



COMUNE DI CASATENOVO

Provincia di Lecco

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 246 DEL 07/12/2023

Proposta n. 334 / 2023

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2023/2025 PRIMA VARIAZIONE MODIFICA ALLEGATO 3.B PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E ALLEGATO 3.C PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

L'anno 2023 il giorno 7 del mese di **Dicembre** alle ore **18.45**, nella sede comunale, in seguito a convocazione, avvenuta ai sensi dello Statuto e del Regolamento per l'organizzazione ed il funzionamento della Giunta Comunale approvato con DGC n. 159 del 23/10/2020, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei signori Assessori, al presente punto all'ordine del giorno, risultano:

Nome e cognome

Qualifica

Presente

GALBIATI FILIPPO

Sindaco

SI

COMI MARTA

ViceSindaco

SI

VIGANO' DANIELE

Assessore

SI

GALBUSERA AGOSTINO

Assessore

SI

CALDIROLA GAETANO

Assessore

SI

PICCHI MARTA

Assessore

NO

Presenti: 5 Assenti: 1

Partecipa il Segretario Generale **MENDICINO GIUSEPPE** il quale provvede alla redazione del presente verbale, dando atto che eventuali partecipazioni da remoto sono effettuate tramite la piattaforma Cisco Webex.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Il Sig. **GALBIATI FILIPPO**, **Sindaco**, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2023/2025 PRIMA VARIAZIONE MODIFICA ALLEGATO 3.B PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E ALLEGATO 3.C PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

Viste e richiamate le seguenti deliberazioni del Consiglio comunale, esecutive ai sensi di legge:

- n. 15 in data 02.05.2023, mediante la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento del DUP 2023/2025;
- n. 20, pure in data 02.05.2023, mediante la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2023/2025, ex. D.lgs 118/2011, unitamente ai relativi allegati di legge, e s.m.i.;

Viste e richiamate, altresì, le proprie precedenti deliberazioni, esecutive ai sensi di legge:

- n. 85, in data 02.05.2023, mediante la quale, sulla base del Bilancio come sopra approvato, è stato definito il PEG 2023/2025 (budget finanziario) al fine della relativa gestione operativa da parte dei Responsabili dei Servizi, ivi indicati, e s.m.i.;

Vista e richiamata la propria precedente deliberazione GC n. 131 in data 30.06.2023, esecutiva ai sensi di legge, mediante la quale è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 di cui al D.L. 09.06.2021, n. 80, convertito nella legge 06.08.2021, n. 113;

Preso atto che in ossequio al DPR 24.06.2022, n. 81, risultano confluiti, all'interno del PIAO come sopra approvato, i seguenti documenti di programmazione di questo Ente:

- il Piano dei fabbisogni del personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (**Allegato 3.C al PIAO 2023/2025**);
- il Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (**Allegato 3.B al PIAO 2023/2025**);

Preso atto, nello specifico:

- a) che nel predetto **Allegato 3.B (Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025)** sono stati evidenziati gli obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, all'interno dell'Ente, con l'individuazione degli specifici ambiti di intervento necessari per il loro raggiungimento;
- b) che nel predetto **Allegato 3.C (Piano del fabbisogno del personale)**, risultano evidenziati e posti in essere tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di personale, di seguito dettagliati:
 - verifica delle eventuali eccedenze di personale;
 - determinazione delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato, nel rispetto dei nuovi vincoli in materia di assunzioni introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito nella legge 28.06.2019, n. 58;
 - rideterminazione del piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025 nel rispetto dei nuovi vincoli di cui sopra;
 - possibilità di assunzioni a tempo determinato;
 - rideterminazione della dotazione organica dell'Ente, intesa come personale in servizio ed integrata con il piano delle assunzioni approvato con il medesimo atto;

Preso ora atto che il nuovo Comitato Unico di Garanzia (CUG), nominato con determina del Segretario Generale n. 09 in data 28.07.2023, nel corso della riunione del 12.10.2023 ha proposto i seguenti ulteriori n. 2 obiettivi volti a favorire la parità e le pari opportunità, ad integrazione del Piano delle Azioni positive come sopra già approvato:

Obiettivo n. 1 - Ambito di intervento - GARANZIA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO - MIGLIORE CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Azione obiettivo: creazione di un Form Google al fine di raccogliere, in maniera anche anonima, eventuali suggerimenti/ricieste/segnalazioni/necessità da parte dei dipendenti sul tema del benessere organizzativo all'interno dell'Ente (es. situazioni di stress lavorativo - dinamiche relazionali - gestione delle relazioni con il pubblico - ecc);

Obiettivo n. 2 - Ambito di intervento - DIFFUSIONE DELLE TEMATICHE INERENTI LE PARI OPPORTUNITA'

Azione obiettivo: consentire di reperire facilmente notizie e documenti sul Sito web dell'Ente e di diffondere in maniera semplice e comprensibile informazioni di utilità generale per incrementare la cultura delle pari opportunità attraverso la creazione di una nuova sezione sul sito internet comunale dedicata alle pari opportunità, dove inserire l'elenco degli obiettivi fissati dal CUG e la relazione sulla loro realizzazione, oltre ai verbali delle riunioni del comitato.

Visto che il Piano delle Azioni Positive come sopra integrato, risultante dal nuovo **allegato 3.B**, parte integrante della presente deliberazione, ha ottenuto il parere favorevole della Consigliera di Parità come da Nota prot. n. 48/2023 in data 04.12.2023 acquisita al protocollo di questo Comune in data 05.12.2023, al n. 27737;

Ritenuto pertanto di provvedere, con il presente atto, alla relativa approvazione;

Preso atto, altresì, che dopo l'approvazione del "Piano del abbisogno del personale" 2023/2025 di cui al predetto **Allegato 3.C** si sono verificate, all'interno dell'Ente, ulteriori/diverse esigenze organizzative e funzionali;

Valutata, nello specifico, l'esigenza di rimodulare i profili qualitativi necessari sulla base delle competenze e delle attitudini richieste negli uffici interessati, meglio aderenti alle rinnovate necessità della Pubblica Amministrazione, tenuto anche conto dei vincoli finanziari esterni e dell'ottimale utilizzo delle risorse, tanto finanziarie quanto umane;

