



**COMUNE DI COCQUIO TREVISAGO**  
*Provincia di Varese*

Via Roma, 54

Tel 0332/975151

Fax 0332/700977

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N° 11 del 30/01/2025**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 – AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.**

L'anno duemilaventicinque, addì trenta del mese di Gennaio alle ore 20:30, in videoconferenza mediante zoom, ai sensi del Regolamento approvato in Consiglio in data 31.03.2022 in seguito a convocazione, si è riunita la Giunta Comunale

Intervengono i Signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Firma Presenze
CENTRELLA DANILO	SINDACO	SI
MORETTI MONICA	ASSESSORE COMUNALE	SI
CRUGNOLA MAURIZIO	ASSESSORE COMUNALE	NO
PANE RAFFAELA	ASSESSORE COMUNALE	SI
SERVINO EMANUELE CARLO	ASSESSORE COMUNALE	SI

PRESENTI: 4 ASSENTI: 1

Assiste Il Segretario Comunale Dott. Ottavio Verde

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza Il Sindaco Dott. Danilo Centrella ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 – AI SENSI DELL’ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Richiamati:

- 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, che stabilisce:

*“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190.*

*2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

- a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all’articolo 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all’articolo 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla Legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
- d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché’ per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- e) *l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché’ la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*

- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.”

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del Decreto Legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

- l'art. 6, comma 5, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, che stabilisce:

“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della Legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;

- l'art. 6, comma 6, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, che stabilisce:

“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;

- l'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, che stabilisce:

“6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;

- l'art. 6, comma 7, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114.”;

- l'art. 6, comma 8, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:  
*“8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”.*

Preso atto che:

- In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del Decreto Legge Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;

Considerato che, a sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022 n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti **con meno di 50 dipendenti**, il Comune di Cocquio Trevisago, che alla data del 31/12/2024 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente n. 17 dipendenti, ha redatto il PIAO 2025-2027 tenendo conto delle disposizioni di semplificazione;

Rilevato che:

- il PIAO 2025-2027 predisposto contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022 n. 132 e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:
  - 1) SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
  - 2) SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
  - 3) SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
  - 4) SEZIONE 4. MONITORAGGIO:
- Ai sensi dell'art. 2, comma 2 “Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.”;
- eventuali modifiche e/o integrazioni alle sezioni del Piao, comportano l'approvazione dell'aggiornamento allo stesso con riferimento alla sezione che subisce le variazioni;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 26.04.2024 ad oggetto “APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 – AI

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

documento firmato digitalmente da DANILÒ CENTRELLA, OTTAVIO VERDE e stampato il giorno 31/01/2025 da Linda Amaducci. Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021", con la quale è stato approvato in via definitiva il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026, unitamente agli allegati;

Visto che con precedente deliberazione della Giunta Comunale in data odierna viene **confermato per l'anno 2025 il PIANO TRIENNALE 2024-2026 DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA - SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE SOTTOSEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"** (ART. 3, COMMA 1, LETT. C), D.M. 30/06/2022, N. 132) del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026.”;

Richiamata la normativa vigente in materia di contenimento della spesa di personale e assunzioni di personale:

- l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75:  
*«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, incoerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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;*  
*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135, 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, comma 2, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano triennale dei fabbisogni di personale è integralmente assorbito nel PIAO, precisamente nella SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO;
- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- l'art. 33, comma 2 del 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 di 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...)";*

- il Decreto in data 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno ad oggetto: "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, che, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, individua 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 individua 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;
- richiamati in particolare i seguenti articoli del sopracitato Decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno:
  - art. 3 comma 1 che suddivide i comuni in fasce demografiche differenziate in base agli abitanti e, in base a quanto stabilito, il Comune di Cocquio Trevisago si colloca nella fascia d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
  - art. 4 comma 1 tabella 1 che individua 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; per i comuni con popolazione con fascia demografica tra i 3.000 e 4.999 abitanti – fascia d il valore soglia della spesa di personale è determinato nel 27,2%;

- art. 5 comma 1 tabella 2 che non è più applicabile nell'anno 2025, in quanto individuava 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, che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- art. 6 che stabilisce:
  - al comma 1: 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, che per i comuni in fascia d) da 3.000 a 4.999 abitanti è pari a 31,20%, 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;
  - al comma 2: 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.
  - al comma 3: i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
- art. 7 comma 1 che stabilisce che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Rilevato che il Comune di Cocquio Trevisago, da quanto si evince dalla Relazione predisposta dal Settore Economico Finanziario comprensiva dei prospetti di calcolo, allegata al presente provvedimento come parte integrante e sostanziale:

- ha 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, pari al 20,50%;
- rispetta il limite di spesa di personale, ex articolo 1, commi 557-quater e 562, della Legge 296/2006, con riferimento al valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013;
- avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, si colloca nella fascia dei **comuni virtuosi** (fascia 1), e pertanto può 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 (fascia d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti) del 27,20%;

Riscontrate le seguenti cessazioni nell'anno 2024:

- con decorrenza 6 marzo 2024 (ultimo giorno lavorativo 5 marzo 2024), per dimissioni volontarie del dipendente a tempo parziale 18 ore pieno e indeterminato, appartenente all'Area degli Istruttori, Istruttore Tecnico;
- con decorrenza 31 maggio 2024 (ultimo giorno lavorativo 30 maggio 2024), per dimissioni volontarie del dipendente a tempo pieno e indeterminato, appartenente all'Area degli Istruttori, Istruttore Amministrativo;

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

documento firmato digitalmente da DANILÒ CENTRELLA, OTTAVIO VERDE e stampato il giorno 31/01/2025 da Linda Amaducci. Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

- con decorrenza 16 luglio 2024 (ultimo giorno lavorativo 15 luglio 2024), per dimissioni volontarie del dipendente a tempo pieno e indeterminato, appartenente all'Area degli Istruttori, Istruttore Tecnico;

Rilevato che nel corso dell'anno 2024 si sono verificate le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- in data 14.10.2024 di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori, Istruttore Amministrativo, a tempo pieno e indeterminato, prevista nel PIAO 2024-2026, mediante l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del Decreto Legislativo 30.03.2001 n. 165;
- in data 01.12.2024 di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori, Istruttore Amministrativo, a tempo pieno e indeterminato, prevista nel PIAO 2024-2026, mediante utilizzo di graduatoria di altro Ente;

Ritenuto opportuno programmare le seguenti assunzioni, **nel corso dell'anno 2025**, a seguito delle cessazioni intervenute, tenuto conto delle necessità dei settori e nel rispetto del limite di spesa:

- n. 1 unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – Funzionario Tecnico, a tempo parziale 18 ore ed indeterminato;
- n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori – Istruttore Tecnico, a tempo pieno ed indeterminato;
- n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori – Istruttore di Polizia Locale, a tempo pieno ed indeterminato;

Rilevato che le previsioni di nuove assunzioni di cui sopra, sono contenute nella **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa e Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e relativi allegati**;

Rilevato che la spesa totale per l'attuazione delle nuove assunzioni 2025-2027 è inferiore alla spesa potenziale massima del valore soglia calcolato ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legge 30.04.2019 n. 34;

Dato atto, infine, che:

- prima della copertura dei posti, qualora si proceda mediante concorso pubblico, verrà esperita la procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001;
- relativamente agli obblighi assunzionali di soggetti disabili di cui alla Legge n. 68/1999, si procederà alla verifica della sussistenza della quota d'obbligo una volta effettuate le assunzioni previste dal presente piano, procedendo di conseguenza alle necessarie determinazioni;

Visto:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;
- la Legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

documento firmato digitalmente da **DANILO CENTRELLA, OTTAVIO VERDE** e stampato il giorno 31/01/2025 da **Linda Amaducci**.  
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della Legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190";
- il Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la Legge 7 agosto 2015 n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14;
- la Legge 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni "art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183");
- la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);
- la Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);
- le Linee Guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- la Legge 24 dicembre 2007, n. 244 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2008)", ed in particolare l'art. 2, comma 594, lettera a) che disciplina il "Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio";
- il Decreto Legge 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'Amministrazione digitale", ed in particolare l'art. 12 che disciplina "Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa";
- il "Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023", comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;
- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021 n. 113;
- il Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", che all'articolo 1, comma 12, modifica il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80,

prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;

- il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, convertito, con modificazioni, in Legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”, ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;
- l'art. 4 della Legge 5 giugno 2003, n. 131;
- il Decreto Legge 24 marzo 2022, n. 24;
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 01.10.2019;
- Lo Statuto Comunale approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.36 del 25.09.2003 e s.mi;

Proceduto all'aggiornamento per l'anno 2025 del Piano della Formazione 2023-2025, che si allega quale parte integrante e sostanziale, in coerenza con le Linee guida ministeriali in materia di predisposizione PIAO e con le recenti Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano;

Rilevato che l'Ente:

