

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Riferimenti normativi

Il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Atteso che in base all'art. 6 del DL 80/2021 il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

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

Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti

dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022) sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c) n. 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ovvero:

- a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);
- b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:
 - 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
 - 2) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
 - 3) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
 - 4) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

Il PIAO 2024-2026 è redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma ricognitiva per il triennio 2022-2024 avvenuto con deliberazione della Giunta Comunale nr. 128 del 28/11/2022 ed il Piao 2023-2025 adottato con deliberazione della Giunta Comunale nr. 60 in data 12/06/2023.

SEZIONE 1	
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Ente	Comune di Alzate Brianza
Indirizzo	Indirizzo: P.zza Municipio, 1, - Alzate Brianza (CO) - 22040 Numero telefono: 0316349301 Posta Elettronica Istituzionale: uffici@alzatebrianza.org Posta Elettronica Certificata: comunealzate@legalmail.it
Codice fiscale/Partita IVA	00613570134
Sindaco	Paolo Frigerio
Numero dip al 31.12.2024	15

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

NON COMPILARE

2.2 Performance

Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Come noto, l'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, in tema di adozione del cd. "Piano della Performance" non trova applicazione integrale, nemmeno a livello di indirizzo, agli Enti Locali per i quali vige semplicemente la necessità di organizzare la propria attività in funzione della distinzione tra performance organizzativa ed individuale mediante determinazione di obiettivi specifici.

Il comune di Alzate Brianza ha optato per l'adozione di tale strumento ma secondo una versione semplificata ed incentrata sul Piano degli obiettivi; del resto, tutti i documenti programmatici appaiono corrispondenti alle esigenze che il legislatore ha posto a base del piano delle *performance* anche in considerazione delle piccole dimensioni dell'ente. Occorre sottolineare che questi documenti non devono limitarsi esclusivamente alle indicazioni di carattere finanziario, ma devono contenere gli elementi necessari per la valutazione della *performance* organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative ed individuali dei singoli titolari di posizione organizzativa e che, in tale ambito, pertanto, **il PEG costituisce il documento di importanza centrale, in quanto appare una sorta di contenitore " omnibus" capace di portare a sistema i diversi aspetti del processo programmatico e del conseguente controllo** che in quanto tale e unitamente al controllo di legittimità successivo costituisce il presupposto fondamentale per il Controllo di Gestione.

Si sottolinea infatti, a tal proposito, che la valutazione degli obiettivi strategici, possono corrispondere ai programmi definiti dai vari assessorati e che in ultima analisi sono riferibili al DUP e ad altri atti programmatici di derivazione Consiliare.

Proseguendo su tale direttrice di razionalizzazione e semplificazione, ed in virtù dell'art. 1, comma 887, della Legge n. 205/17, alla luce del quale è intervenuto il Decreto interministeriale contenente le modifiche volte a semplificare ulteriormente il Documento unico di programmazione previsto dall'art. 170 del D.Lvo n. 267/2000 e s. m. ed i. Il Comune di Alzate Brianza, pur avendo una popolazione inferiore a 5000 abitanti, ha optato di avvalersi del Peg.

In data 31.12.2024 il Comune di Alzate Brianza ha altresì completato la verifica del ciclo della performance per l'anno 2024 approvando la relativa relazione

In tale assetto, si ritengono coerenti con le fasi del Ciclo di gestione della Performance i seguenti provvedimenti, costituenti, nel loro insieme coordinato, il Piano della Performance, adottati dall'Ente:

- Documento unico di Programmazione – Periodo 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale con deliberazione nr. 34 del 18.12.2024, esecutivo ai sensi di legge;
- Bilancio di Previsione 2025/2027 – approvato dal Consiglio comunale con Deliberazione n. 35 in data 18.12.2024, esecutiva ai sensi di legge;

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente, e desumibile dagli atti regolamentari e contrattuali in essere, ha avuto un aggiornamento ed integrazione in forza delle più recenti innovazioni normative e contrattuali nazionali.

Gli obiettivi assegnati per l'anno 2025 sono riportati all'**ALLEGATO** al presente provvedimento.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 2013.

In forza di quanto sopra evidenziato i contenuti dell'atto proposto vengono ripresi integralmente per le motivazioni di quanto sopra indicato. Al fine di integrare il predetto piano di prevenzione lo stesso viene integrato con i seguenti provvedimenti:

- 1) Misure di prevenzione per i processi inerenti gli interventi finanziati con il PNRR **(ALLEGATO)**;
- 2) Mappatura processi PNRR **(ALLEGATO)**;
- 3) Aggiornamento tabella obblighi di trasparenza con assegnazione ai singoli Uffici **(ALLEGATO)**.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

