



Comune di Cislago
Provincia di Varese

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2025-2027**

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

Indice

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1. SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
2. SEZIONE ANTICORRUZIONE	7
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	8
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	8
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	8
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	11
3.2 Organizzazione del lavoro agile	12
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	13
3.3.1 Verifica capacità assunzionale	13
3.3.2 Obiettivi reclutamento del Personale	16

PREMESSA

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

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

Con la recente delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, ANAC ha disposto l'aggiornamento 2024 del PNA 2022, ribadendo al paragrafo 2 della premessa che i comuni con popolazione al di sotto di 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti (il Comune di Cislago ricade nella seconda fattispecie), dopo la prima adozione della sezione (avvenuta con il PTPCT 2022-2024) valutano se nell'anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:

Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative

Modifiche organizzative rilevanti

Modifiche degli obiettivi strategici

Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

e laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le circostanze elencate, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO.

Si dà atto che per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti e che in caso contrario l'amministrazione adotta una nuova sezione del PIAO nella quale dar conto dei fattori intervenuti e di correttivi apportati nell'ambito del nuovo atto di programmazione.

La presente edizione va intesa quale aggiornamento del PTPCT 2022- 2024, tenuto conto che il Comune di Cislago ha in organico assai meno del limite introdotto da ANAC di 50 dipendenti per consentire la redazione in forma semplificata della Sezione anticorruzione (infatti al 31.12.2024 il personale in servizio risulta essere composto da n. 32 dipendenti).

Si rileva inoltre che non solo nell'anno precedente (2024), ma nell'intero triennio precedente e relativo alla vigenza del PTPCT 2022 – 2024, NON si sono verificate le seguenti evenienze:

Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative

Modifiche organizzative rilevanti

Modifiche degli obiettivi strategici

Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

circostanze che ANAC ha direttamente individuato nell'aggiornamento 2024 del PNA 2022 quali fattori decisivi per escludere dall'obbligo di aggiornamento annuale della Sezione Anticorruzione.

In relazione a quanto evidenziato, la presente sezione anticorruzione del PIAO 2025-2027 potrà essere confermata per il successivo biennio con delibera della Giunta Comunale, salvo che nel corso del prossimo biennio non sopravvengano le evenienze sopra descritte.

Da ultimo si dà atto che la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di Cislago ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto

legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe (per l'anno 2025 il termine è stato differito con provvedimento adottato da ANAC al 30 marzo 2025).

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

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. del unitamente al bilancio di previsione finanziario 2025 -2027.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, la Sezione anticorruzione, il Piano di azioni positive.

1. SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Denominazione Amministrazione	COMUNE DI CISLAGO
Indirizzo	Piazza Enrico Toti n. 1
Codice fiscale e Partita IVA	00308220128
Contatti	029667101 contatti@comune.cislago.va.it protocollocislago@legalmailpa.it
Sito web istituzionale	https://www.comune.cislago.va.it
Sindaco	Stefano Calegari
RPCT	Dott. Angelo Quagliotti Decreto Sindacale N.50 del 19/11/2024
Ruolo svolto dal RCPCT all'interno della Amministrazione	Segretario Generale
Numero abitanti al 31.12.2024	10477
Numero totale dipendenti al 31.12.2024	32

2. SEZIONE ANTICORRUZIONE

La presente Sezione costituisce la modifica ed aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024 adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 10.01.2022.

La Sezione Anticorruzione 2025-2027 costituisce allegato al presente PIAO 2025 -2027.

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

Il Piano Azioni Positive 2024-2026 confluisce all'interno del presente documento, e ha ottenuto i seguenti pareri favorevoli:

- parere positivo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 16.1.2024 (verbale n° 172024);
- parere di competenza del Consigliere di parità della Provincia di Varese è pervenuto con nota Prot. 989/2024;
- parere di competenza della Consigliera Comunale per le Pari Opportunità pervenuto con nota Prot. n. 1065/2024.

DATI SUL PERSONALE

La situazione del personale dipendente è rappresentata, alla data del 24.02.2025, distintamente per uomini e donne, come nel seguente prospetto:

area	maschi	femmine	totale
Elevata qualificazione	1	5	6
Funzionari	0	2	2
Istruttori	5	11	16
Operatori Esperti	0	6	6
Operatori	1	1	2
	7	23	30

Dall'analisi della predetta situazione si constata che l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

L'Amministrazione Comunale si è adeguata alle previsioni della Legge 23/11/2012, n. 215 “*Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni*”.

L'attuale composizione della Giunta costituita a seguito delle consultazioni amministrative del 2021 vede la presenza di due Assessori di sesso femminile e due Assessori di sesso maschile, così come previsto e

stabilito dalle leggi in materia di parità di genere nelle istituzioni.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione relativi agli anni 2024 – 2026 (Piano Azioni Positive 2024 – 2026).