- ha approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 14.11.2024 l'aggiornamento per l'anno 2025 del piano di azioni positive per il triennio 2023-2025;
- con precedente deliberazione della Giunta Comunale in data odierna ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo 165/2001, come sostituito dall'art. 16 comma 1 della Legge 12 novembre 2011 n. 183;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 22.03.2024 è stato approvato il nuovo REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE E DEL LAVORO DA REMOTO, formulato alla luce delle nuove disposizioni contenute nel CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
- procederà all'approvazione del Piano obiettivi specifici per aree relativi all'2025 (Piano della Performance 2025);
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 02.07.2024 ha provveduto alla “APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) PER IL TRIENNIO 2025/2027”;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 26.07.2024 ha provveduto alla “PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2025-2027”;
- con deliberazione del Giunta Comunale n. 58 del 14.11.2024 è stato approvato lo Schema di Bilancio 2025-2027 e contestualmente la Nota di Aggiornamento al DUP 2025-2027;
- ha approvato la nota di aggiornamento al DUP 2025/2027 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 30.12.2024;
- ha rispettato i termini per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2025-2027 (deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 30.12.2024) ed inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro i termini di Legge;
- ha approvato, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 in data 29.04.2024, il Rendiconto Esercizio Finanziario 2023 e trasmesso i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro i termini di Legge;
- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2024;
- ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27 comma 9 lett. c del D.L. n.66/2014;
- non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie (art. 243 Decreto Legislativo n. 267/2000);

- non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 Decreto Legge 112/2008;

Visto il parere del Revisore dei Conti, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;

Vista la propria competenza in merito all'adozione del presente atto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 267/2000;

Acquisti i favorevoli pareri di regolarità tecnica e contabile di cui all'art.49 del Decreto Legislativo n.267/2000 e s.m. e i.;

Con voti unanimi espressi nei modi e termini di Legge,

### **DELIBERA**

1. Di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
2. Di approvare, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), **il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 e relativi allegati**, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale.
3. Di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" nelle seguenti sezioni:
  - Disposizioni generali sotto sezione Atti generali;
  - Personale sotto sezione Dotazione organica;
  - Performance sotto sezione Piano della Performance;
  - Altri contenuti sotto sezione Prevenzione della corruzione;
  - Altri contenuti sotto sezione Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati.
4. Di trasmettere il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113.
5. Con separata e unanime votazione di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Dlgs n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco  
Dott. Danilo Centrella

Il Segretario Comunale  
Dott. Ottavio Verde

Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005.

**COMUNE DI COCQUIO TREVISAGO**  
Provincia di Varese

Settore Affari Generali – Affari Generali

**Oggetto :**

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 – AI SENSI DELL’ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Motivazione:

Li, 30/01/2025

Il Responsabile Settore  
**RAVIZZOLA MARUSKA**

Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.  
82/2005.

**COMUNE DI COCQUIO TREVISAGO**  
Provincia di Varese

Settore Affari Generali – Affari Generali

**Oggetto :**

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 – AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Si esprime parere favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Motivazione:

Li, 30/01/2025

Il Responsabile Settore  
RAVIZZOLA MARUSKA

Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.  
82/2005.



**Comune di Cocquio Trevisago**  
Provincia di Varese

*Via Roma, 54*

*Tel 0332/975151*  
*Fax 0332/700977*

**ALLEGATO AL VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**  
**N° 11 del 30/01/2025**

**ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE**

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune in data :31/01/2025 ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario comunale  
**OTTAVIO VERDE**

Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005.

# COMUNE DI COCQUIO TREVISAGO

Provincia di Varese



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (2025 - 2027)

Enti con meno di 50 dipendenti

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.  
e stampato il giorno 31/01/2025 da Linda Amaducci.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.    del    /    /    e successive modificazioni, di originale digitale.

## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), istituito dall'art. 6 del DL 80/2021, ha come obiettivo quello di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso".

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

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

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

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

## 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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare:

- il Piano della performance,
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,
- il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012 e del Decreto Legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In attuazione dei c. 5 e 6 dell'art. 6 del DL 80/2021, sono stati emanati:

- il DPR 81/022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
- il Decreto Interministeriale che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao e le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

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

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Le stesse procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il termine di approvazione del PIAO è fissato entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI COCQUIO TREVISAGO

INDIRIZZO: VIA ROMA 54

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 00309210128

SINDACO: DOTT. DANILO CENTRELLA

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE 2024: 17

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 4661

TELEFONO: 0332975151

SITO INTERNET: [www.comune.cocquio-trevisago.va.it](http://www.comune.cocquio-trevisago.va.it)E-MAIL: [protocollo@comune.cocquio-trevisago.va.it](mailto:protocollo@comune.cocquio-trevisago.va.it)PEC: [comune.cocquiotrevisago@pec.regione.lombardia.it](mailto:comune.cocquiotrevisago@pec.regione.lombardia.it)

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di  
programmazione Valore  
pubblico**Documento Unico di Programmazione 2025-2027, di cui alla  
deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 02.07.2024**[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=7740716&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7740716&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

DUP

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=7740721&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7740721&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)**Presentazione Documento Unico di Programmazione 2025-2027,  
di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del  
26.07.2024**[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=7851212&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7851212&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

**Parere Revisore presentazione DUP 2025-2027**

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=false&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=7851211&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=false&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7851211&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

**Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025-2027, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 14.11.2024**

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=false&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=8241309&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=false&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=8241309&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

**NOTA AGGIORNAMENTO DUP**

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=8241290&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=8241290&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

**Approvazione della Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 30.12.2024**

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=false&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=851127&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=false&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=851127&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

**NOTA AGGIORNAMENTO DUP**

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=851126&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=851126&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

**PARERE REVISORE**

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=false&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=851125&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=false&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=851125&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

<p><b>Sottosezione di programmazione Performance</b></p>	<p>Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti.</p> <p>Il Piano della Performance 2025-2027 viene pertanto approvato con atto separato e verrà acquisita la prescritta validazione da parte del Nucleo di Valutazione.</p>
<p><b>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p><b>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027</b></p> <p>Approvazione definitiva unitamente all'approvazione del Piao 2024-2026, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 16.04.2024</p> <p>PCPT 2024-2026</p> <p><a href="https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&amp;p_p_lifecycle=2&amp;p_p_state=pop_up&amp;p_p_mode=view&amp;p_p_resource_id=downloadAllegato&amp;p_p_cacheability=cacheLevelPage&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7456628&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio">https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&amp;p_p_lifecycle=2&amp;p_p_state=pop_up&amp;p_p_mode=view&amp;p_p_resource_id=downloadAllegato&amp;p_p_cacheability=cacheLevelPage&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7456628&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio</a></p> <p><b>All. A - Mappatura dei processi</b></p> <p><a href="https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&amp;p_p_lifecycle=2&amp;p_p_state=pop_up&amp;p_p_mode=view&amp;p_p_resource_id=downloadAllegato&amp;p_p_cacheability=cacheLevelPage&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7456624&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio">https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&amp;p_p_lifecycle=2&amp;p_p_state=pop_up&amp;p_p_mode=view&amp;p_p_resource_id=downloadAllegato&amp;p_p_cacheability=cacheLevelPage&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7456624&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio</a></p> <p><b>All. B - Analisi dei rischi</b></p> <p><a href="https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&amp;p_p_lifecycle=2&amp;p_p_state=pop_up&amp;p_p_mode=view&amp;p_p_resource_id=downloadAllegato&amp;p_p_cacheability=cacheLevelPage&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7456625&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio">https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&amp;p_p_lifecycle=2&amp;p_p_state=pop_up&amp;p_p_mode=view&amp;p_p_resource_id=downloadAllegato&amp;p_p_cacheability=cacheLevelPage&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7456625&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio</a></p> <p><b>All. C - Individuazione delle misure</b></p> <p><a href="https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&amp;p_p_lifecycle=2&amp;p_p_state=pop_up&amp;p_p_mode=view&amp;p_p_resource_id=downloadAllegato&amp;p_p_cacheability=cacheLevelPage&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7456627&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio">https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&amp;p_p_lifecycle=2&amp;p_p_state=pop_up&amp;p_p_mode=view&amp;p_p_resource_id=downloadAllegato&amp;p_p_cacheability=cacheLevelPage&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7456627&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio</a></p> <p><b>All. D - Misure di trasparenza</b></p> <p><a href="https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&amp;p_p_lifecycle=2&amp;p_p_state=pop_up&amp;p_p_mode=view&amp;p_p_resource_id=downloadAllegato&amp;p_p_cacheability=cacheLevelPage&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7456626&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio">https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&amp;p_p_lifecycle=2&amp;p_p_state=pop_up&amp;p_p_mode=view&amp;p_p_resource_id=downloadAllegato&amp;p_p_cacheability=cacheLevelPage&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7456626&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio</a></p>