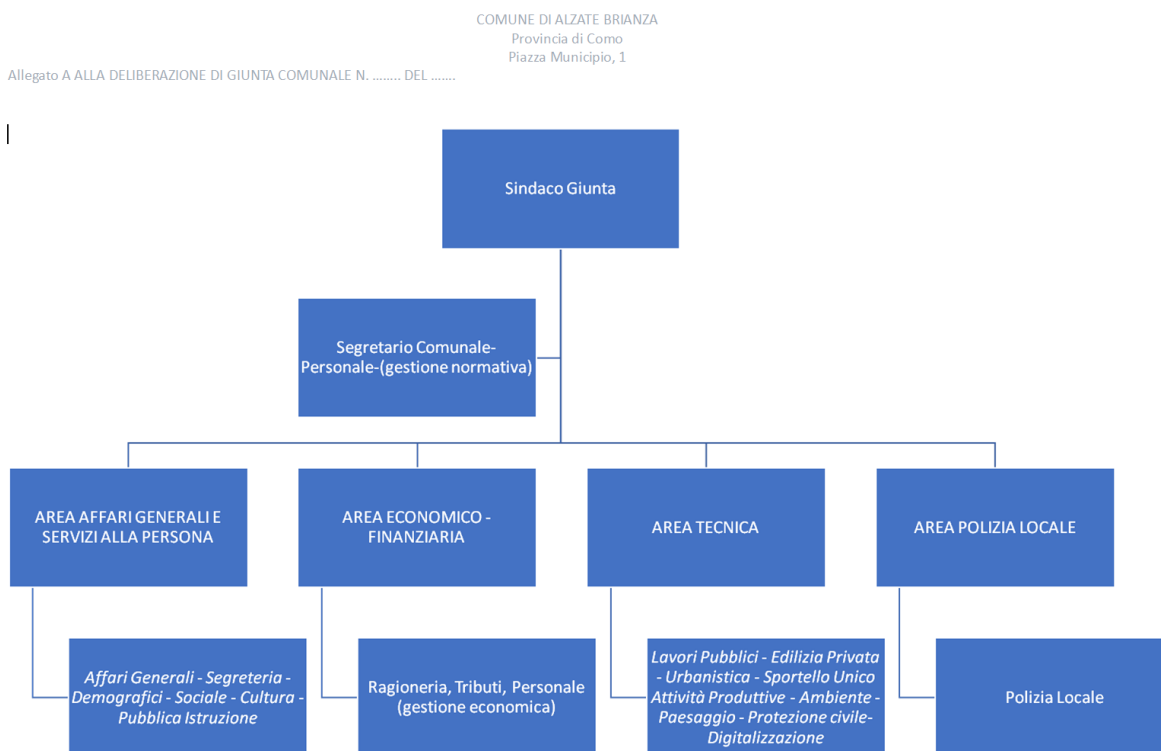
Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Il Fabbisogno del personale, in termini finanziario, è già stato inserito nel DUPS 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale nr. 34 del 18.12.2024 esecutiva ai sensi di Legge.

Inoltre con deliberazione di GC n 3 del 21.01.2025 è stata rideterminata la nuova struttura organizzativa dell'Ente e con deliberazione n.4 in pari data è stato approvata la sottosezione del PIAO per quanto concerne il piano dei fabbisogni , piano approvato con parere favorevole del Revisore del Conto (delibera e parere pubblicati in Amministrazione Trasparente) nel quale sono illustrate le assunzioni previste nel piano assunzionale 2025/2027



AREA AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA		AREE/PROFILI PROFESSIONALI	e x Inquadramento	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali	Note
AREA AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA									
AREA AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA									
Servizi	AREE/PROFILI PROFESSIONALI	e x Inquadramento	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali		
Responsabile Area	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	0	1	1	1	Mobilità, Graduatorie, Concorsi, Convenzioni,	Procedura 2025	
Affari generali - Segreteria - Pubblica istruzione	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	0	1		0		Dipendente in comando MEF	
Affari generali - Segreteria - Pubblica istruzione	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	0	1		0		Dipendente in comando Prefettura	
Affari generali - Segreteria - Pubblica istruzione	Istruttore amministrativo	C	1	0		1			
Affari generali - Segreteria - Pubblica istruzione	OPERATORI - Centralista fattorino (cat. Protetta)	B	1	0		1		Pensionamento previsto luglio 2025. - Si prevede la soppressione e la trasformazione da part time a full time del messo (vedi sotto)	
Affari generali - Segreteria - Pubblica istruzione	Messo comunale- OPERATORE ESPERTO amministrativo	B	0,5	0	0,5	1	Atto di modifica contrattuale	Trasformazione da part time a tempo pieno per sostituzione fattorino	
Demografici	Istruttore amministrativo	C	1	0		1			
Demografici	OPERATORE ESPERTO amministrativo	B	0	1	0	0		Dimissioni dipendente a gennaio 2025. Soppressione figura e sostituzione mediante Trasformazione in C (vedi riga sotto)	
Demografici	Istruttore amministrativo	C	0	1	1	1	Ricorso ad incarichi ex comma 1, art. 557 legge n. 311 del 2004. Mobilità, Graduatorie, Concorsi, Convenzioni,	Procedura 2025: Nuova istituzione per trasformazione figura sopra (cat. B) in cat. C	
Servizi sociali	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE -Assistente sociale	D	0	1	1	1	Mobilità, Graduatorie, Concorsi, Convenzioni,	Procedura di mobilità avviata nell'anno 2024	
Biblioteca	Istruttore - Bibliotecario	C	0,78	0		0,78			
TOTALE AREA						7,78			
AREA FINANZIARIA									
Servizi: Ragioneria - Tributi - Personale (parte economica)									
Servizi	AREE/PROFILI PROFESSIONALI	e x Inquadramento	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali		
Responsabile Area	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE -Contabile	D	0	1	1	1	Mobilità, Graduatorie, Concorsi, Convenzioni,	Procedura 2025: posto vacante attualmente coperto con Incarichi ex comma 1, art. 557 legge n. 311 del 2004	
Ragioneria	Istruttore amministrativo - contabile	C	0	1	1	1	Concorso (scorrimiento graduatoria concorso concluso nel 2024)	Scorrimiento graduatoria concorso concluso nel 2024; posto vacante attualmente coperto con dote comune (Regione Lombardia) ed affiancamento in tutoraggio attraverso incarico ex comma 1, art. 557 legge n. 311 del 2004	
Tributi	Istruttore contabile (* stesso istruttore ufficio Polizia Locale)	C	0	1	1	1	Assunzione in nuovo profilo dipendente già assunto come operatore tramite concorso 2024 - trasformazione da ex cat. B a ex cat. C	Dipendente 72,22% , in condivisione con pl (vedi sotto)	
TOTALE AREA						3			