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

Nello specifico, poiché la relazione del Comitato Unico di Garanzia (Prot. 1667/2025) riferisce di un risultato positivo delle azioni del PTAP relative al Benessere organizzativo svolte fin dall'anno 2021 e propone di proseguire il percorso focalizzando l'attenzione sulla gestione dello stress lavorativo, si ritiene di progettare un percorso biennale intorno a questo argomento.

A. Benessere organizzativo

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

AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: *CLIMA AZIENDALE*

Descrizione attività	Strategia	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
Formazione per tutti i dipendenti sulla gestione dello stress lavorativo	Offrire la possibilità a tutti i dipendenti di partecipare a incontri di gruppo per imparare a riconoscere le situazioni che generano stress lavorativo, imparare a gestirle in modo da ridurre gli effetti sulla salute personale e sul clima aziendale.	Realizzazione di incontri formativi con un professionista (psicologo dl lavoro) a cui possano partecipare tutti i dipendenti, a gruppi ridotti.	€ 1.500,00 Per ciascuna annualità	2025 e 2026

Funzionario Responsabile: Responsabile Procedimento Piano Azioni Positive.

B. Orari di lavoro

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

AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: *BANCA DELLE ORE*

Descrizione attività	Strategie	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
Verifica realizzabilità e approvazione Regolamento per la Banca delle ore come previsto dalla contrattazione integrativa decentrata.	- Redazione del Regolamento; - Informazione sulla misura contrattuale;	Diminuzione richieste permessi; Utilizzo della misura contrattuale.	Risorse interne	2024 - 2026

Funzionario Responsabile: Responsabile Servizio Finanziario

Titolo: *RIORDINO ORARI DI SERVIZIO*

Descrizione attività	Strategia	Indicatore di	Spesa	Anno
----------------------	-----------	---------------	-------	------

		risultato	prevista	
Verifica delle tipologie di orario assegnate e delle possibili modifiche come previste dalla contrattazione integrativa decentrata.	- Riduzione del numero e della tipologia di orari assegnati; - Maggiore adesione alla normativa contrattuale;	Migliore organizzazione del lavoro; Utilizzo della misura contrattuale.	Risorse interne	2024 - 2026

Funzionario Responsabile: Responsabile Servizio Finanziario

C. Informazione

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

AZIONI DI SVILUPPO

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

Descrizione attività	Strategia	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
Incontri di formazione sulle azioni per il contrasto alla violenza di genere.	Acquisizione di informazioni e strumenti per gestire eventuali casi riferiti da utenti	Migliore gestione dei casi e migliore collaborazione tra servizi.	Risorse interne e collaborazioni gratuite dei volontari di RETE ROSA	2024 - 2026

Funzionario Responsabile: Responsabile Procedimento Piano Azioni Positive.

D. Consolidamento Comitato Unico di Garanzia

Obiettivo : Implementare le informazioni utili al lavoro del Comitato.

AZIONI DI SVILUPPO

Titolo: Adesione al “Patto strategico di rete”.

Descrizione attività	Risultati attesi	Indicatore di risultato	Spesa prevista	Anno
Partecipare alle riunioni con Consiglieri provinciale di Parità e i CUG della Provincia, al fine di condividere informazioni, obiettivi e strategie e aumentare la visibilità del Comitato sui siti comunali.	Maggiore operatività del CUG.	Redazione brevi verbali degli incontri (a uso interno e per informazione dei dipendenti); pubblicazione informazioni sul sito web istituzionale dell'Ente	Risorse interne	2024 - 2026

Funzionario Responsabile: Responsabile Servizio Tributi, Presidente CUG

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.

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

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

3.2 Organizzazione del lavoro agile

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

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

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

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

3.3.1 Verifica capacità assunzionale

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 24.02.2025	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 32 unità di personale <i>di cui:</i> n. 32 a tempo indeterminato n. 30 a tempo pieno n. 2 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 8 funzionari – elevate qualificazioni n. 16 Istruttori n. 6 Operatori esperti n. 2 Operatori
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, 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 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'assestato 2024 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,06%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;
- 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 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di euro 371.492,94
- Dall'esercizio 2025 non ricorre più l'applicazione dell'effetto calmierante della Tabella 2.
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a euro 371.492,94.

Non sono previste assunzioni nel triennio 2025/2027

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo]* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 1.154.341,26
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: euro 912.858,17

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 51.763,50

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: euro 3.907,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 24.2.2025 con esito negativo.