	<p><b>Piano della Formazione</b></p> <p>Per l'annualità 2025 si procede all'aggiornamento del Piano della Formazione 2023-2025, che si allega quale parte integrante e sostanziale, in coerenza con le Linee guida ministeriali in materia di predisposizione PIAO e con le recenti Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano.</p> <p>Vedi allegato.</p>
<p><b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b></p>	
<p><b>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</b></p>	<p>La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.</p> <p><b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b></p> <p>In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.</p> <p><b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b></p> <p>L'assetto organizzativo dell'Ente si articola in Settori e Servizi.</p> <p>Il Settore rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali, titolari di incarichi di Elevata Qualificazione. La Giunta definisce i Settori, nonché le funzioni da attribuire ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, mentre la nomina dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione avviene con atto Sindacale. I servizi rappresentano l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nei Settori. Con delibera di Giunta Comunale n. 51/2022 è stata approvata la riorganizzazione della struttura organizzativa dell'Ente identificando cinque Settori, a loro volta articolati in Servizi.</p> <p><a href="https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&amp;p_p_lifecycle=2&amp;p_p_state=pop_up&amp;p_p_mode=view&amp;p_p_resource_id=downloadAllegato&amp;p_p_cacheability=cacheLevelPage&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=4708787&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio">https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-p?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&amp;p_p_lifecycle=2&amp;p_p_state=pop_up&amp;p_p_mode=view&amp;p_p_resource_id=downloadAllegato&amp;p_p_cacheability=cacheLevelPage&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=4708787&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&amp;jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio</a></p>

**Sottosezione di  
programmazione  
Organizzazione del lavoro  
agile**

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 22.03.2024 è stato approvato il nuovo REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE E DEL LAVORO DA REMOTO, formulato alla luce delle nuove disposizioni contenute nel CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

**Delibera:**

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=7336899&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7336899&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL PIANO ORGANIZZATIVO  
DEL LAVORO AGILE E DEL LAVORO DA REMOTO**

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=7336903&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7336903&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

**ALL A. MAPPATURA ATTIVITA' REMOTIZZABILI**

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=7336904&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7336904&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

**ALL B. DOMANDA DI ATTIVAZIONE**

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=7336905&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7336905&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

**ALL C. ACCORDO INDIVIDUALE**

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=7336906&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7336906&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

**ALL D. INFORMATIVA SICUREZZA**

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=7336907&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-q?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7336907&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

**ALL E. INFORMATIVA DATI**

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-g?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=7336908&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-g?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7336908&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

**ALL F. MONITORAGGIO ATTIVITA'**

[https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-g?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop\\_up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=7336909&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_fromAction=recuperaDettaglio](https://cocquiotrevisago.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-g?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7336909&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio)

**Sottosezione di  
programmazione Piano  
Triennale dei Fabbisogni  
di Personale**

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Si richiama la normativa vigente in materia di contenimento della spesa di personale e assunzioni di personale:

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

*«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, incoerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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;*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del Decreto-Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135, 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, comma 2, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione

(PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano triennale dei fabbisogni di personale è integralmente assorbito nel PIAO, precisamente nella SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO;

- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- l'art. 3, comma 5, del Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, così come modificato dall'art. 14-bis del Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente;
- l'art. 33, comma 2 del 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:

*"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...)"*

- il Decreto in data 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno ad oggetto: "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, che, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, individua 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 individua 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;
- richiamati in particolare i seguenti articoli del sopracitato Decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno:
  - art. 3 comma 1 che suddivide i comuni in fasce demografiche differenziate in base agli abitanti e, in base a quanto stabilito, il Comune di Cocquio Trevisago si colloca nella fascia d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
  - art. 4 comma 1 tabella 1 che individua 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; per i comuni con popolazione con fascia demografica tra i 3.000 e 4.999 abitanti – fascia d il valore soglia della spesa di personale è determinato nel 27,2%;

- art. 5 comma 1 tabella 2 che non è più applicabile nell'anno 2025, in quanto individuava 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, che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;

- art. 6 che stabilisce:

al comma 1: 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, che per i comuni in fascia d) da 3.000 a 4.999 abitanti è pari a 31,20%, 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;

al comma 2: 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.

al comma 3: i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

- art. 7 comma 1 che stabilisce che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato,

derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Il Comune di Cocquio Trevisago rispetta le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale, come si evince dalla Relazione predisposta dal Settore Economico Finanziario, infatti:

- ha 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, pari al 20,50%;
- rispetta il limite di spesa di personale, ex articolo 1, commi 557-quater e 562, della Legge 296/2006, con riferimento al valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.

Il Comune di Cocquio Trevisago pertanto, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, si colloca nella fascia dei comuni virtuosi (fascia 1) e può 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 (fascia d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti) del 27,20%.

**FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:**

Nel corso degli anni 2024 si sono verificate le seguenti cessazioni:

- con decorrenza 6 marzo 2024 (ultimo giorno lavorativo 5 marzo 2024), per dimissioni volontarie del dipendente a tempo parziale 18 ore e indeterminato, appartenente all'**Area degli Istruttori, Istruttore Tecnico**;
- con decorrenza 31 maggio 2024 (ultimo giorno lavorativo 30 maggio 2024), per dimissioni volontarie del dipendente a tempo pieno e indeterminato, appartenente all'**Area degli Istruttori, Istruttore Amministrativo**;
- con decorrenza 16 luglio 2024 (ultimo giorno lavorativo 15 luglio 2024), per dimissioni volontarie del dipendente a tempo pieno e indeterminato, appartenente all'**Area degli Istruttori, Istruttore Tecnico**.

**Nel corso dell'anno 2024** si sono determinate le seguenti **assunzioni a tempo indeterminato, previste nel PIAO 2024-2026:**

- in data 14.10.2024 di **n. 1 unità** di personale appartenente all'Area degli Istruttori, **Istruttore Amministrativo**, a tempo pieno e indeterminato, prevista nel PIAO 2024-2026, mediante l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del D.LGS. 30.03.2001 n. 165;
- in data 01.12.2024 di **n. 1 unità** di personale appartenente all'Area degli Istruttori, **Istruttore Amministrativo**, a tempo pieno e indeterminato, prevista nel PIAO 2024-2026, mediante utilizzo di graduatoria di altro Ente.

**PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2025**

In relazione alle cessazioni di cui sopra, si rende necessaria la **programmazione delle seguenti assunzioni per l'anno 2025:**

- n. 1 unità di personale appartenente all'**Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – Funzionario Tecnico, a tempo parziale 18 ore ed indeterminato;**
- n. 1 unità di personale appartenente all'**Area degli Istruttori – Istruttore Tecnico, a tempo pieno ed indeterminato;**
- n. 1 unità di personale appartenente all'**Area degli Istruttori – Istruttore di Polizia Locale, a tempo pieno ed indeterminato;**

come riportate nel prospetto "Allegato C PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2025-2027", nel rispetto dei limiti di spesa di cui alla Relazione predisposta dal Settore Economico Finanziario comprensiva dei prospetti di calcolo "Allegato A\_RELAZIONE TECNICA FINANZIARIA\_PIAO 2025-2027".

**DOTAZIONE ORGANICA**

A seguito della programmazione delle assunzioni per il prossimo triennio, si ridetermina la dotazione organica dell'Ente, come da "Allegato B\_DOTAZIONE ORGANICA\_PIAO 2025-2027".

**SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti. Va comunque rilevato che il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.



**COMUNE DI COCQUIO-TREVISAGO**  
**Provincia di Varese**

**ALLEGATO A – RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA**  
**AGGIORNAMENTO AL PIAO 2025/2027**

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

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 ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, come modificato dall'art. 1, comma 2 del d.l. 30 aprile 2022, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale;
- 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, 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;

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

documento firmato digitalmente da MARUSKA RAVIZZOLA e stampato il giorno 31/01/2025 da Linda Amaducci.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

- il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha disposto, all'art. 1, comma 2 che "*In fase di prima applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal presente articolo, le linee di indirizzo sono emanate entro il 30 giugno 2022, previo accordo in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*";
- con Decreto in data 22 luglio 2022, il Ministro per la pubblica amministrazione e il Ministro dell'economia e delle finanze, hanno definito le "*Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, con efficacia dalla medesima data di pubblicazione;

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

## **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;

Preso atto che, in aggiunta a quanto sopra riportato, le voci di spesa che attualmente vanno neutralizzate dai calcoli sono inoltre quelle relative a:

- assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734-735 L. Bilancio n. 234/2021);
- assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
- assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020). Si veda in proposito la delibera Corte conti, Sez. controllo per il Veneto, delibera 15 aprile 2021, n. 105;
- stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

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			
Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023
Dati da consuntivi approvati	3.312.094,25	3.448.365,40	3.479.393,00
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2023	68.055,77	68.055,77	68.055,77
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	3.345.228,45		

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

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		
<p><b>DM 17 marzo 2020, art. 2:</b> 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 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</p> <p><b>Circolare ministeriale:</b> gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.</p>		
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2023 (ultimo Rendiconto approvato)
<b>Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente</b>	<b>U.1.01.00.00.000</b>	<b>782.076,04</b>
<b>Retribuzioni lorde</b>	<b>U.1.01.01.00.000</b>	<b>603.969,71</b>
<b>Retribuzioni in denaro</b>	<b>U.1.01.01.01.000</b>	<b>603.969,71</b>
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	-
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	489.678,27
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	5.238,50
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	100.396,66
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	-
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	6.115,92
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	-
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	2.540,36
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	-
<b>Altre spese per il personale</b>	<b>U.1.01.01.02.000</b>	<b>-</b>
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.1.01.01.02.001	-
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	-
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	-
<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>	<b>U.1.01.02.00.000</b>	<b>178.106,33</b>
<b>Contributi sociali effettivi a carico dell'ente</b>	<b>U.1.01.02.01.000</b>	<b>178.106,33</b>
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	157.021,53
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	397,30
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	20.687,50
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	-
<b>Contributi sociali</b>	<b>U.1.01.02.02.000</b>	<b>-</b>
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	-
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	-
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	-
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	-
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	-
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	-
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	-
<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale</b>	<b>U.1.03.02.12.000</b>	<b>-</b>
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>		<b>782.076,04</b>

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

documento firmato digitalmente da MARUSKA RAVIZZOLA e stampato il giorno 31/01/2025 da Linda Amaducci.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

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

Spese di personale 2023 € 782.076,04 di cui € 96.336,69 non ricorrenti in quanto derivanti da debito fuori bilancio per spesa di personale a seguito di sentenza.

$$\frac{685.739,35}{3.345.228,45} = 20,50 \%$$

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

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai 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 d), avendo n. 4.661 abitanti al 31/12/2024.