Ritenuto, nello specifico, la necessità di provvedere alle seguenti modifiche/integrazioni del Piano assunzionale come sopra approvato, consistenti nell'assunzione di:

Anno 2023

- n. 1 unità, tempo pieno, al profilo professionale di "Istruttore amministrativo contabile" - Area degli Istruttori - con trasformazione del posto pre-esistente nel profilo professionale "Operatore esperto" - Area degli Operatori esperti - da assegnare al Settore "Servizi al cittadino" per la copertura del posto vacante a seguito di espletamento di selezione comparativa ex art. 52 comma 1bis del D.Lgs 165/2001, avendo valutato, nella fattispecie, la sussistenza del fabbisogno di personale in tali termini nonché le competenze e le attitudini richieste per il posto da coprire;
- n. 1 unità, tempo pieno, al profilo professionale di "Istruttore amministrativo contabile" - Area degli Istruttori - con trasformazione del posto pre-esistente nel profilo professionale "Operatore esperto" - Area degli operatori esperti - da assegnare al Settore "Programmazione Risorse" per la copertura del posto vacante a seguito di cessazione dal

servizio avendo valutato, nella fattispecie, la sussistenza del fabbisogno di personale in tali termini nonché le competenze e le attitudini richieste per il posto da coprire;

Anno 2024

- n. 1 unità, tempo pieno, al profilo professionale di “Funzionario tecnico” - Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione - da assegnare al “Settore Lavori Pubblici, Ambiente e manutenzione” per la sostituzione di dipendente di pari inquadramento e profilo professionale che sarà trasferita ad altra Pubblica Amministrazione a seguito di mobilità esterna ex art. 30 del D.Lgs n. 165/2001;
- n. 1 unità, tempo pieno, al profilo professionale di “Istruttore tecnico” - Area degli Istruttori - da assegnare al “Settore Lavori Pubblici, Ambiente e manutenzione” in sostituzione di personale prossimo al pensionamento, appartenente alla stessa Area ma con profilo professionale di “Istruttore amministrativo contabile”, avendo valutato, nella fattispecie, la sussistenza del fabbisogno di personale in tali termini nonché le competenze e le attitudini necessarie all’interno del Settore;

Ritenuta altresì la necessità di provvedere al conferimento di n. 2 incarichi a scavalco ai sensi dell’art. 1, comma 557, della L 311/2004, come per ultimo modificato dall’art. 28 del D.L. 75/2023 convertito nella Legge 112/2023:

- presso il Settore PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA per l’affiancamento del personale neo assunto al Profilo professionale di “Funzionario amministrativo contabile” - Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione - in previsione del pensionamento dell’attuale Responsabile del Settore;
- presso il Settore LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE E MANUTENZIONE per l’affiancamento dell’unità di personale Profilo professionale di “Funzionario Tecnico” - Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, incaricato di E.Q, che come sopra cesserà dal servizio per mobilità esterna, da parte del dipendente che verrà assunto per la sua sostituzione, e ciò al fine della determinazione delle attribuzioni e delle attività di competenza;

Richiamate le vigenti disposizioni in materia;

Ritenuto pertanto di adeguare il Piano triennale del fabbisogno di Personale (PTFP) 2023/2025 integrandolo con le sopraggiunte esigenze organizzative e funzionali sopra evidenziate, come risultante dal nuovo **Allegato 3.C**, parte integrante della presente deliberazione;

Preso atto che dal medesimo Allegato risulta il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Preso atto che la modifica alla predetta programmazione del fabbisogno del personale è stata oggetto, di informazione preventiva come previsto dal CCNL del comparto Funzioni locali 16.11.2022;

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti ai sensi dell’art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2011, pure qui allegato (**allegato A**);

Visto il parere di regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale, ai sensi dell’art. 49 del Tuel;

Visto il parere di regolarità contabile espresso dal Responsabile di Servizio del Settore Programmazione Economico Finanziaria, ai sensi dell’art. 49, 1^ comma del Tuel;

Visto il D.Lgs. 165/2001 e il D.Lgs. 267/2000;

Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visti altresì gli artt. 48, primo e secondo comma del D. Lgs 267/2000 ;

Visto lo Statuto comunale ;

Ad unanimità di voti favorevoli legalmente resi ed accertati,

DELIBERA

di approvare la 1° variazione del PIAO 2023/2025 - Sezione 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - approvato con deliberazione G.C 131/2023 prevedendo l'aggiornamento dei seguenti allegati, parti integranti della presente deliberazione, che recepiscono le modifiche e le integrazioni nelle premesse illustrate:

- Allegato 3.B - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025;
- Allegato 3.C - PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025;

di aggiornare la pubblicazione della presente deliberazione nelle apposite Sezioni di "Amministrazione trasparente" e nelle banche dati previste dalla normativa vigente;

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

ravvisata l'urgenza di dare immediata eseguibilità alla presente deliberazione stante la necessità di dare avvio ai procedimenti programmati, visto l'art. 134, 4° comma del T.U.E.L, con separata ed unanime votazione favorevole

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

Allegati:

- Allegato 3.B - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025;
- Allegato 3.C - PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025;
- Allegato A - parere dei revisori dei Conti



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 334**

Ufficio Proponente: **Ufficio Segretario Generale**

Oggetto: **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2023/2025 PRIMA VARIAZIONE MODIFICA ALLEGATO 3.B PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E ALLEGATO 3.C PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Segretario Generale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 07/12/2023

Il Responsabile di Settore
Giuseppe Mendicino

Parere Contabile

Ragioneria

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 07/12/2023

Responsabile del Servizio Finanziario
Paola Sala

Il presente processo verbale, previa lettura, è stato approvato e sottoscritto con firma digitale.

IL SINDACO
GALBIATI FILIPPO

IL SEGRETARIO GENERALE
MENDICINO GIUSEPPE

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Casatenovo. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

GIUSEPPE MENDICINO in data 11/12/2023
GALBIATI FILIPPO in data 11/12/2023



Comune di Casatenovo

Provincia di Lecco

Allegato 3.B al PIAO 2023/2025

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del D.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne"*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

Le azioni positive sono misure preferenziali volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sono dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel mondo del lavoro (art. 42 D.lgs. N.198/2006).

Le azioni positive mirano a favorire soluzioni attraverso interventi "specifici" e ben definiti, intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta, sono "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si riveli una disparità di trattamento tra donne e uomini. Compensano gli svantaggi derivanti dalle discriminazioni sostanziali.