AREA TECNICA							
Servizi: Lavori Pubblici - Edilizia Privata - Urbanistica - Sportello Unico Attività Produttive - Ambiente - Paesaggio - Protezione civile							
Servizi	AREE/PROFILI PROFESSIONALI	e x inquadramento	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali
Responsabile Area	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE tecnico	D	1	0		1	
Suap, Lavori Pubblici, Protezione civile	Istruttore direttivo tecnico	D*	0,764	0		0,764	
Lavori Pubblici, Protezione Civile	Istruttore amministrativo	C	0,5	0		0,5	
Suap, Ambiente, Edilizia Privata	Istruttore amministrativo	C	1	0		1	
Edilizia Privata, Urbanistica, Suap, Ambiente, Paesaggio	Istruttore tecnico	C	1	0		1	
Ambiente, Protezione Civile	Istruttore amministrativo	C	0,666	0		0,666	
Lavori Pubblici, Ambiente	Operaio specializzato	B	1	1		1	
TOTALE AREA						5,93	
AREA POLIZIA LOCALE							
Polizia Locale							
Servizi	AREE/PROFILI PROFESSIONALI	e x inquadramento	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali
Responsabile Area	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	0,33	0		0,33	Ricorso ad incarichi ex comma 1, art. 557 legge n. 311 del 2004
Polizia Locale	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	1	1		1	
Polizia Locale	Istruttore contabile (* stesso istruttore ufficio tributi)	C	1	1		1	Assunzione in nuovo profilo dipendente già assunto come operatore tramite concorso 2024 - trasformazione da ex cat. B a ex cat. C
Polizia Locale	Istruttore - Agente di Polizia locale	C	1	0		1	
Polizia Locale	Istruttore - Agente di Polizia locale	C	1	0		1	
Polizia Locale	Istruttore - Agente di Polizia locale	C	0	1	1	1	Procedura mobilità avviata nell'anno 2024
TOTALE AREA						5,33	

Servizi	AREE/PROFILI PROFESSIONALI	POSIZIONE GIURIDICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali	Note
AREA AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA								
Servizi: Amministrativi- Segreteria - Demografici - Sociale - Cultura - Pubblica Istruzione								
Servizi	AREE/PROFILI PROFESSIONALI	POSIZIONE GIURIDICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali	
Responsabile Area	Istruttore direttivo amministrativo	D	0	1	1	1	Mobilità, Graduatorie, Concorsi, Convenzioni.	Procedura 2025
Affari generali - Segreteria - Pubblica Istruzione	Istruttore direttivo amministrativo	D	0	1		0		Dipendente in comando MEF
Affari generali - Segreteria - Pubblica Istruzione	Istruttore direttivo amministrativo	D	0	1		0		Dipendente in comando Prefettura
Affari generali - Segreteria - Pubblica Istruzione	Istruttore amministrativo	C	1	0		1		
Affari generali - Segreteria - Pubblica Istruzione	Centralinista fattorino (cat. Protetta)	B	1	0		1		Pensionamento previsto luglio 2025. - Si prevede la soppressione della figura e la creazione della figura di un operaio are tecnica (vedi sotto)
Demografici	Istruttore amministrativo	C	1	0		1		
Demografici	Collaboratore amministrativo	B	0	1	0	0		Dimissioni dipendente a gennaio 2025. Soppressione figura e sostituzione mediante Trasformazione in C (vedi riga sotto)
Demografici	Istruttore amministrativo	C	0	1	1	1	Ricorso ad incarichi ex comma 1, art. 557 legge n. 311 del 2004 (Mundo) Mobilità, Graduatorie, Concorsi, Convenzioni.	Procedura 2025: Nuova istituzione per trasformazione figura sopra (cat. B) in cat. C
Servizi sociali	Istruttore direttivo amministrativo- Assistente sociale	D	0	1	1	1	Mobilità, Graduatorie, Concorsi, Convenzioni.	Procedura di mobilità avviata nell'anno 2024
Biblioteca	Bibliotecano	C	0,78	0		0,78		
TOTALE AREA						6,78		
AREA FINANZIARIA								
Servizi: Ragioneria - Tributi - Personale (parte economica)								
Servizi	AREE/PROFILI PROFESSIONALI	POSIZIONE GIURIDICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali	
Responsabile Area	Istruttore direttivo amministrativo - Contabile	D	0	1	1	1	Mobilità, Graduatorie, Concorsi, Convenzioni.	Procedura 2025: posto vacante attualmente coperto con incarichi ex comma 1, art. 557 legge n. 311 del 2004
Ragioneria	Istruttore amministrativo - contabile	C	0	1	1	1	Concorso (scorimento gradutoria concorso concluso nel 2024)	Scorimento graduatoria concorso concluso nel 2024: posto vacante attualmente coperto con dote comune (Regione Lombardia) ed affiancamento in tutoraggio attraverso Incarico ex comma 1, art. 557 legge n. 311 del 2004
Tributi	Istruttore contabile (* stesso operatore ufficio Polizia Locale)	C	0	0,722	0,7222	0,7222	Assunzione tramite concorso 2024 - trasformazione da cat. B a cat. C	Dipendente 72,22% , in condivisione con pl (vedi sotto)
TOTALE AREA						2,7222		