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. Pertanto, nell'anno 2025, NON è più possibile l'applicazione delle misure indicate in Tabella 2;
- 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%	NON più applicabile	33,50%
b	1000-1999	28,60%		32,60%
c	2000-2999	27,60%		31,60%
<b>d</b>	<b>3000-4999</b>	<b>27,20%</b>		<b>31,20%</b>
e	5000-9999	26,90%		30,90%
f	10000-59999	27,00%		31,00%
g	60000-249999	27,60%		31,60%
h	250000-1499999	28,80%		32,80%
i	1500000>	25,30%		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.

A decorrere dal 2025, pertanto 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 ovvero rispettando la percentuale della Tabella 1.

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dall'articolo 4 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

**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.

Per questi enti nel 2025 non cambia nulla rispetto al 2024.

**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 dovevano adottare 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 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 d) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,50 %, 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. 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.**

## B) Il contenimento della spesa di personale

### B1. Normativa: la spesa di personale in valore assoluto

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-<i>quater</i>, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <p>(...a) lettera abrogata)</p> <p>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013</p>
---	---

#### **Monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale di personale in valore assoluto ai sensi dell'art. 1 c. 557 della l. 296/2006**

#### **Le componenti INCLUSE secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR**

Le componenti da considerare per il monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557, l. 296/2006, sono le seguenti:

1. retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato
2. 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)
3. 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
4. spese per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile
5. eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili
6. spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione, di altri Enti, per la quota parte di costo effettivamente sostenuto
7. spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. 267/2000
8. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. 267/2000
9. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. 267/2000
10. spese per il personale con contratti di formazione e lavoro
11. oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori
12. spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale
13. IRAP
14. oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo
15. somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando
16. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale

**Le componenti escluse nella determinazione dell'aggregato storico della spesa in valore assoluto, da sottrarre all'ammontare complessivo lordo delle spese**

Le componenti da escludere sono:

1. spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati
2. 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 (principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, Allegato A/2 al d.lgs.118/2011, punto 5.2 lettera a)
3. spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato, dalla Regione o dalla Provincia, per attività elettorale;
4. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale
5. spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate
6. spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi gli aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione collettiva integrativa, ove previsto dai vigenti CCNL del comparto Funzioni locali)
7. spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)
8. costo personale comandato presso altre amministrazioni (e da queste rimborsato)
9. spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada
10. spese per incentivi al personale per progettazione
11. spese per incentivi recupero ICI
12. diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale
13. 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)
14. spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della l. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)
15. Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)
16. oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti
17. Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (ad esclusione delle spese per le categorie protette che non sono soggette)
18. oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (Corte dei conti, sezione di controllo regione Piemonte, parere n. 380/2013/SRCPIE/PAR)
19. per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socioeconomiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-*quater*, d.l. 90/2014)
20. spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della l. 190/2014 e dell'art. 5 del d.l. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella l. 125/2015

## B2. Situazione dell'ente

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

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € € **598.212,60**, come risulta dal seguente prospetto:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi art.1 comma 557 della l. 296/2006 (già al netto delle componenti escluse)

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 637.485,14	€ 586.973,81	€ 570.178,86	<b>€ 598.212,60</b>

## Gli stanziamenti di bilancio

Visti i prospetti del Bilancio 2025 e rilevato che in sede previsionale la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013, su un valore stimato di € € **591.164,78** (determinata secondo il nuovo sistema contabile), come si evince dal seguente prospetto:

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006		
Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAU/INPR		
ALLEGATO AL PIAO 2025/2027 - STANZIAMENTI BILANCIO DI PREVISIONE		
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	PREVISIONI BILANCIO ANNO 2025
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	564.041,09	620.555,00
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		
Spese per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile		
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili		
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	97.451,46	-
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000		13.108,00
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2000		
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori (nella media 2011/2013 gli oneri riflessi sono inclusi nelle retribuzioni)		180.575,00
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada		
IRAP	38.664,06	56.448,50
Oneri per il nucleo familiare		
Oneri per buoni pasto e spese per equo indennizzo	3.091,02	9.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	1.245,96	5.000,00
Altre spese di personale	2.566,67	
<b>Totale (A)</b>	<b>707.060,26</b>	<b>884.686,50</b>

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	PREVISIONI BILANCIO ANNO 2025
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		6.615,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		5.000,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate		
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi		92.384,19
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi - aumento delle risorse stabili del Fondo art. 67 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/ 2018		3.541,83
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi - aumento delle risorse stabili del Fondo art. 79 comma 1 lett. b) e d) CCNL 16/11/ 2022		4.322,64
Spese per il personale appartenente alle categorie protette		
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni		
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada		
Incentivi alle funzioni tecniche di cui al D.lgs 36/2023		
Incentivi per il recupero ICI		
Diritti di rogito		3.000,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)		
Maggiori spese autorizzate - entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)		661,50
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente - oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti		1.508,00
Voce cumulativa triennio	108.847,66	
<b>Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi</b>		176.488,56
<b>Totale (B)</b>	<b>108.847,66</b>	<b>293.521,72</b>
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)</b>	<b>598.212,60</b>	<b>591.164,78</b>

Dato atto che i suddetti stanziamenti sono comprensivi delle somme presunte relative al trattamento accessorio del personale, per cui, in base al punto 5.2 lettera a) del principio contabile applicato alla contabilità finanziaria (Allegato A/2 al d.lgs. 118/2011), le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziati e impegnati in tale esercizio; trattandosi di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento della spesa, con riferimento all'esercizio cui il trattamento si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.

## C) Dotazione organica

### C1. Normativa

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

Atteso che:

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

### C2. Il valore finanziario della dotazione organica

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

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

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

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

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

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno (*per evitare il reale congelamento di queste*

*cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi);*

- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del d.p.c.m. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

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

- il costo totale annuo teorico della dotazione organica,
- a cui vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata);
- a cui vanno tolte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.)
- non superi mai:
  - la media 2011/2013 per gli enti sopra i 1.000 abitanti;
  - l'anno 2008 per gli enti sotto i 1.000 abitanti.

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA												
LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006											598.212,60	
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE										ANNO	2025	
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREV. CESS.	PREV. ASS.	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva	
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Funzionario Amm.vo Contabile	FUNZIONARI	97%	25.146,71	1	24.447,63			-	24.447,63	1	
	2020 Funzionario Amm.vo Contabile	FUNZIONARI	100%	25.146,71	1	25.146,71			-	25.146,71	1	
	2023 Funzionario Polizia Locale	FUNZIONARI	100%	25.146,71	1	25.146,71			-	25.146,71	1	
	2021 Funzionario Polizia Locale	FUNZIONARI	100%	25.146,71	1	25.146,71			-	25.146,71	1	
	2025 Area Funzionari	FUNZIONARI	50%	25.146,71		-		1	12.573,36	12.573,36	1	
	Istruttore amministrativo Contabile	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	1	23.175,61			-	23.175,61	1	
	Istruttore amministrativo Contabile	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	1	23.175,61			-	23.175,61	1	
	Istruttore amministrativo Contabile	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	1	23.175,61			-	23.175,61	1	
	Istruttore amministrativo Contabile	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	1	23.175,61			-	23.175,61	1	
	Istruttore amministrativo Contabile	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	1	23.175,61			-	23.175,61	1	
	Istruttore amministrativo Contabile	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	1	23.175,61			-	23.175,61	1	
	Istruttore amministrativo Contabile	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	1	23.175,61			-	23.175,61	1	
	2024 Istruttore amministrativo Contabile	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	1	23.175,61			-	23.175,61	1	
	2024 Istruttore amministrativo Contabile	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	1	23.175,61			-	23.175,61	1	
	2022 Istruttore amministrativo Contabile	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	1	23.175,61			-	23.175,61	1	
	Istruttore tecnico	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	1	23.175,61			-	23.175,61	1	
	2025 Area Istruttori	ISTRUTTORI	100%	23.175,61		-		1	23.175,61	23.175,61	1	
	2023 Istruttore Polizia Locale	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	1	23.175,61			-	23.175,61	1	
	2025 Istruttore Polizia Locale	ISTRUTTORI	100%	23.175,61		-		1	23.175,61	23.175,61	1	
	Operaio	OPERATORI	100%	19.806,92	1	19.806,92			-	19.806,92	1	
	<b>TOTALE COSTO ASSUNZIONI</b>									<b>58.924,57</b>	433.550,97	<b>19</b>