Alla luce di quanto sopra, le azioni positive si fondano sul principio dell'uguaglianza sostanziale, che valorizza le differenze esistenti tra soggetti appartenenti a diverso genere.

La materia era già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico; in particolare, l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali del 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione"*

professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno” e all’art. 57 con la previsione della costituzione del CUG “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest’ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità “l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”.

La direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*”, emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, reca le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 e di valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Tale direttiva sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e per dare attuazione ai principi di parità e di pari opportunità.

Il piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo tale da prevenire situazioni di malessere a carico del personale.

Il periodo storico di riferimento impone particolare attenzione al monitoraggio delle azioni messe in atto per consentirne il tempestivo allineamento ai cambiamenti del contesto con appositi provvedimenti.

Le politiche del lavoro adottate dal Comune di Casatenovo negli anni precedenti (flessibilità dell’orario di lavoro, concessione del part time, utilizzo del lavoro agile emergenziale durante il periodo pandemico e post emergenziale, ecc...) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell’ambito lavorativo tra uomini e donne.

Il piano triennale delle azioni positive, partendo dalla rilevazione della situazione attuale, intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all’interno dell’Amministrazione, non solo in termini formali, ma anche in termini sostanziali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari, personali ed aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Per meglio collocare il Piano delle Azioni Positive, occorre analizzare la situazione del personale dipendente.

ANALISI DELLA SITUAZIONE ALL'INTERNO DELL'ENTE

Alla data del 31.12.2022 risultavano in servizio n. 57 dipendenti, oltre al Segretario generale. La situazione del personale presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DONNE	N. 42
UOMINI	N. 15
TOTALE	N. 57
SEGRETARIO GENERALE	N. 1

Così suddivisi per categorie:

Categoria	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario	0	1	1
Elevate Qualificazioni	3	4	7
Funzionari (ex cat. D)	2	2	4
Istruttori (ex cat. C)	28	7	35
Operatori esperti (ex cat. B)	9	2	11
Totale	42	15	57

E con le seguenti percentuali:

	Segretario	E.Q.	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti
Donne	0,00 %	42,86%	50,00%	80,00%	81,82%
Uomini	100,00%	57,14%	50,00%	20,00%	18,18%

Suddivisione per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

Categoria	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario	0	1	1
Elevate Qualificazioni	3	4	7
Di cui part time	0	1	1
Funzionari	2	2	4
Di cui part time	0	1	1
Istruttori	28	7	35

Di cui part time	3	0	3
Operatori esperti	9	2	11
Di cui part time	4	0	4
Totale	42	15	57
Di cui part time	7	2	9
Di cui tempo pieno	35	13	48

Incidenza Part time su Donne

	n.	%
Donne a part time	7	16,66%
Donne a tempo pieno	35	83,34%
Totale donne in servizio	42	100,00

Incidenza Part time su Uomini

	n.	%
Uomini a part time	2	13,34%
Uomini a tempo pieno	13	86,66%
Totale uomini in servizio	15	100,00

La situazione all'interno del Comune di Casatenovo presenta quindi una prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico sia in relazione alle Categorie di inquadramento del personale dipendente.

Nella dotazione organica dell'Ente non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

Anche nei Settori strutturalmente maschili (in ambito tecnico e nel servizio vigilanza) la presenza femminile è significativa, come riportato nella Tabella seguente:

Settore	Donne in servizio	Uomini in servizio	Totale
Segretario comunale	0	1	1
Segreteria e Affari Istituzionali	5	1,5***	6,5
Programmazione Economico Finanziaria	7*	0	7*
Programmazione risorse	2	2	4
Servizi alle persone	8	1,5***	9,5
Lavori Pubblici, manutenzioni ed ambiente	7	4	11
Urbanistica ed Edilizia privata	6	1**	7
Vigilanza	4	4	8

Servizi al cittadino	3	1	4
Totale	42	15	57

* n. 1 in comando presso il Giudice di Pace

** n.1 in aspettativa per mandato elettorale

*** n. 1 unità in servizio al 50% tra i due settori

Ad oggi, quindi, non sussistono condizioni di discriminazione e di divario e, pertanto, le azioni del presente Piano saranno volte a garantire, soprattutto, il permanere di uguali opportunità tra lavoratrici donne e lavoratori uomini, nonché a valorizzare le competenze di entrambi i generi.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

In continuità con i precedenti Piani, ed in linea con la Direttiva ministeriale n. 2/2019 si individuano i seguenti obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, all'interno dell'Ente:

- A) RIMOZIONE DEI FATTORI CHE OSTACOLANO LE PARI OPPORTUNITA' NELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE
- B) GARANZIA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO – MIGLIORE CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO
- C) PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO
- D) DIFFUSIONE DELLE TEMATICHE INERENTI LE PARI OPPORTUNITA'

Nell'ambito dei predetti interventi vengono individuate le seguenti azioni positive:

Ambito di intervento: RIMOZIONE DEI FATTORI CHE OSTACOLANO LE PARI OPPORTUNITA' NELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Commissioni concorsi: in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni è assicurata, salvo motivata impossibilità, la presenza di una donna;

Bandi di selezione del personale: nei bandi di selezione per l'assunzione di personale è garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, non applicando alcuna forma di discriminazione nei confronti delle donne;

Presenza delle donne nei ruoli di vertice: gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità ed alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera;

Trattamento retributivo: il Comune garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;

Sistema premiante selettivo: l'attribuzione degli incentivi economici e premianti avviene secondo un sistema selettivo, secondo logiche meritocratiche, che valorizza i dipendenti senza discriminazione di genere;

Progressione di carriera orizzontale e verticale: il ruolo della donna nella famiglia non costituisce un ostacolo nella progressione della carriera, sia orizzontale che verticale;

Formazione ed aggiornamento del personale: Il Comune cura la formazione e l'aggiornamento del personale senza alcuna discriminazione tra uomini e donne, garantendo il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori;

Ambito di intervento: GARANZIA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO – MIGLIORE CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Flessibilità di orario: l'Ente garantisce flessibilità dell'orario di lavoro al fine di consentire la conciliazione fra la vita professionale e gli impegni di carattere familiare;

Conciliazione tra lavoro professionale e responsabilità familiare: l'organizzazione del lavoro viene strutturata con modalità che favoriscano, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita (ad esempio: la formazione viene garantita in orari che permettano uguale accessibilità a uomini e donne; gli incontri e le riunioni vengono fissate all'interno dell'orario di lavoro e/o con congruo anticipo). Particolari forme di tutela vengono inoltre garantite per la fruizione dei permessi previsti dal vigente CCNL, conciliando le esigenze organizzative dell'Ente con quelle di cura e di assistenza previste dalla Legge.