AREA TECNICA							
Servizi: Lavori Pubblici - Edilizia Privata - Urbanistica - Sportello Unico Attività Produttive - Ambiente - Paesaggio - Protezione civile							
Servizi	AREE/PROFILI PROFESSIONALI	POSIZIONE GIURIDICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali
Risparmiabile Area	Istruttore direttivo tecnico	D	1	0		1	
Area Tecnica	Istruttore direttivo tecnico	D*	0,764	0		0,764	
Area Tecnica	Istruttore amministrativo	C	0,5	0		0,5	
Area Tecnica	Istruttore amministrativo	C	1	0		1	
Area Tecnica	Istruttore tecnico	C	1	0		1	
Area Tecnica	Istruttore amministrativo	C	0,666	0		0,666	
Area Tecnica	Operaio specializzato	B	0	1	1	1	Mobilità, Graduatorie, Concorsi, Convenzioni,
Area Tecnica	Operaio specializzato	B	1	1		1	
TOTALE AREA						6,93	
AREA POLIZIA LOCALE E UFFICIO MESSI							
Servizi: Amministrativi- Segreteria - Demografici - Sociale - Cultura - Pubblica Istruzione							
Servizi	AREE/PROFILI PROFESSIONALI	POSIZIONE GIURIDICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali
Risparmiabile Area	Istruttore direttivo	D	0,33	0		0,33	Ricorso ad incarichi ex comma 1, art. 557 legge n. 311 del 2004
	Istruttore direttivo	D	1	1		1	Ricorso ad incarichi ex comma 1, art. 557 legge n. 311 del 2004
	Collaboratore contabile (* stesso operatore ufficio tributi)	C	0,7222	1		0,7222	Assunzione tramite concorso 2024 - trasformazione da cat. B a cat. C
	Agente di Polizia locale	C	1	0		1	Dipendente 72,22% , in condivisione con Tributi (vedi sopra)
	Agente di Polizia locale	C	1	0		1	
	Agente di Polizia locale	C	0	1	1	1	Procedura mobilità avviata nell'anno 2024
	Messo comunale-Collaboratore amministrativo	B	0,5	0	0,5	1	Atto di modifica contrattuale
TOTALE AREA						6,0522	Trasformazione da part time a tempo pieno per sostituzione fattorino

3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

Premessa:

Il documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale è stato interessato dalle novità introdotte nel sistema di programmazione degli enti locali con l'entrata a regime delle disposizioni del D.lgs. n. 118/2011 in materia di armonizzazione contabile delle P.A. e dei nuovi Principi contabili ad esso allegati, fra i quali si richiama in particolare il Principio contabile applicato della programmazione, allegato A/4 – 1 del D.Lgs. n. 118/2011.

In particolare ai sensi del punto 8.2 del richiamato principio contabile, il documento di programmazione triennale del personale viene confermato nel nuovo sistema di programmazione "armonizzato", trovando collocazione nella Sezione Operativa (SeO) del Documento Unico di Programmazione (DUP).

L'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 ha successivamente introdotto nell'ordinamento il PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione;

L'articolo 6, comma 3, del d.m. 132/2022 e il relativo allegato allo stesso decreto, riferito agli enti con meno di 50 dipendenti, ha dunque ricompreso il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale all'interno del PIAO.

Al fine di garantire il coordinamento tra le varie normative che disciplinano le diverse fasi di programmazione del fabbisogno di personale, la Ragioneria Generale dello Stato ha pubblicato la seguente FAQ:

FAQ 51 del 16 febbraio 2021 Ragioneria Generale dello Stato:

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011.

Al riguardo, si richiamano: l'articolo 8, comma 1, del DM 30 giugno 2022, n. 132 che descrive il rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che *" il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto"*;

- l'art. 7 del medesimo decreto il quale prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e il successivo art. 8 comma 2, il quale precisa che *" in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*.

Ciò premesso, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG. In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile.

Ad esempio, gli enti locali che non si avvalsi delle facoltà di rinvio, nel corso del 2022 hanno approvato il DUP

2023-2025, la nota di aggiornamento al DUP 2023-2025, il bilancio di previsione 2023 – 2025 e il PEG 2023-2025. Sulla base del quadro di programmazione definito da tali documenti nell'anno successivo è approvato il PIAO 2023-2025.

Risulta pertanto evidente che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce.

Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Riferimenti normativi:

a) Attività programmatica:

- articolo 39 della Legge 449/1997 (prima introduzione dello strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzata ad assicurare migliore funzionalità dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio);
- articolo 91 del T.U.E.L.: *“gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge 12.3.1999 n. 68”*;
- articoli 5 e 6 del D.lgs 165/2001 (obbligo di programmazione in materia di assunzione di personale);
- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO), per gli enti con più di 50 dipendenti;
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 6, comma 3, del d.m. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti;

b) Sistema vincolistico:

- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- 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).
- Art. 1 commi 822 – 823 della L. 207 del 30/12/2024 (finanziaria per l'anno 2025): introduzione, per il 2025, del turn over al 75% del personale cessato nell'anno precedente per gli enti oltre i 20 dipendenti (non applicabile al Comune di Alzate Brianza);

- l'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019, così come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. 80/2021 ha previsto la possibilità di effettuare procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di selezione per mobilità volontaria, fino al 31.12.2024;
- pertanto, dal 01/01/2025, ritorna ad essere necessaria, prima dell'indizione di un bando di concorso, l'attivazione di una procedura di mobilità ai sensi del comma 2-bis dell'art. 30 del D.lgs 165/2001;