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE		
Indennità di comparto a carico del bilancio		1.011,12
Eventuali spese fisse e continuative non prelevate dal fondo	(Indennità polizia locale, insegnanti, ecc.)	4.189,00
IVC (Indennità Vacanza Contrattuale in acconto su futuri arretrati CCNL)		12.412,79
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno		-
Personale in comando in entrata		-
Personale in convenzione in entrata		-
Assunzioni a tempo determinato (es. 557, altro)		-
Incarichi ex art. 110 comma 1		13.108,00
Incarichi ex art. 110 comma 2		
Incarichi ex art. 90		
Segretario Comunale		17.729,00
Assunzioni con contratti di somministrazione		
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile		
Fondo del trattamento accessorio		82.824,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni		61.042,63
Fondo del lavoro straordinario		2.878,91
Altre spese di personale (Elezioni/Censimento)		5.500,00
Oneri per buoni pasto e spese per equo indennizzo		9.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		5.000,00
Oneri previdenziali		180.575,00
Irap		56.448,50
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>		<b>885.269,92</b>

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE		
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato alla Deliberazione)		117.033,16
<b>COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI</b>		<b>176.488,56</b> **
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>		<b>591.748,20</b> ***

\* Si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento  
\*\* Articolo 7 comma 1 del DM 17/03/2020 - Va detratto lo stesso importo "scaricato" dalle assunzioni  
\*\*\* Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni

### C3. 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 Dirigenti/Responsabili di servizio, da cui non emergono situazioni di eccedenza di personale;

Rilevato che precedentemente all'approvazione PIAO è stata approvata la Deliberazione di ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2025.

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;

Preso atto della dotazione organica del personale, comprensiva delle assunzioni previste nel 2025 e del Piano Triennale del Fabbisogno come da prospetto "ALLEGATO B" al PIAO.

Vista la tabella di raccordo tra dotazione organica e il limite massimo potenziale della dotazione organica, pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge 296/2006)

## D) Procedure di stabilizzazione

### D1. Situazione dell'ente

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta che non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nel comma 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017;

## E) Progressioni verticali e di carriera

Richiamati:

- l'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 che prevede che "*...Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti*";

- l'art. 15 Progressioni tra le aree, del CCNL personale comparto Funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022, che cita testualmente:

*"1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:*

*- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.*

*2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.*

*3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area."*

Richiamato, inoltre, l'art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 che prevede un sistema di progressioni verticali straordinarie anche per soggetti senza il titolo di studio alle condizioni esplicitamente richiamata dalla norma.

L'Ente non prevede per l'anno 2025 di effettuare progressioni verticali.

## F) Lavoro flessibile

### F1. 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 lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, somministrazione lavoro e ulteriori tipologie), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

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

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

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

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccezione", 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;

### F2. Previsione assunzioni lavoro flessibile

Rilevato che la spesa per il lavoro flessibile è stata determinata in € 18.000,00, compresi oneri a carico ente, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 09/11/2019.

L'Amministrazione, per l'anno 2025, non ha stanziato risorse per il lavoro flessibile.

## **G) Programmazione assunzioni**

### **G1. Situazione dell'ente**

Premesso tutto quanto sopra esposto e vista la proposta di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2026-2027.

Vedasi l' "ALLEGATO C" al PIAO.

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 PIAO 2025/2027, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale;

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 2025/2027 e del bilancio pluriennale e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti.

## Conclusioni

Il comune di Cocquio Trevisago ha inserito le risultanze delle verifiche effettuate come sopra illustrate nella sezione 3.3 del Piao, adottato con deliberazione di Giunta Comunale di cui la presente relazione costituisce allegato.

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

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

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

Il Responsabile del Settore  
Economico Finanziario

## Dotazione organica

PROFILO PROFESSIONALE	COPERTO (C ) VACANTE (V)	AREA	TIPO DI RAPPORTO PART-TIME (P.T.) TEMPO PIENO (T.P.) TEMPO RIDOTTO (T.R.)	NOTE
FUNZIONARIO AMM. RAG.	C	dei Funzionari e EQ	T.P.	
FUNZIONARIO AMM. AFF.GEN.	V	dei Funzionari e EQ	T.P.	<i>incarico ad interim affidato al Responsabile del Settore Economico Finanziario</i>
FUNZIONARIO TECNICO	C	dei Funzionari e EQ	T.P.	ricoperto con incarico ex art. 110 D.Lgs. 267/2000 - 18 ore settimanali per 3 anni
<b>FUNZIONARIO TECNICO</b>	<b>V</b>	<b>dei Funzionari e EQ</b>	<b>P.T. 18 ORE</b>	<b>DA RICOPRIRE NEL CORSO DEL 2025</b>
FUNZIONARIO VIGILANZA	C	dei Funzionari e EQ	T.P.	
FUNZIONARIO VIGILANZA	C	dei Funzionari e EQ	T.P.	
FUNZIONARIO ASSIST. SOCIALE	C	dei Funzionari e EQ	T.R. 35 ORE	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
ISTRUTTORE TECNICO	C	degli Istruttori	T.P.	
<b>ISTRUTTORE TECNICO</b>	<b>V</b>	<b>degli Istruttori</b>	<b>T.P.</b>	<b>DA RICOPRIRE NEL CORSO DEL 2025</b>
ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	C	degli Istruttori	T.P.	
<b>ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE</b>	<b>V</b>	<b>degli Istruttori</b>	<b>T.P.</b>	<b>DA RICOPRIRE NEL CORSO DEL 2025</b>
OPERATORE	C	degli Operatori	T.P.	

## Dotazione organica suddivisa per settori

PROFILO PROFESSIONALE	COPERTO (C ) VACANTE (V)	AREA	TIPO DI RAPPORTO PART-TIME (P.T.) TEMPO PIENO (T.P.) TEMPO RIDOTTO (T.R.)	
<b>SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E TRIBUTI</b>				
FUNZIONARIO AMM. RAG.	C	dei Funzionari e EQ	T.P.	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
<b>SETTORE AFFARI GENERALI</b>				
EX ISTR.DIR. AFF.GEN.	V	dei Funzionari e EQ	T.P.	incarico ad interim affidato al Responsabile del Settore Economico Finanziario
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
<b>SETTORE SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI</b>				
FUNZIONARIO ASSIST. SOCIALE	C	dei Funzionari e EQ	T.R. 35 ORE	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
<b>SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO</b>				
FUNZIONARIO TECNICO	C	dei Funzionari e EQ	T.P.	ricoperto con incarico ex art. 110 D.Lgs. 267/2000 - 18 ore settimanali per 3 anni
<b>FUNZIONARIO TECNICO</b>	<b>V</b>	<b>dei Funzionari e EQ</b>	<b>P.T. 18 ORE</b>	<b>DA RICOPRIRE NEL CORSO DEL 2025</b>
ISTRUTTORE TECNICO	C	degli Istruttori	T.P.	
<b>ISTRUTTORE TECNICO</b>	<b>V</b>	<b>degli Istruttori</b>	<b>T.P.</b>	<b>DA RICOPRIRE NEL CORSO DEL 2025</b>
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	C	degli Istruttori	T.P.	
OPERATORE	C	degli Operatori	T.P.	
<b>SETTORE POLIZIA LOCALE</b>				
FUNZIONARIO VIGILANZA	C	dei Funzionari e EQ	T.P.	
FUNZIONARIO VIGILANZA	C	dei Funzionari e EQ	T.P.	
ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	C	degli Istruttori	T.P.	
<b>ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE</b>	<b>V</b>	<b>degli Istruttori</b>	<b>T.P.</b>	<b>DA RICOPRIRE NEL CORSO DEL 2025</b>

<b>PIANO ANNUALE E TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI 2025 2026 2027</b>				
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>AREA</b>	<b>TIPO DI RAPPORTO PART-TIME (P.T.) TEMPO PIENO (T.P.) TEMPO RIDOTTO (T.R.)</b>	<b>ANNO 2025</b>	<b>ANNO 2026</b>
<b>Funzionario Tecnico</b>	<b>dei Funzionari e EQ</b>	<b>P.T. 18 ORE</b>	<b>assunzione di n. 1 unità di personale</b>	
<b>Istruttore Tecnico</b>	<b>degli Istruttori</b>	<b>T.P.</b>	<b>assunzione di n. 1 unità di personale</b>	
<b>Istruttore di Polizia Locale</b>	<b>degli Istruttori</b>	<b>T.P.</b>	<b>assunzione di n. 1 unità di personale</b>	