Lavoro agile: l'Ente si è dotato della disciplina prevista per la regolamentazione del lavoro agile quale misura di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti ;

Istituto della Banca ore: come previsto dai Contratti nazionali, viene confermata la Banca Ore al fine di consentire ai lavoratori di fruire, con permessi compensativi, delle ore prestate in più rispetto all'orario "normale" di lavoro;

Informativa ai lavoratori: si intende promuovere l'integrazione delle informative in materia di tutela della maternità/paternità e dei permessi ex legge n. 104/1992 per dipendenti portatori di handicap e per assistenza a familiari;

Form Google: allo scopo di raccogliere, in maniera anche anonima, eventuali suggerimenti/ricieste/segnalazioni/necessità da parte dei dipendenti sul tema del benessere organizzativo all'interno dell'Ente (es. situazioni di stress lavorativo – dinamiche relazionali – gestione delle relazioni con il pubblico - ecc) si provvederà alla creazione di un form Google anonimo accessibile dalla sezione pari opportunità del sito dell'ente, come indicato al punto D).

Ambito di intervento: PREVENZIONE E RIMOZIONE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE O VIOLENZE MORALI, PSICOLOGICHE, MOBBING, DEMANSIONAMENTO, DISAGIO ORGANIZZATIVO ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE

Formazione del personale: al fine di prevenire e contrastare fenomeni di mobbing, molestie, discriminazioni, è previsto un corso di formazione con la funzione prevalente di conoscenza di base del fenomeno, delle sue dinamiche e delle sue conseguenze.

Rafforzamento della conoscenza del CUG: è prevista la divulgazione di materiale informativo per sensibilizzare i dipendenti sui temi di competenza del CUG e sulle sue linee di azione, con particolare attenzione alla cultura di genere, alla diversità e pari opportunità.

Ambito di intervento: DIFFUSIONE DELLE TEMATICHE INERENTI LE PARI OPPORTUNITA'

Le pari opportunità in rete: l'obiettivo è quello di consentire di reperire facilmente notizie e documenti sul Sito web dell'Ente e di diffondere in maniera semplice e comprensibile informazioni di utilità generale per incrementare la cultura delle pari opportunità. Fattivamente si provvederà alla

creazione di una nuova sezione sul sito internet comunale dedicata alle pari opportunità, dove inserire l'elenco degli obiettivi fissati dal CUG e la relazione sulla loro realizzazione, oltre ai verbali delle riunioni del comitato.

DURATA DEL PIANO – PUBBLICAZIONE

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il Piano sarà pubblicato sul Sito istituzionale dell'Ente.

Potrà essere implementato o aggiornato qualora sene riscontri la necessità e/o l'opportunità ovvero in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo ed organizzativo.



Comune di Casatenovo

Provincia di Lecco

Allegato 3. C al PIAO 2023/2025

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

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

Il presente Piano dei fabbisogni 2023/2025 è stato elaborato in coerenza con la capacità assunzionale definita dalla norma, con gli indirizzi in materia di programmazione del fabbisogno espressi nella Nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 e con gli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2023/2025.

La proposta del Piano triennale dei fabbisogni del personale è stata preventivamente sottoposta all'asseverazione dal revisore dei Conti ed è stata oggetto di informazione sindacale, come previsto dal contratto nazionale del comparto Funzioni locali.

La normativa di riferimento

Le normative di riferimento esaminate nel predisporre il Piano sono le seguenti:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6 "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 25/5/2017, n. 75, il quale, al comma 2, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter. L'ultimo periodo del medesimo comma 2 prevede che nel PTFP (Piano Triennale di Fabbisogno del Personale), devono essere indicate 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. Al successivo comma 3 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, 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 "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale" del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica del 08/05/2018, pubblicato nella Gazz. Uff. 27 luglio 2018, n. 173, avente ad oggetto "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche."; • l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche "DL 34/2019") che ha introdotto, con decorrenza dalla data individuata in successivo decreto attuativo, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 (nel seguito, per brevità, anche "Decreto Attuativo"), con il quale è stata tra l'altro disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- la Circolare ministeriale esplicativa al citato Decreto Attuativo (cfr. Circolare del 13 maggio 2020 pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020).

Il piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 12.04.2022 è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 in ossequio alle disposizioni sopra citate ed alle linee guida approvate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione 08.05.2018. Tale piano è stato successivamente aggiornato con la successiva deliberazione GC n. 241 in data 07.12.2022, a seguito di sopravvenute esigenze organizzative e funzionali dell'Ente.

Tutte le procedure di reclutamento previste ed avviate nel corso del 2022 sono state regolarmente espletate.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

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, 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 le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia.

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

L'art. 57 comma 3-septies del D.L. 104/2020 prevede, con decorrenza dal 2021, che le spese di personale riferite alle assunzioni effettuate in data successiva all'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, 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 all'art. 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del D.L. N. 34/2019.

E' questo il caso, per il Comune di Casatenovo, della quota di finanziamento ottenuto a valere sul Fondo Povertà, iscritto in Bilancio per l'importo di € 8.377,58, destinato al potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali (nello specifico l'assunzione di Assistenti sociali).

Il decreto Ministero Interno 21/12/2020 prevede che ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, in caso di segreterie convenzionate, ciascun Comune computi 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 spesa.

Il numero di abitanti dell'Ente al 31/12/2022 è di 13.211 unità. Il rapporto dipendenti popolazione al 31/12/2022 risulta inferiore al parametro di riferimento di cui al decreto ministeriale del 10 aprile 2017, attestandosi su 1/232, anziché 1/158, previsto dal D.M. per la fascia demografica in cui ricade il Comune di Casatenovo.