§1 - Dimostrazione del rispetto dei vincoli:

La pianificazione delle assunzioni per il triennio 2025/2027 è predisposta tenendo conto del complesso ed articolato quadro normativo in materia di vincoli assunzionali per le amministrazioni pubbliche, verificando a priori le possibilità dell'Ente di procedere ad assunzioni, nel rispetto della normativa vigente;

In particolare:

- **art. 1 comma 557- quater – della L. 296/2006 (finanziaria 2007)**, come introdotto dal d.l. 90/2014: *“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”*, come di seguito dimostrato
- **art. 33, comma 2 del Decreto legge 30 aprile 2019, n. 34** convertito con modificazioni nella Legge 28 giugno 2019, n. 58 recante: *“Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”*, successivamente oggetto di modifiche ed integrazioni:
 - *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale...”*;
- **D.P.C.M in data 17 aprile 2020** attuativo del D.L. 34/2019: introduzione, con decorrenza dal 20 aprile 2020, delle nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni:
 - a) articolo 2 → definizioni:
 - i. spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

- ii. entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferite alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.
- b) articoli 3 e 4 → individuazione valore soglia pari al 27,20% relativo al rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti per gli enti nella fascia demografica e) relativa ai comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- c) articolo 5 → definizione delle percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio:
- comma 1: *“in sede di prima applicazione e **fino al 31 dicembre 2024**, i comuni ... possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, ...in misura non superiore al valore percentuale indicato in tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione e del valore soglia di cui all’articolo 4 comma 1”;*

estratto della Tabella 2

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024
e) comuni da 4.000 a 4.999 abitanti	19,0	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%

I limiti sopra considerati sono disapplicati a partire dal 01.01.2025.

- comma 2: *“**Per il periodo 2020-2024**, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell’articolo 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni del personale e il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione”;*

Tale facoltà è disapplicata a partire dal 01.01.2025.

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI 2025/2027					
		anno 2021	anno 2022	anno 2023	
A) Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e pe		4.118.245,86	2.691.165,59	2.968.070,91	
B) Titolo 2 - Trasferimenti correnti validi ai fini dei saldi finanza	(+)	757.480,69	319.183,62	464.900,38	
C) Titolo 3 - Entrate extratributarie	(+)	1.403.890,34	1.721.100,30	1.655.789,84	
D) Totale entrate correnti (A+B+C)	(=)	6.279.616,89	4.731.449,51	5.088.761,13	
G) MEDIA TRIENNALE ENTRATE CORRENTI					5.366.609,18
E) FCDE - da bilancio di previsione	(-)				341.000,00
F) Tot entrate correnti al netto fcde (D-E)	(=)				4.706.826,31
Spesa di personale			anno 2018 (per calcolo limite disapplicato dal 2025)	anno 2023 (dati ultimo rendiconto)	
h1 spese macroaggregato 1.01.00.00.000	(+)		942.750,26	703.232,73	
h2 spese macroaggregato 1.03.02.12.001	(+)				
h3 spese macroaggregato 1.03.02.12.002	(+)				
h4 spese macroaggregato 1.03.02.12.003	(+)				
h5 spese macroaggregato 1.03.02.12.999	(+)				
h6 altre spese incluse	(+)				
h7 altre spese incluse	(+)				
H8) TOT SPESA DI PERSONALE	(=)		942.750,26		
L) SPESA DI PERSONALE anno 2023 rendiconto (somma da "h1")					703.232,73
M) Rapporto spesa complessiva per tutto il personale anno 2023 rendiconto e media entrate correnti al netto del fondo crediti di	(-)				14,94%
N) Valore soglia					27,20%
M) Margine rispetto valore soglia (N-M)					12,26%
M1) VALORE ECONOMICO MARGINE RISPETTO VALORE					577.024,03
M2) Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015- 2019) in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.					
M3) Totale margini assunzionali 2025/2027 (M1+M2)					577.024,03
		limite anno 2023	limite anno 2024	limite anno 2025	
		disapplicati dal 2025			
N) Limiti all'incremento spese di personale (art. 5 DPCM 17 marzo 2020) rispetto alla spesa di personale registrata		27,00%	28,00%	Soglia effettiva dal 2025	
		254.542,57	263.970,07	577.024,03	
Limite effettivo (valore soglia inferiore ad N)				577.024,03	

N.B.: Nella successiva tabella si riporta il dettaglio delle spese relative alla programmazione delle spese di personale dell'Ente, con particolare riguardo al rispetto dei limiti incrementali di cui agli artt. 4 e 5 del DPCM 17 aprile 2020, per un totale di € 80.683,42 ampiamente rientrante nel limite di € 577.024,03.