<b>ANNO 2027</b>



# COMUNE DI COCQUIO TREVISAGO

PROVINCIA DI VARESE

21034 Cocquio Trevisago  
Via Roma, 54  
C.F. 00309210128

Tel 0332/975151

Fax 0332/700977

## L'ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

### VERBALE N. 02 del 27 gennaio 2025

**OGGETTO: Parere su proposta di deliberazione di Giunta Comunale relativa a "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 - AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DECRETO LEGGE N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021"**

Il giorno 27 gennaio 2025 il sottoscritto Dott. Leonardo D' Aiuto - Revisore unico dei Conti, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 14 del 26 luglio 2024 per il triennio decorrente dal 31 luglio 2024 al 30 luglio 2027 ha proceduto all'esame della proposta di deliberazione di Giunta Comunale, pervenuta via email, relativa a "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 - AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021";

VISTO:

- il Decreto Legge n. 80/2021 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), entro il 31 gennaio di ciascun anno o entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione; il Piano ha durata triennale nel Decreto vengono definiti i contenuti e le modalità di monitoraggio;
- il D.P.R. n. 81 pubblicato in data 30 giugno 2022 sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151/2022, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'art. 6, comma 5, del Decreto Legge n. 80/2021;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 30 giugno 2022, che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui al sopradetto art. 6 comma 6 del DL n. 80/2021, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;

DATO ATTO che il Comune di Cocquio Trevisago alla data del 31/12/2024 ha meno di 50 dipendenti e quindi ha predisposto il PIAO 2025-2027 tenendo conto delle disposizioni di semplificazione ivi previste;

RILEVATO che il PIAO 2025-2027, secondo quanto previsto dai suddetti provvedimenti, ha assorbito i seguenti adempimenti:

[COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.](#)

documento firmato digitalmente da LEONARDO D'AIUTO e stampato il giorno 31/01/2025 da Linda Amaducci.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

- a) Piano triennale del fabbisogno del personale;
- b) Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- c) Piano Triennale della Formazione del Personale.

ESAMINATA la proposta del Responsabile del Settore Affari Generali e la relativa documentazione;

PRESO ATTO della Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano (ex. Piano Triennale del fabbisogno di personale) del Piao e relativi allegati, nei quali si programmano le nuove assunzioni di personale a seguito delle cessazioni intervenute;

RICHIAMATI:

- l'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001 che dispone la verifica, da parte dell'organo di revisione, del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale e consente che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate;
- l'art. 1 comma 556 della Legge n. 296/2006 che prevede la riduzione delle spese del personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, come modificato dall'art. 14 comma 7 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010;
- l'art. 76 comma 7 della Legge n. 133/2008 e successive modificazioni ed integrazioni;
- l'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile n. 34 successivamente modificato ed integrato;

VISTO che la nuova disciplina introdotta con il Decreto Legge n. 34/2019 prevede una diversa modalità di governo della spesa del personale, basata su un sistema di sostenibilità finanziaria della stessa, con determinazione della facoltà assunzionale dell'ente calcolata sulla base di un 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio;

CONSIDERATO che la suddetta disciplina ha avuto attuazione con il Decreto del 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno ad oggetto: "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, che, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, che individua 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 individua 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;

DATO ATTO che:

- il Comune di Cocquio Trevisago viene a collocarsi nella fascia demografica degli enti con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 per la quale è individuato il valore soglia del 27,2%;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 29.04.2024 è stato approvato il rendiconto 2023;
- il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti risulta essere pari al 20,50%, al di sotto del valore soglia;

CONSIDERATO che il Comune di Cocquio Trevisago dovrà mantenere la spesa del personale e la capacità assunzionale entro predetti limiti;

PRESO ATTO della Relazione predisposta dal Settore Economico Finanziario comprensiva dei prospetti di calcolo, allegata al PIAO 2025-2027;

[COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.](#)

documento firmato digitalmente da LEONARDO D'AIUTO e stampato il giorno 31/01/2025 da Linda Amaducci.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

VISTA, altresì, la programmazione proposta, per il triennio 2025-2027, che non supera il valore soglia previsto dai suddetti provvedimenti e come sopra determinato;

DATO ATTO che l'attuazione del programma delle assunzioni da quanto emerge dalla proposta di deliberazione garantisce il rispetto della normativa vigente nonché il limite di spesa di cui all'art 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 e di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/20120 e che l'Ente non versa in condizione di deficitarietà strutturale e non ha mai dichiarato il dissesto finanziario;

Vista la documentazione acquisita agli atti dell'ufficio;

Visto il parere del responsabile del servizio finanziario rilasciato ai sensi dell'art. 153, commi 4 e 5, del d.Lgs. n. 267/2000;

Visto il d.Lgs. n. 267/2000, come modificato dal d.Lgs. n. 118/2011;

Visto il d.Lgs. n. 118/2011;

Visto lo Statuto Comunale;

Tutto ciò premesso,

#### **ESPRIME**

**PARERE FAVOREVOLE** alla sottosezione 3 del PIAO 2025-2027 avente per oggetto "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale e relativi allegati".

#### **E**

**Rammenta** che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, Dlgs n. 165/2001 e s.m.i, ciascuna Amministrazione pubblica comunica, secondo le modalità definite dall'art. 60, le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

#### **NONCHE'**

**Raccomanda**, poi, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027, e all'atto delle assunzioni o di lavoro flessibile, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese di personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa e dai vincoli di bilancio.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Revisore Unico  
dott. Leonardo D'Aiuto  
(Firmato digitalmente)

# COMUNE DI COCQUIO TREVISAGO

Provincia di Varese



## PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE (2023 -2025)

### Aggiornamento 2025

(Ex 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)

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.  
e stampato il giorno 31/01/2025 da Linda Amaducci.  
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. \_ del \_

## INDICE

Premessa e riferimenti normativi  
Principi della formazione  
Soggetti coinvolti  
Articolazione del Programma formativo per il triennio 2023-2025  
Formazione specialistica trasversale e continua  
Formazione obbligatoria  
Modalità di erogazione della formazione  
Risorse finanziarie  
Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione  
Feedback  
Programma formativo 2023-2025  
Aggiornamento Piano della Formazione del Personale 2025

## PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione del personale rappresenta una delle attività da pianificare nell'ambito della **Sottosezione 3.3 "Piano triennale del fabbisogno del personale"** di cui alla **Sezione 3 "Organizzazione del personale" del PIAO** (DM 30 giugno 2022, n. 132 *"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione"*).

In tale ambito i fabbisogni formativi devono essere programmati attraverso l'elaborazione del Piano della formazione.

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo ed una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni.

In particolar modo negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.

Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dello stesso e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

### Tra queste, le principali sono:

- Il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la *"migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti"*;
- Gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, che enucleano le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche dei dipendenti;
- Il *"Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale"*, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede che la costruzione della nuova Pubblica

Amministrazione si fonda sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per attuare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.

A tale scopo, bisogna individuare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata ad ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- La Legge 6 novembre 2012, n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di:

*"formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:*

A) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

B) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione."

- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: *"Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti"*;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento, i Sub-responsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato ed integrato (D.lgs. n. 179/2016 e D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art. 13 *"Formazione informatica dei dipendenti pubblici"* prevede che:
  - 1) *Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4;*
  - 2) *1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;*

- Il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: *"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:*
  - a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
  - b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda e che i *"dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro"*.
- il Decreto Legge 36/2022, convertito nella Legge 79 del 29 giugno 2022, all'art. 4 stabilisce che le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.
- Piattaforma SYLLABUS: la piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata in tema di transizione digitale, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.

## PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

**Valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;

**Uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

**Continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;

**Partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

**Efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;

**Efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;

**Economicità:** le modalità di formazione verranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Per la rilevazione ed individuazione delle priorità dei fabbisogni si dovrà tenere conto:

- degli obiettivi dell'amministrazione dettagliati negli strumenti di programmazione;
- della necessità di garantire in primis la formazione continua sui temi della Sicurezza del Lavoro (D.lgs. 81/2008), dell'anticorruzione (L. 190/2012), della trasparenza (D.lgs. 33/2013), della Privacy (D.lgs. 196/2003 e nuovo Regolamento Europeo 679/2016) e della digitalizzazione (D.lgs. 82/2005 e s.m.i.);

Ai fini di una adeguata programmazione delle attività formative e di un corretto impiego delle risorse finanziarie ed umane occorre effettuare una attenta individuazione dei soggetti destinatari della formazione. Per evitare di destinare ad attività formativa personale non interessato o non dotato di professionalità adeguata, l'individuazione dei partecipanti ai corsi è effettuata in base alle segnalazioni dei Responsabili di Settore che tengono conto dei seguenti elementi:

- attinenza delle mansioni svolte ai corsi programmati in base al fabbisogno rilevato;
- esperienze lavorative interne ed esterne;
- continuità dei percorsi formativi;
- missioni e compiti già attribuiti ed in via di attribuzione ai vari uffici;
- esigenze ed aspettative di carriera;
- esigenze familiari o personali, al fine di garantire la pari opportunità, attraverso i percorsi e le metodologie formative più appropriate.