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo del DM 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale (al netto degli arretrati contrattuali 2019/2021 corrisposti nel 2022, come espressamente previsto dalla normativa vigente) il Comune di Casatenovo evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **24,20%**.

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27%.

Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025.

Effettuata l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, si deve prendere il valore più basso che consenta di rispettare il valore soglia.

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

valore soglia di cui alla Tabella 1 del D.M. La Ragioneria Generale dello Stato, con parere n. 12454/2021, è intervenuta rispetto alla questione dei resti assunzionali riferiti ai 5 anni antecedenti al 2020 per gli enti virtuosi ed ha affermato che la facoltà di utilizzare i resti deve intendersi come alternativa più favorevole all'applicazione della nuova disciplina che prevede percentuali di crescita annuali e gradualmente, e, pertanto, che non si possono sommare/cumulare le due distinte tipologie di incremento della spesa di personale.

Nel 2023, risultano inutilizzati i resti delle facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2019) per € 12.863,71. Detto valore è inferiore all'incremento effettivo possibile entro il valore soglia della tabella 2, applicabile all'Ente per l'anno 2023.

Includendo le azioni assunzionali introdotte dal presente piano, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale degli anni 2023/2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, in compatibilità con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

I maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

Si rende tuttavia opportuno evidenziare che qualsiasi incremento di spesa di personale, anche non riconducibile all'utilizzo delle predette facoltà assunzionali (incrementi contrattuali, ricorso al lavoro flessibile, ecc.), potrebbe comportare, se non accompagnato da corrispondenti incrementi di entrata, effetti negativi per gli anni a venire, consistenti nel peggioramento del rapporto spesa personale/entrate correnti e, conseguentemente, nella riduzione a regime dei propri spazi assunzionali. Per tale ragione si rende necessario valutare attentamente le politiche assunzionali dell'Ente, in relazione agli equilibri pluriennali di bilancio.

Si evidenzia altresì che in base all'art. 7, comma 1, del più volte richiamato D.M. 17.03.2020 la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 dello stesso decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater e 562 della Legge 296/2006 e s.m.i.;

La Tabella seguente evidenzia il suddetto rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale degli anni 2023/2025.

Allegato 3.C rev. Dic.2023

COMUNE DI CASATENOVO							
SPESA DEL PERSONALE			ENTRATE CORRENTI				
Al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'Irap, come rilevato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato			Media degli accertamenti di competenza al netto FCDE				
Anno	2018	2022					
Voce - rif. BDAP	Importo	Importo al netto arretrati contrattuali 2019/2021 corrisposti nel 2022	Entrate correnti	2020	2021	2022	MEDIA
Spesa di personale - macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000	1.823.644,67	1.864.794,33	Entrata Tit. 1	5.947.159,40	6.321.191,23	6.551.217,91	6.273.189,51
Spesa di personale - macroaggregato BDAP U.1.03.02.12.001	0,00	0,00	Entrata Tit. 2	1.019.579,93	551.221,64	533.118,42	701.306,66
Spesa di personale - macroaggregato BDAP U.1.03.02.12.002	0,00	0,00	Entrata Tit. 3	1.317.404,18	1.416.834,50	1.619.584,70	1.451.274,46
Spesa di personale - macroaggregato BDAP U.1.03.02.12.003	0,00	0,00	Media entrate correnti				8.425.770,64
Spesa di personale - macroaggregato BDAP U.1.03.02.12.999	0,00	0,00	FCDE Bilancio di previsione 2022 - valore assestato				-519.965,61
Tirocini extra curriculari	0,00	13.500,00					
Spese segretario comunale in Convenzione	0,00	35.159,68					
TOTALE SPESE DI PERSONALE	1.823.644,67	1.913.454,01	MEDIA ACC. DI COMPETENZA AL NETTO FCDE (A)				7.905.805,03
				2023	2024	2025	
Rapporto spesa personale/entrate (spesa di personale 2022/A)				24,20%	24,20%	24,20%	
% massima prevista per fascia "f"				27,00%	27,00%	27,00%	
Livello massimo di spesa raggiungibile (B) = (A*27%)				2.134.567,36	2.134.567,36	2.134.567,36	
Incremento max teorico della spesa di personale (Spesa personale 2022- B)				221.113,35	221.113,35	221.113,35	
% massima di incremento per i vari anni				21%	22%		
Budget assunzionale annuo teorico (spesa personale 2018*%prevista)				382.965,38	401.201,83		
Resti assunzionali quinquennio				12.863,71	-		
Effettiva capacità assunzionale annua				221.113,35	221.113,35	221.113,35	
Verifica contenimento nei limiti spesa Bilancio di Previsione				2023	2024	2025	
Spesa di personale - macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000				2.048.351,56	2.090.534,87	2.071.396,87	
Spesa di personale - macroaggregato BDAP U.1.03.02.12				14.500,00	4.800,00	14.400,00	
Spesa di personale - macroaggregato BDAP U. 1.09.01.000				2.500,00	2.500,00	2.500,00	
Spese segretario comunale in Convenzione BDAP U. 1.09.01.000				36.147,00	36.147,00	36.147,00	
a dedurre: quota finanziamento Fondo Povertà assunzione Assistente sociale (art. 57 comma 3-septies D.L. 104/2020) cap 508				- 8.377,58	-8.377,58	- 8.377,58	
TOTALE STANZIAMENTI DI BILANCIO				2.093.120,98	2.125.604,29	2.116.066,29	

verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

I commi 557, 557-bis, 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei Comuni:

- **557:** 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:
 - razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.
- **557-bis.** Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute 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.
- **557-quater.** Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014, gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Gli enti sono quindi tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui al predetto art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. (valore medio del triennio 2011-2013) è pari a **€uro 1.988.583,69**, come risulta dalla Tabella di seguito riportata, tenuto conto del parere della Corte dei Conti Lombardia n. 237/2014/PAR in tema di consolidamento delle spese del personale delle aziende speciali partecipate e dei Consorzi:

		Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	Spesa media triennio
Spesa complessiva personale	+	2.057.052,72	2.039.507,77	2.001.050,60	
Spese per assunzione lavoratori categorie protette	-	38.791,71	41.035,90	41.132,45	
Diritti di segreteria (oneri e irap inclusi)	-	11.689,98	11.364,97	9.794,72	
Rimborsi ricevuti per personale in comando e in Convenzione	-	65.578,25	74.288,88	71.053,26	
Recupero per servizio segreteria convenzionata	-	54.766,25	57.297,61	55.725,33	
Spese per missioni del personale	-	683,82	625,35	511,60	
Spese per formazione del personale	-	5.414,03	5.909,74	4.022,35	
Incentivo ICI, Incentivi funzioni tecniche	-	76.642,10	40.894,07	2.695,00	
Tirocini formativi comunicati da Serv. Sociale		7.125,96	3.700,52	3.613,75	
Totale spesa Comune		1.810.612,54	1.811.791,77	1.819.729,64	1.814.044,65
Consolidamento spesa partecipate (delib. Corte dei Conti Lombardia 237/2014)					
Azienda speciale Retesalute	+	153.024,20	156.566,32	157.306,05	
Parco Valle Lambro	+	7.772,71	7.637,29	7.040,27	
Consorzio Villa Greppi	+	11.291,79	11.557,61	11.420,89	
TOTALE SPESA DI PERSONALE		1.982.701,24	1.987.552,99	1.995.496,85	1.988.583,69

Il piano occupazionale approvato con il presente provvedimento è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale e, in ogni caso, non pregiudica il contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 pari, come sopra precisato, ad €. 1.988.583,69, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006, con le indicazioni di cui all'art. 7, comma 1, del D.M. 17.03.2020.

E' altresì verificato il sostanziale rispetto degli equilibri pluriennali del Bilancio di previsione finanziario 2023/2025 sulla base delle risultanze del Bilancio 2023/2025 approvato dal Consiglio comunale con atto n. 20 in data 02.05.2023 e s.m.i.

verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La programmazione triennale del fabbisogno del personale deve altresì comprendere i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato.

L'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, disciplina i limiti di spesa in materia di assunzioni a tempo determinato, all'utilizzo di personale con accordi/convenzioni, alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, alla somministrazione di lavoro nonché al lavoro accessorio di cui all'art. 70, comma 1, del D.Lgs 276/2003;

Tali limitazioni, tuttavia, non si applicano agli Enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge 296/2006, fermo restando comunque, che la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta, per le stesse finalità, nell'anno 2009.

Nell'anno 2009 la spesa per le forme flessibili di lavoro (inclusi oneri a carico dell'Ente) come risulta dal bilancio consuntivo dell'Ente è stata la seguente:

Totale spesa lavoro flessibile – anno 2009		€ 20.015,95
---	--	--------------------

Nel triennio 2023/2025 è prevista:

- l'attivazione di tirocini formativi (dote comune);
- l'accordo di collaborazione con Comuni vicini per il servizio di polizia locale in occasione di manifestazioni sul territorio comunale;
- assunzione a tempo determinato a scavalco ai sensi dell'art 1, Comma 557 della legge 311/2004 per n. 2 figure di "Funzionari di elevata qualificazione";

Per una spesa complessiva stimata di € 18.100,00 per l'anno 2023 e di € 17.300 per l'anno 2024 e di € 16.900,00 per l'anno 2025.

Sulla base delle risultanze del Bilancio di Previsione 2023/2025, come sopra approvato, la spesa di personale per forme di lavoro flessibile è dunque compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come di seguito evidenziato:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 20.015,95

Spesa per lavoro flessibile prevista – annualità 2023 € 18.100,00
--

Spesa per lavoro flessibile prevista – annualità 2024 € 17.300,00
--

Spesa per lavoro flessibile prevista – annualità 2025 € 16.900,00
--

verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Dalla verifica della consistenza del personale attualmente presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è stato rilevato che **non emergono situazioni di personale in esubero che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità ai sensi della normativa richiamata.**

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

È stato verificato che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data del presente piano ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'Ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio anno 2022;
- nella Sez. 2 del presente piano è aggiornato ed approvato il piano delle azioni positive triennio 2023-2025, redatto ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006.

Pertanto il Comune di Casatenovo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

stima delle cessazioni – trend dei fabbisogni

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

ANNO 2023

- n. 1 Funzionario Tecnico – area Funzionari (ex Cat. D) – cessazione per mobilità
- n. 1 Istruttore amministrativo contabile – area istruttori (ex cat. C) – cessazione per mobilità

ANNO 2024

- n. 3 unità Istruttore Amministrativo contabile – area Istruttori (ex cat. C) – cessazione per quiescenza;
- n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile - area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D) – cessazione per quiescenza;

stima/copertura dei fabbisogni:

Anno 2023

In relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione ed in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, si intende confermare il Piano di fabbisogno del personale 2022/2024 per la parte non attuata, consistente, nello specifico:

- nell'assunzione, a tempo indeterminato e pieno, di n. 1 unità al profilo professionale di "Funzionario amministrativo contabile" - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. "D") - da assegnare al Settore PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA per l'affiancamento del personale attualmente in servizio, anche in previsione dei prossimi pensionamenti previsti nel Settore.

Si intende altresì, per esigenze organizzative e di servizio, prevedere le seguenti assunzioni di personale con rimodulazione dei profili qualitativi necessari, sulla base delle competenze e delle attitudini richieste negli uffici interessati e tenuto anche conto dei vincoli finanziari esterni e dell'ottimale utilizzo delle risorse, tanto finanziarie quanto umane:

- n. 1 unità, tempo pieno, al profilo professionale di "Istruttore tecnico" - Area degli istruttori (ex Cat. C) da assegnare al Settore URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA, con trasformazione dell'attuale posto vacante nel profilo professionale di "Funzionario tecnico" - area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. "d") avendo valutato, nella fattispecie, la sussistenza del fabbisogno di personale in tali termini nonché le competenze e le attitudini richieste per il posto da coprire;
- n. 1 unità, tempo pieno, al profilo professionale di "Istruttore amministrativo contabile" - Area degli istruttori (ex Cat. C), da assegnare al Settore SERVIZI AL CITTADINO, in sostituzione di personale di pari inquadramento e profilo professionale, prossimo al pensionamento, prevedendo un congruo periodo di affiancamento con il personale dimissionario al fine della determinazione delle attribuzioni e delle attività di competenza;
- n. 1 unità, tempo pieno, al profilo professionale di "Istruttore amministrativo contabile" - Area degli istruttori (ex Cat. C), da assegnare al Settore PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, in sostituzione di personale di pari inquadramento e profilo professionale, prossimo al pensionamento, prevedendo un congruo periodo di affiancamento con il personale dimissionario al fine della determinazione delle attribuzioni e delle attività di competenza;
- n. 1 unità, tempo pieno, al profilo professionale di "Istruttore amministrativo contabile" - Area degli Istruttori - con trasformazione del posto pre-esistente nel profilo professionale "Operatore esperto" - Area degli Operatori esperti - da assegnare al Settore SERVIZI AL CITTADINO a seguito di espletamento di selezione comparativa ex art. 52 comma 1bis del D.Lgs 165/2001, avendo valutato, nella fattispecie, la sussistenza del fabbisogno di personale in tali termini nonché le competenze e le attitudini richieste per il posto da coprire;
- n. 1 unità, tempo pieno, al profilo professionale di "Istruttore amministrativo contabile" - Area degli Istruttori - con trasformazione del posto pre-esistente nel profilo professionale "Operatore esperto" - Area degli operatori esperti - da assegnare al Settore "PROGRAMMAZIONE RISORSE che si renderà vacante a seguito di cessazione dal servizio, avendo valutato, nella fattispecie, la sussistenza del fabbisogno

di personale in tali termini nonché le competenze e le attitudini richieste per il posto da coprire;

Anno 2024

- n. 1 unità, tempo pieno, al profilo professionale di "Funzionario tecnico" – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – da assegnare al "SETTORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE E MANUTENZIONE" per la sostituzione di dipendente di pari inquadramento e profilo professionale che sarà trasferita ad altra Pubblica Amministrazione a seguito di mobilità esterna ex art. 30 del D.Lgs n. 165/2001;
- n. 1 unità, tempo pieno, al profilo professionale di "Istruttore tecnico" – Area degli Istruttori - da assegnare al "SETTORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE E MANUTENZIONE" in sostituzione di personale prossimo al pensionamento, appartenente alla stessa Area ma con profilo professionale di "Istruttore amministrativo contabile", avendo valutato, nella fattispecie, la sussistenza del fabbisogno di personale in tali termini nonché le competenze e le attitudini necessarie all'interno del Settore;

Si evidenzia che per la copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, si procederà con adeguamento del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, in relazione all'effettiva cessazione del personale a vario titolo.

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025

ANNO 2023

Area	Profilo professionale	Modalità di accesso	Note
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo contabile	Concorso pubblico	Nuova figura – Da assegnare al Settore Programmazione Economico Finanziaria
Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	Mobilità volontaria	Da assegnare al Settore Urbanistica ed edilizia privata (a fronte di personale cessato per mobilità appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)
Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	Progressione tra le aree	Da assegnare al Settore Servizi al cittadino (a fronte di personale dimissionario per quiescenza) – previsto periodo di affiancamento
Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	Scorrimento propria graduatoria concorsuale	Da assegnare al Settore Servizi al cittadino (a fronte di passaggio di personale ad area superiore)
Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità volontaria/Scorrimento graduatoria concorso/Concorso pubblico/progressione di carriera	Da assegnare al Settore Programmazione economico finanziaria (a fronte di personale dimissionario per quiescenza) – previsto periodo di affiancamento
Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità volontaria/Scorrimento graduatoria concorso/Concorso pubblico/progressione di carriera	Da assegnare al Settore Programmazione risorse (a fronte di personale dimissionario) – previsto periodo di affiancamento
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario tecnico	Art. 1 comma 557 legge 311/2004	Assunzione a tempo determinato per affiancamento personale in mobilità dal 01/02/2024

ANNO 2024

Categoria giuridica	Profilo professionale	Modalità di accesso	Note
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario tecnico	Scorrimento graduatoria concorso	Da assegnare al Settore Lavori pubblici Ambiente e Manutenzione (a fronte di personale in mobilità appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) con decorrenza 01/02/2024
Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	Mobilità volontaria/Scorrimento graduatoria concorso/Concorso pubblico/progressione di carriera	Da assegnare al Settore Lavori pubblici Ambiente e Manutenzione (a fronte di personale dimissionario per quiescenza)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo contabile	Art. 1 comma 557 legge 311/2004	Assunzione a tempo determinato per affiancamento personale neo assunto

ANNO 2025

Categoria giuridica	Profilo professionale	Modalità di accesso	Note
----------------------------	------------------------------	----------------------------	-------------

Previsione turnover da adeguarsi in contesto di programmazione ed alle effettive cessazioni che si verificheranno nel corso dell'anno

Si riporta di seguito la dotazione organica dell'Ente a seguito delle assunzioni previste dal presente Piano dei fabbisogni:

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI CASATENOVO					
RIMODULATA SULLA BASE DEL PERSONALE IN SERVIZIO E DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE					
SETTORE SEGRETERIA AFFARI ISTITUZIONALI					
Area	Profilo professionale	Addetti	di cui a tempo parziale	annotazioni	Note
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativo contabili	1	1	posto p.t.	
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	4			
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo - contabile	1			
Totale		6	1		

SETTORE PROGRAMMAZIONE RISORSE					
Categoria contrattuale	Profilo professionale	Addetti	di cui a tempo parziale	annotazioni	Note
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativo contabili	1			Ad eliminazione (per trasformazione categoria)
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	2 +1			Incremento a n. 3 unità
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo - contabile	1			
Totale		5			

SETTORE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA					
Categoria contrattuale	Profilo professionale	Addetti	di cui a tempo parziale	annotazioni	Note
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativo contabili	2	1	di cui 1 posto t.p. occupato part time	
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	3 +1			prevista n. 1 assunzione a TP in affiancamento ad un posto ad eliminazione
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	1	1	posto t.p. occupato part time <u>(in comando presso altro Ente)</u>	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo - contabile	1			
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo - contabile	1			Ad eliminazione
Totale		9	2		

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA					
Categoria contrattuale	Profilo professionale	Addetti	di cui a tempo parziale	annotazioni	Note
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativo contabili	1	1	di cui 1 posto t.p. occupato part time	
Istruttori	Istruttore di Biblioteca	1			
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	5	1	di cui 1 posto t.p. occupato part time	
Funzionari ed elevata qualificazione	Assistente sociale	2			
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo - contabile	1			
Totale		10	2		

SETTORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE E MANUTENZIONE					
Categoria contrattuale	Profilo professionale	Addetti	di cui a tempo parziale	annotazioni	Note
Operatori esperti	Operatore esperto servizi tecnico manutentivi	1			
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativo contabili	1			
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	4	1		Di cui 1 ad eliminazione
Istruttori	Istruttore tecnico	2+1			In sostituzione istruttore amministrativo contabile
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario tecnico	2	1	di cui 1 posto t.p. occupato part time	
Totale		11	2		

SETTORE URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA					
Categoria contrattuale	Profilo professionale	Addetti	di cui a tempo parziale	annotazioni	Note
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativo contabili	2	1	di cui 1 posto t.p. occupato part time	
Istruttori	Istruttore tecnico	2 +1			prevista n. 1 assunzione a TP
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	1			
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario tecnico	1			
Totale		7	1		

SETTORE VIGILANZA					
Categoria contrattuale	Profilo professionale	Addetti	di cui a tempo parziale	annotazioni	Note
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativo contabili	2	1		
Istruttori	Agenti di Polizia Locale	6			
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario di Polizia locale	1			
Totale		9			

SETTORE SERVIZI AL CITTADINO					
Categoria contrattuale	Profilo professionale	Addetti	di cui a tempo parziale	annotazioni	Note
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativo contabili	1			Ad eliminazione (per trasformazione categoria)
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	3+1			prevista n. 1 assunzione a TP in affiancamento ad un posto ad eliminazione
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo - contabile	1			
Totale		6	0		
		Addetti	di cui a tempo parziale		
	TOTALE	63	8		
	posti ad eliminazione	4			
	trasformazione categoria	2			
	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA	57	8		
	di cui:				
	in comando	1	1		

Si precisa quanto segue:

SETTORE SEGRETERIA AFFARI ISTITUZIONALI: nessuna variazione;

SETTORE PROGRAMMAZIONE RISORSE: trasformazione della posizione da "Operatore esperto" a "Istruttore amministrativo contabile" da coprire con futura assunzione;

SETTORE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA: previsione di affiancamento per futuro pensionamento figura di "Istruttore amministrativo contabile" (posizione aggiuntiva ad eliminazione) – Posizione di "Funzionario Amministrativo contabile" in pensionamento;

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA: nessuna variazione;

SETTORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE E MANUTENZIONE: prevista nuova assunzione con profilo professionale "Istruttore tecnico" in sostituzione di personale prossimo al pensionamento con profilo professionale di "Istruttore amministrativo contabile" – sostituzione di "Funzionario Tecnico" con figura professionale appartenente alla stessa Area e pari profilo professionale a seguito di mobilità volontaria;

SETTORE URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA: prevista nuova assunzione con profilo professionale "Istruttore tecnico";

SETTORE VIGILANZA: nessuna variazione;

SETTORE SERVIZI AL CITTADINO: trasformazione della posizione da "Operatore esperto" in "Istruttore amministrativo contabile" da coprire con futura assunzione - previsione di affiancamento per futuro pensionamento figura di "Istruttore amministrativo contabile" (posizione aggiuntiva ad eliminazione);

certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata preventivamente sottoposta all'esame del Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente (l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni), nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

informativa sindacale

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata oggetto di informazione sindacale preventiva come previsto dal CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022.

strategie di copertura del fabbisogno

L'art. 3, comma 8, della Legge n. 56 del 19/06/2019 ha introdotto una sospensione, per il triennio 2019-2021, dell'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria previste e disciplinate dall'art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, prima di attivare una procedura concorsuale; l'art. 1, comma 14-ter del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, ha prorogato sino al 31/12/2024 la predetta deroga all'obbligo di esperimento della procedura di mobilità volontaria prima di procedere all'indizione dei concorsi.

Le assunzioni saranno effettuate mediante modalità di reclutamento miste ovvero utilizzando graduatorie concorsuali vigenti nell'Ente oppure utilizzando graduatorie vigenti di altri Enti previa approvazione della convenzione di utilizzo oppure mediante mobilità esterna volontaria.

Fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, sarà altresì oggetto di valutazione il ricorso a procedure di progressione verticale di personale all'interno dell'Ente.

I Responsabili di servizio, coadiuvati dall'ufficio personale, attiveranno le procedure di reclutamento del personale, a tempo indeterminato, ritenute più consone, in relazione alle specifiche figure necessarie, nel rispetto della normativa vigente.

COMUNE DI CASATENOVO

(Provincia di Lecco)

VERBALE N 84 del 06.12.2023

In data odierna, l'Organo di revisione, nella persona del Revisore Unico, Rag. Filippo Zucchelli, nominato con atto del Consiglio Comunale n. 11 del 25.02.2021, prende visione della proposta di deliberazione da sottoporre all'approvazione della Giunta comunale avente ad oggetto:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2023/2025 - PRIMA VARIAZIONE - MODIFICA ALLEGATO 3.B PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E ALLEGATO 3.C PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

predisposta dall'Ufficio personale;

Dalla predetta documentazione il Revisore rileva che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2023-2025, approvato quale allegato al PIAO 2023/2025 con deliberazione della GC n. 131/2023 (sul quale era stato rilasciato il proprio parere favorevole n. 70/2023), viene ora rivisto alla luce delle sopraggiunte esigenze organizzative e funzionali del Comune, ben evidenziate nella proposta di deliberazione ricevuta;

Il Revisore prende atto che la spesa derivante dalla programmazione che si intende modificare con l'atto in esame:

- rientra nei limiti di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019;
- rispetta i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 in tema di contenimento della spesa di personale;
- rispetta gli equilibri pluriennali di Bilancio, come da certificazione dal Responsabile del servizio finanziario;

Tutto ciò considerato, visto l'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001;

ESPRIME, per quanto di competenza, parere favorevole sulla documentazione presentata in ordine alla modifica della programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025, allegata al PIAO 2023/2025.

RACCOMANDA che la spesa del personale sia costantemente valutata in relazione agli equilibri pluriennali del bilancio, tenuto altresì conto della possibile evoluzione, straordinaria o strutturale, delle condizioni del contesto attuale e del Bilancio degli esercizi futuri.

IL REVISORE UNICO

Rag. Filippo Zucchelli

firmato