§ 2 - Programmazione fabbisogno assunzionale a tempo indeterminato e dotazione organica:

Servizi	AREE/PROFILI PROFESSIONALI	e x inquadramento	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali
AREA AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA							
<i>Servizi: Amministrativi- Segreteria - Demografici - Sociale - Cultura - Pubblica Istruzione</i>							
Servizi	AREE/PROFILI PROFESSIONALI	e x inquadramento	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali
Responsabile Area	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	0	1	1	1	Mobilità, Graduatorie, Concorsi, Convenzioni,
Affari generali - Segreteria - Pubblica istruzione	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	0	1		0	
Affari generali - Segreteria - Pubblica istruzione	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	0	1		0	
Affari generali - Segreteria - Pubblica istruzione	Istruttore amministrativo	C	1	0		1	
Affari generali - Segreteria - Pubblica istruzione	OPERATORI - Centralinista fattorino (cat. Protetta)	B	1	0		1	
Affari generali - Segreteria - Pubblica istruzione	Messo comunale- OPERATORE ESPERTO amministrativo	B	0,5	0	0,5	1	Atto di modifica contrattuale
Demografici	Istruttore amministrativo	C	1	0		1	
Demografici	OPERATORE ESPERTO amministrativo	B	0	1	0	0	
Demografici	Istruttore amministrativo	C	0	1	1	1	Ricorso ad incarichi ex comma 1, art . 557 legge n. 311 del 2004. Mobilità, Graduatorie, Concorsi, Convenzioni,
Servizi sociali	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE -Assistente sociale	D	0	1	1	1	Mobilità, Graduatorie, Concorsi, Convenzioni,
Biblioteca	Istruttore - Bibliotecario	C	0,78	0		0,78	
TOTALE AREA						7,78	

AREA FINANZIARIA							
Servizi: Ragioneria - Tributi - Personale (parte economica)							
Servizi	AREE/PROFILI PROFESSIONALI	e x inquadramento	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali
Responsabile Area	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE -Contabile	D	0	1	1	1	Mobilità, Graduatorie, Concorsi, Convenzioni,
Ragioneria	Istruttore amministrativo - contabile	C	0	1	1	1	Concorso (scorrimento graduatoria concorso concluso nel 2024)
Tributi	Istruttore contabile (* stesso istruttore ufficio Polizia Locale)	C	0	1	1	1	Assunzione in nuovo profilo dipendente già assunto come operatore tramite concorso 2024 - trasformazione da ex cat. B a ex cat. C
TOTALE AREA						3	
AREA TECNICA							
Servizi: Lavori Pubblici - Edilizia Privata - Urbanistica - Sportello Unico Attività Produttive - Ambiente - Paesaggio - Protezione civile							
Servizi	AREE/PROFILI PROFESSIONALI	e x inquadramento	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali
Responsabile Area	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE tecnico	D	1	0		1	
Suap, Lavori Pubblici, Protezione civile	Istruttore direttivo tecnico	D*	0,764	0		0,764	
Lavori Pubblici, Protezione Civile	Istruttore amministrativo	C	0,5	0		0,5	
Suap, Ambiente, Edilizia Privata	Istruttore amministrativo	C	1	0		1	
Edilizia Privata, Urbanistica, Suap, Ambiente, Paesaggio	Istruttore tecnico	C	1	0		1	
Ambiente, Protezione Civile	Istruttore amministrativo	C	0,666	0		0,666	
Lavori Pubblici, Ambiente	Operaio specializzato	B	1	1		1	
TOTALE AREA						5,93	
Polizia Locale							
Servizi	AREE/PROFILI PROFESSIONALI	e x inquadramento	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROGRAMMA ASSUNZIONI	POSTI COPERTI EX POST	Modalità assunzionali
Responsabile Area	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	0,33	0		0,33	Ricorso ad incarichi ex comma 1, art. 557 legge n. 311 del 2004
Polizia Locale	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	1	1		1	
Polizia Locale	Istruttore contabile (* stesso istruttore ufficio tributi)	C	1	1		1	Assunzione in nuovo profilo dipendente già assunto come operatore tramite concorso 2024 - trasformazione da ex cat. B a ex cat. C
Polizia Locale	Istruttore - Agente di Polizia locale	C	1	0		1	
Polizia Locale	Istruttore - Agente di Polizia locale	C	1	0		1	
Polizia Locale	Istruttore - Agente di Polizia locale	C	0	1	1	1	Procedura mobilità avviata nell'anno 2024
TOTALE AREA						5,33	

§ 3- Programmazione fabbisogno assunzionale a tempo determinato
Art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010

Si rimanda alla deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 29 del 18.03.2024, ad oggetto: *“RIDETERMINAZIONE SPESA PER LAVORO FLESSIBILE”*, con la quale è stato determinato, alla luce della deliberazione n. 15/2018 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, il nuovo parametro di riferimento, pari a Euro 32.331,71 annui, quale spesa strettamente necessaria per lavoro flessibile attivabile dal Comune, indispensabile per far fronte ai servizi essenziali per l’Ente, dando atto che esso costituisce il limite di spesa per qualsiasi tipologia di assunzioni di lavoro flessibile per gli anni 2025 e seguenti e che tale importo potrà essere modificato sulla base di nuove disposizioni normative.

§ 4 - Verifica situazione di eccedenza di personale

E’ stata verificata l’assenza di situazioni di eccedenza di personale nell’Ente e pertanto non sussiste il vincolo di cui all’art. 33 del D.lgs. 165/2001, così come sostituito dall’art. 16 della legge 183/2011;

TABELLA A): DETTAGLIO DELLE SPESE RELATIVE ALLA PROGRAMMAZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE DELL’ENTE

Si riporta il dettaglio delle spese relative alla programmazione delle spese di personale dell’Ente, con particolare riguardo al rispetto dei limiti incrementali di cui agli artt. 4 e 5 del DPCM 17 aprile 2020, per un totale per il periodo 2020 – 2025 pari ad **€ 80.683,42** e, pertanto, ampiamente rientrante nel limite di **€ 577.024,03** precedentemente determinato al § 1:

