333,20	280.333,20	280.333,20
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 riferiti a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con provvedimenti di sanzioni del codice della strada			
IRAP			
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo			
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni			
Spese per la formazione e rimborsi ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando			
FONDO RINNOVI CONTRATTUALI			
Totali (A)	-	1.466.313,23	1.466.313,23

<b>TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE</b>	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Spese da 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)			
tempo determinato e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero			
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero			
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni			
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate			
Spese per i personaggi derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi			
Eventuali oneri derivanti dalle categorie protette			
Spese per il personale appartenente alle categorie protette			
Spese sostitutive per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalla amministrazione			
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di comitato a tempo determinato di lavoro flessibile			
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di comitato a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di provenienti per violazione al Codice della Strada			
Incentivi per la progettazione			
Incentivi per il recupero (C1)			
Diritti di rogo			
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)			
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge n. 244/2007)			
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 finanziarie			
dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)			
Spese per personale servizio socio assistenziale finanziato dallo Stato			
Servizio per conto terzi polizia locale			
Incrementi contrattuali anno 2024			
UNA TANTUM 2024			
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 In deroga al limite solo per i Comuni virtuosi			
<b>Totali (B)</b>		564.471,51	564.471,51
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LE</b>	<b>1.154.341,26</b>	<b>901.841,72</b>	<b>901.841,72</b>
<b>CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010</b>			
<b>ANNO 2009</b>	<b>51.763,50</b>	<b>24.155,00</b>	<b>2025</b>
<b>SPESA PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)</b>			<b>900,00</b>

SEZIONE 1 - SPESE DI PERSONALE							
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Codici bilancio							
-U.1.01.00.00.000		-	1.090.557,43	1.359.341,41	1.247.682,89	1.292.594,02	1.315.849,02
-U1.03.02.12.001;					5.070,00		
-U1.03.02.12.002;				15.223,05			
-U1.03.02.12.003;				2.170,00	849,17	19.085,00	900,00
-U1.03.02.12.999;							
TOTALE		-	1.090.557,43	1.361.511,41	1.263.755,11	1.316.749,02	1.310.594,02
SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Titolo 1	4.263.653,57	4.330.031,00	4.472.216,68	4.478.228,60	4.681.737,20	4.681.737,20	4.681.737,20
Titolo 2	840.452,80	509.629,37	579.139,68	628.491,47	909.276,52	460.509,28	460.509,28
Titolo 3	975.060,99	1.058.266,44	1.164.208,47	1.209.454,04	1.390.953,71	1.362.143,71	1.364.643,71
TOTALE ENTRATE	6.079.167,36	5.897.926,81	6.215.564,83	6.316.174,11	6.981.967,43	6.504.390,19	6.506.880,19
FCDE (assestato) 2022	265.836,58	265.836,58	300.450,50	300.450,50			
FCDE (assestato) 2023		300.450,50		251.820,80	251.820,80		
FCDE (assestato) 2024				251.820,80	251.820,80	251.820,80	
FCDE (assestato) 2025					251.820,80	251.820,80	251.820,80
FCDE (assestato) 2026							
SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI							
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 assestato 2023	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 26/27/28 rendiconto 2023
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	1.361.511,41	1.361.511,41	1.263.755,11	1.263.755,11	1.263.755,11	1.263.755,11	1.263.755,11
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	5.798.383,09	5.983.268,30	5.983.268,30	5.842.771,42	6.252.747,99	6.349.023,11	6.412.595,14
Percentuale	23,48%	22,76%	21,12%	21,63%	20,21%	19,90%	19,71%
SEZIONE 4 - NUMERO ABITANTI							
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
N. abitanti al 31.12.	10.401	10.463	10.474	10.452	10.452	10.452	10.452
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

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 assestato 2023	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	1.361.511,41	1.361.511,41	1.263.755,11	1.263.755,11	1.263.755,11	1.263.755,11	1.263.755,11
Denominatore	5.798.383,09	5.983.268,30	5.983.268,30	5.842.771,42	6.252.747,99	6.349.023,11	6.412.595,14
Percentuale Tabella 1	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
Valore massimo teorico	204.052,02	253.971,03	351.727,33	313.793,17	424.486,85	450.481,13	467.645,58
<b>TOTALE TABELLA 1</b>	<b>1.565.563,43</b>	<b>1.615.482,44</b>	<b>1.615.482,44</b>	<b>1.577.548,28</b>	<b>1.688.241,96</b>	<b>1.714.236,24</b>	<b>1.731.400,69</b>
FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 assestato 2023	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
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>	-	-	-
<i>Resti dei cinque anni antecedenti al 2020</i>	-	-	-	-	-	-	-
FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 assestato 2023	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
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	234.641,11	245.814,50	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	234.641,11	245.814,50	245.814,50	-	-	-
FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 assestato 2023	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Somma per assunzioni IN PIU' a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	234.641,11	234.641,11	245.814,50	245.814,50	-	-	-
FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 assestato 2023	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	1.117.338,63	1.117.338,63	1.117.338,63	1.117.338,63	1.263.755,11	1.263.755,11	1.263.755,11
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	234.641,11	234.641,11	245.814,50	245.814,50	424.486,85	450.481,13	467.645,58
<b>VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE</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>1.688.241,96</b>	<b>1.714.236,24</b>	<b>1.731.400,69</b>