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

Atteso 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 odierna 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;

si attesta che il Comune di Cislago non soggiace al divieto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

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

ANNO 2025: n. 1 Operatore Servizio Tecnico

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

		c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: Al momento l'Amministrazione Comunale non ritiene di procedere a nuove assunzioni soprattutto per mancanza di risorse finanziarie. d) certificazioni del Revisore dei conti: Il presente allegato è stato inviato per conoscenza al Revisore Unico dei Conti senza richiedere parere di conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 considerato che non vi è alcuna assunzione programmata nel triennio.
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Non prevista. b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Non prevista. c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Non prevista. d) progressioni verticali di carriera: Non prevista. e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Incarichi già in essere nell'anno 2024. Servizio Tecnico: mesi uno Istruttore Tecnico Servizio Polizia Locale: mesi sei numero un Istruttore agente. Il limite di spesa per tali tipologie di lavoro è rispettato. f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non prevista.

3.3.2 Obiettivi reclutamento del personale

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

L'organigramma dell'Ente è il seguente:

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

La dotazione organica suddivisa per aree al 24.2.2025 è la seguente:

SERVIZIO	SITUAZIONE AL 24/2/2025	NOTE
SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE		
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
SERVIZIO DEMOGRAFICO/ELETTORALE		
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
SERVIZIO FINANZIARIO E DI RAGIONERIA		
N.1 FUNZIONARIO CONTABILE	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE CONTABILE	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE CONTABILE	COPERTO	
N. ISTRUTTORE CONTABILE	COPERTO	
SERVIZIO TRIBUTI		
N.1 FUNZIONARIO TRIBUTI COMMERCIO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO - MESSO	COPERTO	
SERVIZIO SOCIO/ASSISTENZIALE		
N.1 FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	COPERTO	
N.1 FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	COPERTO	
N. 1 ASSISTENTE SOCIALE PAR-TIME (22/36)	COPERTO	
SERVIZIO CULTURA/ISTRUZIONE/TEMPO LIBERO		
N.1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO PAR-TIME (30/36)	COPERTO	
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO PAR-TIME (24/36)	COPERTO	
SERVIZIO TECNICO		
N.1 FUNZIONARIO TECNICO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	
N. 1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE TECNICO	COPERTO	Dal 1/2/2025 program 2024
N.1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N. 1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N. 1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	COPERTO	
N. 1 OPERATORE ADDETTO ALLE PULIZIE	COPERTO	
N. 1 OPERATORE MANUTENTIVO	COPERTO	Dimissionario dal 1/6/2025
SERVIZIO POLIZIA LOCALE		
N. 1 FUNZIONARIO VICE COMMISSARIO	COPERTO	
		Dimissionario in periodo di prova, quindi profilo da assumere con ptfb 24-26
N.1 ISTRUTTORE-AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Da COPRIRE	
N.1 ISTRUTTORE-AGENTE DI POLIZIA LOCALE	COPERTO	
N.1 ISTRUTTORE-AGENTE DI POLIZIA LOCALE	COPERTO	

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

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

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

DOTAZIONE ORGANICA– SITUAZIONE ALLA DATA DEL 24/2/2025 E MODIFICHE PREVISTE ANNO 2025

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2025/2027

AREA (Ex categoria) PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	ANNO 2025		ANNO 2026		ANNO 2027		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
OPERATORI	2		1								1	
OPERATORI AMMINISTRATIVI ESPERTI	5	1									5	1
ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	6	1									6	1
ISTRUTTORI TECNICI	4										4	
ISTRUTTORI AGENTI DI POLIZIA LOCALE	2				1*						3	
ISTRUTTORE CONTABILE	3										3	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE: ASS.TE SOCIALE	3										3	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO CONTABILE	1										1	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO TRIBUTI E COMMERCIO	1										1	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO TECNICO	1										1	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1										1	
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	1										1	
TOTALE DIPENDENTI	30	2	1		1						30	2

- Dipendente dimissionario in periodo di prova sostituibile con ptfp 2024-2026

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE TRIENNIO 2025-2027

Non sono previste assunzioni nel triennio 2025-2027.

L'assunzione prevista riguarda la sostituzione di dipendente dimissionario prima della conclusione del semestre di prova e pertanto rimane inserito come programmazione assunzionale nel piano assunzionale 2024-2026.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO O ASSUNTO CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE ANNO 2025

Nell'anno in corso proseguono gli incarichi già in essere nell'anno 2024. In particolare per il Servizio Tecnico un Istruttore Tecnico per mesi uno (sino a gennaio 2025) e per il Servizio Polizia Locale un Agente Istruttore per mesi sei.

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

Si specifica che gli allegati al presente PIAO riferiti alla programmazione di Personale sono stati inviati al Revisore Unico dei Conti per conoscenza non essendo prevista alcuna assunzione nel triennio di competenza.