COMUNE DI ALZATE BRIANZA

All 1) Verifica rispetto limiti ex artt. 4 e 5 DPCM 17 aprile 2022

CALCOLI TABELLARI E I.V.C AGGIORNATI IN BASE AL CNL 2019/2021 DEL 16/11/2022

ANNO 2020

		% lavoro	Retr. Lorda	ONERI	IRAP	TOTALE	
	OPERATORE ESPERTO	B3	100%	21.801,50	6.300,63	1.853,13	29.955,26 uscita (-)
TOTALE			21.801,50	6.300,63	1.853,13	29.955,26	
	FUNZIONARIO ED E.Q.	D1	100%	25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67 uscita (-)
TOTALE			25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	
	ISTRUTTORE	C1	50%	11.619,78	6.716,23	1.975,36	20.311,37 entrata (+)
TOTALE			11.619,78	6.716,23	1.975,36	20.311,37	
	OPERATORE ESPERTO	B3	100%	21.801,50	6.300,63	1.853,13	29.955,26 entrata (+)
TOTALE			21.801,50	6.300,63	1.853,13	29.955,26	

Saldo costo personale anno 2020

-14.446,29

ANNO 2021

			% lavoro					
	OPERATORE	B1	100%	20.676,00	5.975,36	1.757,46	28.408,82	uscita (-)
TOTALE				20.676,00	5.975,36	1.757,46	28.408,82	
	OPERATORE ESPERTO	B3	72%	15.745,04	6.300,63	1.853,13	23.898,80	entrata (+)
TOTALE				15.745,04	6.300,63	1.853,13	23.898,80	
	FUNZIONARIO E.Q.	D1	100%	25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	uscita (-)
TOTALE				25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	
	ISTRUTTORE	C1	100%	23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	uscita (-)
TOTALE				23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	
	ISTRUTTORE	C1	100%	23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	uscita (-)
TOTALE				23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	

Saldo costo personale anno 2021

-46.312,35

ANNO 2022

		% lavoro		Retr. Lorda	ONERI	IRAP	TOTALE	
	FUNZIONARIO ED E.Q.	D1	100%	25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	entrata (+)
TOTALE				25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	
	FUNZIONARIO ED E.Q.	D1	100%	25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	uscita (-)
TOTALE				25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	
	FUNZIONARIO ED E.Q.	D1	100%	25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	uscita (-)
TOTALE				25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	
	FUNZIONARIO ED E.Q.	D1	100%	25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	entrata (+)
TOTALE				25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	
	FUNZIONARIO ED E.Q.	D1	100%	25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	entrata (+)
TOTALE				25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	
	FUNZIONARIO ED E.Q.	D1	100%	25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	entrata (+)
TOTALE				25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	
	ISTRUTTORE	C1	100%	23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	uscita (-)
TOTALE				23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	
	ISTRUTTORE	C1	100%	23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	entrata (+)
TOTALE				23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	
	ISTRUTTORE	C1	100%	23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	entrata (+)
TOTALE				23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	
	ISTRUTTORE	C1	100%	23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	entrata (+)
TOTALE				23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	

Saldo costo personale anno 2022

133.377,65

ANNO 2023

		% lavoro	Retr. Lorda	ONERI	IRAP	TOTALE	
	FUNZ AMMINISTRATIVO	D1	100%	25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67 uscita (-)
TOTALE				25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67
	ISTRUTTORE	C1	100%	23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15 uscita (-)
TOTALE				23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15
	FUNZ AMMINISTRATIV	D1	100%	25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67 entrata (+)
TOTALE				25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67
	OPERATORE ESPERTO	B3	100%	21.801,50	6.300,63	1.853,13	29.955,26 entrata (+)
TOTALE				21.801,50	6.300,63	1.853,13	29.955,26

Saldo costo personale anno 2023

-1.975,89

ANNO 2024

		% lavoro	Retr. Lorda	ONERI	IRAP	TOTALE	
	ISTR CONTABILE	B3	100%	21.801,50	6.300,63	1.853,13	29.955,26 uscita (-)
TOTALE				21.801,50	6.300,63	1.853,13	29.955,26
	FUNZ. ASS SOC	D1	100%	25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67 uscita (-)
TOTALE				25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67
	ISTR TECNICO	C1	100%	23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15 uscita (-)
TOTALE				23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15
	ISTR. VIGILANZA - entrata marzo 2023	C1	100%	23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15 entrata (+)
TOTALE				23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15

Saldo costo personale anno 2024

-128.575,24

ANNO 2025

				Retr. Lorda	ONERI	IRAP	TOTALE				
OPERATORE TECNICO				B1	100%	20.676,00	5.975,36		26.651,36	entrata (+)	Categoria protetta No IRAP
TOTALE						20.676,00	5.975,36	0,00	26.651,36		
OPERATORE ESPERTO ANAGRAFE				B3	100%	21.801,50	6.300,63	1.853,13	29.955,26	entrata (+)	
TOTALE						21.801,50	6.300,63	1.853,13	29.955,26		
FUNZ. CONTABILE - entrata marzo 2025				D1	100%	25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	entrata (+)	
TOTALE						25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67		
FUNZ. AMM.VO - entrata aprile 2025				D1	100%	25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	entrata (+)	
TOTALE						25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67		
ISTR CONTABILE - entrata febbraio 2025				C1	100%	23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	entrata (+)	
TOTALE						23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15		
ISTR CONTABILE - entrata febbraio 2025				C1	100%	23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	entrata (+)	
TOTALE						23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15		
OPERATORE AMMINISTRATIVO - uscita febbraio 2025				B3	72,22%	15.745,04	6.300,63	1.853,13	23.898,80	uscita (-)	
TOTALE						15.745,04	6.300,63	1.853,13	23.898,80		
ISTR. VIGILANZA - entrata febbraio 2024				C1	100%	23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15	entrata (+)	
TOTALE						23.239,56	6.716,23	1.975,36	31.931,15		
FUNZ. ASS SOC				D1	100%	25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67	entrata (+)	
TOTALE						25.296,70	7.310,75	2.150,22	34.757,67		
Operatore esperto - trasformazione full time luglio 2025				B3	50%	10.900,75	6.300,63	1.853,13	19.054,51	entrata (+)	Trasformazione da part time a full time
TOTALE						10.900,75	6.300,63	1.853,13	19.054,51		
Saldo costo personale anno 2025										138.615,55	