# PIANO OCCUPAZIONALE

DOTAZIONE ORGANICA- SITUAZIONE ALLA DATA DEL 1/1/2024 E MODIFICHES  
PREVISTE  
ANNO 2024 e 2025

AREA (Ex categoria) PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE		
	T. Pie no	P. Ti me	T. Pieno	P. Ti me	ANNO 2024		ANNO 2025		ANNO 2026		T. Pie no	P. Ti me	
					T. Pie no	P. Ti me	T. Pie no	P. Ti me	T. Pie no	P. Ti me			
OPERATORI	2		1(NEL 2025)						1				2
OPERATORI AMMINISTRATIVI ESPERTI	5	1											5 1
***ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI (NB)	5	1	3			4							6 1
***ISTRUTTORI TECNICI	4		1			1							4
***ISTRUTTORI AGENTI DI POLIZIA LOCALE (NB)	2		2			3							3
ISTRUTTORE CONTABILE		3											3
**AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE: ASS.TE SOCIALE	2	1	1	1	2								
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO CONTABILE		1											1
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO TRIBUTI E COMMERCIO		1											1
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO TECNICO		1											1
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		1											1
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE		1											1
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>10</b>								<b>31 2</b>

\*\*\*Modifiche rispetto al PIAO approvato a gennaio 2024

**NB; CESSAZIONI E ASSUNZIONI ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI:** Trattasi di tre assunzioni di cui n. 1 Servizio Cultura,, n. 2 Servizi demografici, n. 1 reintegro per conservazione del posto. Le cessazioni si riferiscono a n. 1 mobilità presso altro Ente, n.1 prevista mobilità interna e n. 1 cessazione per vincita concorso presso altro Ente.

Si tenga conto di quanto segue:

- Le cessazioni sono state tutte considerate in riduzione del plafond complessivo;
- Tutte le assunzioni sono state considerate nel plafond.

Ora essendoci un reintegro per conservazione del posto e una mobilità interna, si considera di fatto un aumento della spesa per un solo soggetto.

**NB CESSAZIONI E ASSUNZIONI ISTRUTTORI POLIZIA LOCALE:** Le cessazioni sono state due, ma le figure da coprire sono tre, poiché una ha ottenuto la progressione tra le aree. I posti da coprire sono quindi tre, di cui due già programmati (e assunti) e n. 1 si prevede un processo di mobilità interna.

## DOTAZIONE ORGANICA

SERVIZIO	SITUAZIONE AL 1/1/2024	NOTE
<b>SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE</b>		
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
<b>SERVIZIO DEMOGRAFICO/ELETTORALE</b>		
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	Procedura concorsuale conclusa
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Non COPERTO	Procedura concorsuale conclusa
<b>SERVIZIO FINANZIARIO E DI RAGIONERIA</b>		
N.1 FUNZIONARIO CONTABILE	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE CONTABILE	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE CONTABILE	COPERTO	
N.1 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 ASSISTENTE SOCIALE	COPERTO	
N.1 FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	COPERTO	Dipendente dimissionario procedura concorsuale in fase conclusiva
N. 1 ASSISTENTE SOCIALE PAR-TIME (22/36)	Non COPERTO	Dipendente dimissionario in mobilità procedura concorsuale in fase di conclusione – si sostituisce con personale a tempopieno
<b>SERVIZIO CULTURA/ISTRUZIONE/TEMPO LIBERO</b>		
N.1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	Procedura concorsuale conclusa
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO PAR-TIME (30/36)	COPERTO	
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO PAR-TIME (24/36)	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	Dipendente dimissionario occorre avviare procedura assunzionale
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	

N. 1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N. 1 OPERATORE ADDETTO ALLE PULIZIE	COPERTO	
N. 1 OPERATORE MANUTENTIVO	COPERTO	
<b>SERVIZIO POLIZIA LOCALE</b>		
N. 1 FUNZIONARIO VICE COMMISSARIO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE-AGENTE DI POLIZIA LOCALE	COPERTO	Dipendente dimissionario copertura prevista con mobilità interna
N.1 ISTRUTTORE-AGENTE DI POLIZIA LOCALE	COPERTO	Figura dimissionaria coperta con concorso
N.1 ISTRUTTORE-AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Non COPERTO	Figura dimissionaria coperta con concorso



## COMUNE DI CISLAGO Provincia di Varese

### PARERE N. 61 DELL' 8 OTTOBRE 2024 AVENTE AD OGGETTO: "SECONDA MODIFICA AL PIAO 2024/2026 – SEZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE"

Il Revisore Unico del Comune di Cislago,

#### PREMESSO

che sulla sezione 3.3 del PIAO, dedicata al fabbisogno del personale, l'Organo di revisione è chiamato ad esprimere il proprio parere;

#### VISTI

- la delibera n. 9 del 27/01/2024 con la quale la Giunta Comunale ha provveduto all'approvazione del PIAO 2024/2026;
- la delibera n. 53 del 30/04/2024 avente ad oggetto "Prima modifica al PIAO 2024/2026 – sezione fabbisogno del personale";
- la proposta di delibera n. 675/2024 avente ad oggetto "Seconda modifica al PIAO 2024/2026 – sezione fabbisogno del personale";
- la relazione illustrativa tecnico finanziaria 2024 firmata digitalmente dalla Dott.ssa Giuseppina Cozzi in data 01/10/2024;

#### RILEVATO

che, in ragione delle esigenze organizzative, come dettagliate nella proposta di delibera, si rende necessario modificare la sezione 3.3 del PIAO 2024-2026, come già approvato;

#### PRESO 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 01/10/2024 e dal Dottor Angelo Quagliotti in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione con firma digitale in data 01/10/2024;

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 675/2024 relativa alla seconda modifica al PIAO 2024-2026 -parte 3.3 sezione fabbisogno del personale.

Il Revisore Unico

Dott.ssa Arianna Villa

(documento sottoscritto con firma digitale ai sensi di legge)