Le proposte di formazione dell'Ente saranno orientate a conseguire le seguenti finalità:

- consolidare e rafforzare le competenze trasversali per migliorare la qualità del management pubblico, quale dimensione strategica dell'innovazione dell'organizzazione stessa;
- favorire percorsi di crescita e aggiornamento professionale;
- considerare le attività di apprendimento e di formazione ad ogni effetto come attività lavorative ed obbligatorie;
- approfondire alcuni saperi ed abilità inerenti in particolare: le leve digitali dell'innovazione, gli appalti di lavori, servizi e forniture, la gestione delle risorse umane, gli strumenti di pianificazione e controllo dell'ente, i nuovi modelli di gestione dei servizi;
- garantire la formazione ed informazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- assicurare la formazione del personale operante in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- garantire la formazione ed informazione in tema di privacy e trattamento dei dati personali;
- garantire percorsi formativi specifici a tutto il personale con particolare riferimento al miglioramento delle competenze informatiche e digitali;
- garantire percorsi formativi specifici al personale con incarico di posizione organizzativa, con particolare riferimento al miglioramento delle competenze avanzate di carattere professionale.

## SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **L'Ufficio del Personale**

È l'unità organizzativa preposta al servizio di formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza di tutti i dipendenti, ed alla tenuta nel fascicolo personale del dipendente di tutti i corsi relativi allo stesso.

- **I Responsabili di Settore**

Sono coinvolti nei processi di formazione dei propri dipendenti a più livelli:

- rilevazione dei fabbisogni formativi,
- formazione continua: definizione e promozione della formazione specialistica per i dipendenti del Settore di competenza
- formazione trasversale: individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi
- formazione obbligatoria: collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della anticorruzione

Il Responsabile del Settore Gestione del Territorio è altresì competente in materia di formazione obbligatoria relativa alla Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il Responsabile del Settore Affari Generali è altresì competente in materia di formazione trasversale per tutti i dipendenti in tema di transizione digitale con particolare riferimento alla gestione della piattaforma Syllabus.

- **I Dipendenti**

Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

- **Il C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità**

La valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

- **I Docenti**

L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

## ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025

A seguito della rilevazione dei fabbisogni sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2023-2025, ed aggiornate nelle diverse annualità, con lo scopo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale:** possono riguardare sia percorsi specialistici, che aree di interesse generale che coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi Settori dell'Ente.
- **formazione obbligatoria:** in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro.
- **formazione continua:** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico nelle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

## FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE e FORMAZIONE CONTINUA

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati da Upel di Varese e da Asmel di Gallarate, la maggior parte gratuiti in quanto l'Amministrazione Comunale aderisce con una quota associativa.

I Programmi Formativi prevedono una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale tra le quali: progettazione europea, previdenza obbligatoria e complementare, appalti e contratti pubblici, valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management.

Il Comune di Cocquio Trevisago incentiva i propri dipendenti alla partecipazione di ulteriori corsi formativi organizzati da altri Enti, Istituti, Associazioni, il cui percorso formativo risulta rilevante e di interesse per l'approfondimento di tematiche specifiche, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

L'Amministrazione pubblicizza ampiamente l'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA.

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

## FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

L'indicazione nominativa del personale interessato, verrà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Settore.

## MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione "in house" / in aula
- Formazione attraverso webinar
- Formazione in streaming

A seconda delle necessità i corsi potranno esseri rivolti a gruppi di destinatari omogenei, che saranno quindi organizzati in "aula" (in presenza o on line), oppure ad un numero ristretto di dipendenti.

Nel caso in cui l'aggiornamento mirato e specialistico riguardi un numero ristretto di dipendenti si ricorrerà all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti atti a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare ed in ogni caso nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici (es. RPCT per i corsi obbligatori sul Codice di comportamento dei dipendenti). Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni Responsabile di Settore deve sollecitare.

## RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del D.L. 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera ed affidata alle valutazioni dell'amministrazione in base alle risorse disponibili e avuto riguardo i fabbisogni e le necessità dell'Ente.

L'Ente ha aderito ai portali di Upel ed Asmel, che offrono aggiuntivi servizi rispetto alla formazione, tramite il pagamento di quote associative annuali, inoltre ha disposto nel Bilancio 2025-2026 un budget annuale di €2.500 per la frequenza da parte di tutti i dipendenti di ulteriori corsi.

## MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Il Servizio del Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative e alla tenuta degli attestati di partecipazione che i dipendenti devono aver cura di trasmettere. Al fine di verificare l'efficacia della formazione sarà possibile lo svolgimento di test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

I relativi dati vengono caricati in apposito file in Exel ed archiviati nel fascicolo personale, anche digitale, così da consentire la tenuta corretta del percorso formativo di ogni dipendente, anche per la redazione della scheda del personale successiva.

### Valenza della formazione ai fini della produttività individuale e dei differenziali economici

I dipendenti destinatari dei percorsi formativi, sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno di riferimento. Come previsto nella Direttiva Zangrillo del 24 gennaio 2024, è necessario evidenziare come *"la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale [...] il raggiungimento degli obiettivi formativi dei dipendenti rileva altresì in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o le qualifiche diverse"*.

## FEEDBACK

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso, il grado di utilità riscontrato, il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

## AGGIORNAMENTO PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2025

## Riferimenti Normativi

- CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, in particolare, il capo V recante *"Formazione del personale"*, artt. 54, 55 e 56;  
Nello specifico l'art. 54 del CCNL *"Principi generali e finalità della formazione"* prevede che le attività formative programmate nei documenti di pianificazione debbano essere funzionali tra l'altro a:
  - a) assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
  - b) garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie lavorative, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto delle nuove disposizioni legislative;
 inoltre:
  - all'art. 56 *"Pianificazione strategica di conoscenze e saperi"* è stabilito che gli Enti favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare di quelle di base;
  - all'art. 55 *"Destinatari e processi della formazione"* è stabilito che *"Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche"*;
  
- Ri-formare la P.A. Persone qualificate per riqualificare il Paese.  
Piano Strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione - Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, Roma, 2022. Il Piano *"mira allo sviluppo di competenze, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, ecologica e digitale richiedono di acquisire, per tutte le figure professionali delle 7 amministrazioni; in particolare il Piano strategico pone l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a partire da quelle digitali: queste ultime sono definite come le competenze necessarie affinché ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, in modo da essere promotore dell'innovazione nella prospettiva del miglioramento del servizio, del rapporto con i cittadini e della qualità del lavoro"*. Il riferimento per la formazione delle competenze digitali del personale pubblico è rappresentato dal Documento metodologico Syllabus delle competenze digitali per la PA del Dipartimento della Funzione Pubblica". Syllabus "Competenze digitali per la PA", ROMA, 2022 Presidenza del Consiglio dei Ministri.
  
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione recante "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del **23 marzo 2023**.

La Direttiva promuove lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa fornendo indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative;

Più nel dettaglio, nella direttiva sulla formazione, pubblicata nel marzo del 2023, si sottolinea che: *“la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione”*.

All'interno della stessa direttiva, è stato totalmente ripensato e rafforzato **Syllabus**, il nuovo portale dedicato alla formazione del capitale umano della PA, che consente di prendere parte a percorsi formativi mirati e differenziati: si tratta di un potenziamento dei contenuti e della piattaforma che ha riguardato non solo i percorsi relativi alle competenze digitali, ma anche i temi della transizione ecologica e la nuova normativa sui contratti pubblici, tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione è progressivamente aggiornato e che ogni dipendente può in ogni momento e in modo autonomo, per ciascuna materia, raggiungere al livello di padronanza avanzato.

- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”* del **28 novembre 2023** con riguardo alle modalità operative da adottare per la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale delle amministrazioni pubbliche, di livello dirigenziale e non, al fine di integrare ed adeguare ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza l'attività delle amministrazioni pubbliche.
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto: *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* del **24 gennaio 2024** sottolinea la valenza della formazione ai fini della produttività individuale e dei differenziali economici. Infatti indica come *“la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale [...] il raggiungimento degli obiettivi formativi dei dipendenti rileva altresì in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o le qualifiche diverse”*. Inoltre specifica che I dipendenti destinatari dei percorsi formativi e i titolari di incarico di E.Q. sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno di riferimento.
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione recante *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”* del **16 gennaio 2025**.  
Il documento si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023).  
*“Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche”*.

## Piano Formazione 2025

Il Comune di Cocquio Trevisago alla formazione e allo sviluppo delle conoscenze, competenze e capacità del personale, attribuisce la funzione strategica di supporto ai processi di cambiamento organizzativo ed operativo dell'Ente al fine di garantire l'innovazione della gestione ed un elevato livello qualitativo dei servizi erogati all'utenza.