SALDO COMPLESSIVO COSTO PERSONALE 2020 - 2025 (aggiornato CNL 2019/2021)	80.683,42
---	------------------

VERIFICA RISPETTO LIMITE ARTT. 4 E 5 DPCM 17 APRILE 2020

Limiti all'incremento spese di personale (art. 4 DPCM)	Art. 4 DPCM
	A regime 2025
	577.024,03

ADEMPIMENTI PRECEDENTI ALL'ADOZIONE DEL PRESENTE ATTO:

- l'art. 19, comma 8 della legge 448/2001 stabilisce che: *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;
- il comma 2 dell'art. 33 del D.L. n. 34 del 2019 come modificato dal comma 853, dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160, prevede che l'organo di revisione assevera il permanere degli equilibri pluriennali di bilancio di riferimento.

ADEMPIMENTI SUCCESSIVI ALL'ADOZIONE DELLA PRESENTE PROGRAMMAZIONE:

- DUP 2025/2025, per la parte di interesse la programmazione del fabbisogno personale del periodo considerato,
- Trasmissione del piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite l'applicativo “Piano dei Fabbisogni” presente in “SICO”, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs n. 75/2017, secondo le istruzioni previste dalla circolare R.G.S. n. 18/2018;
- Trasmissione apposita informativa alle Rappresentanze Sindacali Provinciali e alle R. S.U. Aziendali.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

L'Ente ad oggi non ha ancora provveduto all'approvazione del Regolamento Comunale per la gestione del lavoro agile e pertanto per l'applicazione dell'istituto verranno prese in considerazione:

- 1) le disposizioni di cui alle linee guida del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il D.L. 115 del 09.08.2022, convertito in L. n. 142 del 21.09.2022;
- 2) le disposizioni di cui alla Legge 81/2017 e quanto previsto del CCNL FUNZIONI LOCALI del 16 novembre 2022.

L'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile sarà teoricamente possibile per tutti i lavoratori che ne faranno richiesta, qualora l'attività espletata sia “smartizzabile” ed in accordo con il proprio Responsabile.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Tutti i dipendenti sono in grado di collegarsi al gestionale dell'Ente tramite il proprio device e nel caso sono stati consegnate apparecchiature specifiche dell'Ente.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Garantire la maggior flessibilità e funzionalità dell'ente sulla base delle esigenze anche del personale dipendente.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);

b) alle esternalizzazioni / internalizzazioni o potenziamento / dismissione di servizi/attività/funzioni;

c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Piano Azioni Positive 2025/2027.

Si è provveduto all'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive dopo aver trasmesso la bozza alla Consigliera di parità della Provincia di Como che ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006.

Il P.A.P. 2025/2027 viene allegato al presente documento a costituirne parte integrante e sostanziale (ALLEGATO)

Stima del trend delle cessazioni	Es.: numero di pensionamenti programmati
2025	NON presenti.
2026	1 Funzionario ex cat D
2027	Non presenti

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – triennio 2025-2027:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
non rilevati bisogni specifici

b) a seguito di esternalizzazioni di attività: non
rilevati bisogni specifici

c) a seguito internalizzazioni di attività:
non rilevati bisogni specifici

d) a seguito di dismissione di servizi: <u>non rilevati bisogni specifici</u>
e) a seguito di potenziamento di servizi: <u>rinvio a quanto indicato nella sezione precedente</u>
f) a causa di altri fattori interni: <u>rinvio a quanto indicato nella sezione precedente</u>
g) a causa di altri fattori esterni: <u>non rilevati bisogni specifici</u>

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse e Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

L'amministrazione sta valutando la possibilità di strutturare l'organigramma attraverso una riorganizzazione di servizi e/o una ristrutturazione delle competenze, anche attraverso dei percorsi di carriera del personale interno per superare alcune criticità, tra cui la capacità di riscossione dell'Ente anche al fine di garantire il benessere organizzativo.

3.3.4 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Per quanto riguarda la formazione trasversale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, l’attività di formazione sarà erogata a cura del Segretario Comunale, al fine ottemperare alle linee guida Anac anche in prospettiva di monitoraggio / rendicontazione al 31/01/2024 e con particolare attenzione ai seguenti Ambiti:

- La gestione delle situazioni di conflitto di interessi;
- Etica ed integrità;
- Contenuti dei codici di comportamento;
- Contenuti del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza PIAO/MOG;
- Processo di gestione del rischio.

Per i responsabili di settore si rende necessario implementare le competenze in merito al management e le capacità di coordinamento tra aree, in modo da rendere più efficienti i flussi informativi dei dati e delle attività trasversali.

Per tutto il personale dipendente sarà organizzata la formazione in materia di anticorruzione come misura specifica. La formazione avrà ad oggetto i reati contro la Pubblica Amministrazione, considerata la base di ogni strategia anti-corruttiva.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

NON COMPILARE