Per questo la Giunta con delibera di Giunta n. 54 del 14/11/2024 avente ad oggetto: "*Aggiornamento per l'anno 2025 del piano triennale di azioni positive a favore delle pari opportunità 2023-2025*" ha ritenuto opportuno inserire tra le Azioni Positive la Formazione quale obiettivo Primario dando le indicazioni operative, relative all'Ambito di Azione, ed un budget annuale di €2.500, per il raggiungimento dello stesso.

In adesione agli obiettivi dettati dal P.N.R.R. nel Piano della Formazione, trovano esplicitazione [le seguenti ed ulteriori priorità strategiche](#) che si sono sviluppate del triennio di riferimento del PIAO con il coinvolgimento graduale di tutti i dipendenti dell'Ente e che vengono aggiornate per il 2025 con le Nuove direttive del Ministero della pubblica amministrazione:

### 1. Sviluppo di un set di competenze digitali comuni a tutti i dipendenti (Syllabus) sviluppato nell'arco del triennio.

Il modello di riferimento per la formazione sulle competenze digitali è il progetto "[Syllabus: nuove competenze per le amministrazioni pubbliche](#)" promosso dal Dipartimento della Funzione pubblica dal 23 marzo 2023 che, organizzato in cinque aree e tre livelli di padronanza, descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale.

La formazione si svolge sulla piattaforma online del Dipartimento, che consente di verificare le competenze di partenza e quelle acquisite, le finalità principali sono:

- consolidare le competenze digitali comuni a tutti i dipendenti pubblici (non professionisti ICT)
- accrescere la propensione complessiva al cambiamento e all'innovazione nella pubblica amministrazione.

Al dipendente viene rilasciato un "open badge" che riporta i corsi frequentati e i test superati e i dati complessivi, che vengono registrati in un "fascicolo delle competenze".

Il Comune di Cocquio Trevisago si è accreditato nel portale Syllabus nel 2023 e l'Amministratore (Responsabile della Transizione Digitale) gestisce i "discenti" abilitandoli alla fruizione dei corsi in modalità e-learning.

Nel Piano degli Obiettivi Strategici del Settore Affari Generali del 2023 ed in continuità in quello del

2024 è stato inserito il seguente obiettivo:

**FORMAZIONE E INNOVAZIONE PA** - Accrescere le competenze professionali e tecniche di tutto il personale come leva strategica per lo sviluppo del capitale umano e il rafforzamento delle amministrazioni pubbliche, così come previsto dal Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano *"Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese"*.

FASE 1 entro il 2023 adesione a "Syllabus per la formazione digitale" e promuovere la partecipazione alle iniziative formative sulle competenze di base da parte dei dipendenti pubblici, concorrere al conseguimento dei target del PNRR in tema di sviluppo del capitale umano della PA e in linea con il piano strategico nazionale per le competenze digitali.

Fruizione dei percorsi formativi di Syllabus:

FASE 2 entro il 2023 almeno il 30% del personale **FASE CONCLUSA**

FASE 3 entro il 2024 almeno il 55% del personale **FASE CONCLUSA**

FASE 4 entro il 2025 almeno il 75% del personale **Implementare la Percentuale**

- Lo stesso obiettivo di FORMAZIONE E INNOVAZIONE PA verrà riproposto nel Piano Obiettivi del Settore Affari Generali del 2025 cercando di aumentare, come previsto dall'ultima Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione recante *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"* del **16 gennaio 2025** la fruizione di Syllabus oltre la percentuale già prevista nel cronoprogramma del 75% estendendola al numero più elevato di personale sino 80/90% tenendo conto dell'attinenza delle mansioni svolte (eccezione per alcuni mansionari).

### 3. Valorizzazione il Capitale Umano da parte dei Responsabili di Settore

Come previsto dalla strategia del PNRR facendo propri i principi e le indicazioni previste nella Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 16.01.2025 i Responsabili di Settore devono Valorizzare il capitale umano promuovendo la partecipazione attiva dei propri dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze ed incrementando nel 2025 la frequenza dei corsi dei propri dipendenti rispetto agli anni precedenti.

La formazione deve essere attuata sia all'inizio con la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire.

L'incentivazione della stessa dovrà perdurare nella formazione continuativa, sia generale che trasversale:

*"garantendo l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative"*.

PROGRAMMA FORMATIVO 2023-2025	
CORSI PER TUTTI I SETTORI:	
CORSI OBBLIGATORI	
<b>Sicurezza sul lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. lsg.81/2008 -corso BASE</li> <li>• Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2010 – AGGIORNAMENTO</li> <li>• RLS – Corso base</li> <li>• Aggiornamento per addetti all’antincendio e gestione delle emergenze</li> </ul>
<b>Anticorruzione e Trasparenza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticorruzione, Etica e trasparenza</li> <li>• Codice di comportamento</li> <li>• GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati</li> <li>• CAD – Codice dell’Amministrazione Digitale</li> <li>• Tali corsi saranno svolti in modalità “aggiornamento” per il personale già in servizio e “corso base” per i neoassunti.</li> </ul>
FORMAZIONE GENERALE	
<b>Per il personale Neoassunto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizzo della piattaforma Sicraweb (protocollo, gestione delibere e determine, liquidazioni, ecc.)</li> <li>• Attivazione di specifici percorsi in relazione all’ufficio di assegnazione del personale ed eventualmente nell’utilizzo di software di “uso comune” (pacchetto office, e-mail, internet)</li> </ul>
<b>Aggiornamento Continuo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione sulla sicurezza informatica</li> <li>• Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti</li> <li>• Aggiornamento continuo in base alle necessità tecniche e alle novità legislative trasversali e specifiche dei vari Settori</li> <li>• La redazione degli atti amministrativi</li> <li>• D.lgs. 36/2023 Codice dei contratti – Novità ed evoluzione normativa</li> <li>• Contrattualistica pubblica, Appalti lavori/servizi/forniture e concessioni</li> <li>• Corsi finalizzati a migliorare la capacità di utilizzo di informatici e telematici</li> <li>• Formazione specialistica dei vari Settori eventualmente necessaria per la realizzazione degli obiettivi del PEG</li> </ul>
FORMAZIONE TRASVERSALE	
<b>Sviluppo Competenze Digitali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizzo della Piattaforma Syllabus</li> <li>• 2023 l’Ente si accredita sul portale</li> <li>• 2024 abilitazione del 60% dei dipendenti</li> <li>• 2025 si prevede di arrivare al 80/90% dei dipendenti abilitati</li> </ul>

CORSI PER SETTORE	
<b>AFFARI GENERALI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assunzioni del personale e digitalizzazione dei concorsi</li> <li>• Formazione periodica in materia di trattamento giuridico ed aggiornamento normativo del personale</li> <li>• Procedimento amministrativo ed accesso agli atti</li> <li>• Corso piattaforma notifica atti pa</li> <li>• Corsi digitalizzazione</li> <li>• PNRR: funzionamento ed opportunità</li> <li>• Organizzare l'Ente Locale per la gestione delle risorse del PNRR</li> <li>• Formazione Specifica del Responsabile della Transizione Digitale</li> </ul>
<b>ECONOMICO FINANZIARIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione periodica in materia Contabile e Tributaria</li> <li>• Aggiornamento teorico-pratico sul processo di programmazione e controllo (definizione obiettivi, indicatori, misurazione)</li> <li>• Aggiornamento periodico: bilancio di previsione, riaccertamento residui, rendiconto</li> <li>• Contabilità armonizzata generale e analitica - teorico pratico</li> <li>• Il metodo tariffario rifiuti per il secondo periodo regolatorio Arera (2022-2025). Le novità del mtr-2: rischi e opportunità</li> </ul>
<b>SOCIO EDUCATIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corsi in ambito dei servizi educativi e dei servizi sociali</li> <li>• La supervisione per gli operativi dei servizi sociali: Pnnr</li> <li>• la fase di esecuzione del contratto di servizi sociali, educativi e scolastici del Comune: dall'avvio del contratto alla verifica di conformità</li> <li>• Il servizio tutela minori nei rapporti con l'autorità giudiziaria</li> </ul>
<b>GESTIONE DEL TERRITORIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestione contabile del PNRR e l'attività di monitoraggio e rendicontazione focus sistema REGIS</li> <li>• D. lgs. 36/2023 Codice dei contratti:</li> <li>• Contrattualistica pubblica, Appalti lavori/servizi/forniture, concessioni</li> <li>• La rigenerazione Urbana</li> <li>• Sintel: procedure sottosoglia alla luce del Decreto Semplificazioni</li> <li>• la nuova normativa di accelerazione e snellimento delle procedure per gli interventi in materia di efficienza energetica legge 29 luglio 2021, n. 108. (governance del piano nazionale di ripresa e resilienza)"</li> <li>• Depositi incontrollati di rifiuti e discariche abusive</li> </ul>
<b>POLIZIA LOCALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esercitazioni al poligono di tiro</li> <li>• Formazione in materie di specifica competenza</li> <li>• 2024-2025 Polis Lombardia Percorso Base per Agenti di Polizia Locale</li> </ul>