



COMUNE DI MEZZAGO

PROVINCIA DI MONZA
E DELLA BRIANZA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni in L. 113/2021)

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 23 DEL 28/03/2025

INDICE

RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
2.1 Valore pubblico	6
2.2 Performance (ex Piano della Performance – PdP)	6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (ex Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – PTPCT)	7
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	8
3.1 Struttura organizzativa	8
3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere (ex Piano delle Azioni Positive – PAP)	10
3.3 Organizzazione del Lavoro Agile (ex Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA)	13
3.4 Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP)	13
3.4.1. Fabbisogni di personale	13
3.4.2. Formazione del personale (ex Piano di formazione triennale – PFT)	17
3. SEZIONE: MONITORAGGIO	19

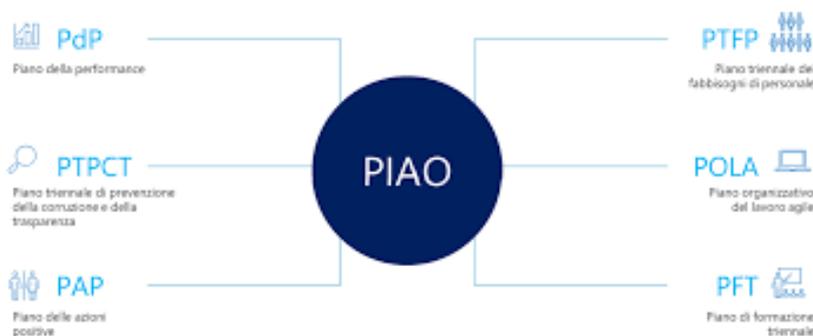
PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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



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

Ai sensi degli articoli 7 e 8 comma 2 del D.M. n. 132 del 30 giugno 2022, le Amministrazioni adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di differimento del termine per l'approvazione dei bilanci di previsione, entro un termine di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Ai sensi dell'art. 6 del medesimo Decreto, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Mezzago, procedono all'adozione del documento con modalità semplificate.

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. 62 del 19/12/2024 e con il bilancio di previsione finanziario 2025- 2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 63 del 19/12/2024.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	Mezzago
Indirizzo	via Fratelli Brasca 5
Codice fiscale / Partita IVA	02863360158 / 00738990969
Sindaco	Massimiliano Rivabeni
Numero dipendenti al 31/12/2024*	16 Dipendenti a tempo indeterminato 1 Dipendente a tempo determinato (oltre a Segretaria Comunale titolare in sede singola)
Telefono	039 606761
Sito internet	www.comune.mezzago.mb.it
PEC:	comune.mezzago@pec.regione.lombardia.it

* Nel corso del 2025 n. 2 dipendenti a tempo indeterminato sono cessati per mobilità volontaria.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda al Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 62 del 19/12/2024.

2.2 Performance (ex Piano della Performance – PdP).

La presente sottosezione è adottata in attuazione dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sottosezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Tuttavia, la giurisprudenza consolidata della Corte dei Conti ha stabilito che il Piano della Performance è obbligatorio per tutti gli enti, compresi quelli di piccole dimensioni non tenuti all'adozione del PEG. Analogamente, deve ritenersi che oggi sia per tutti obbligatoria l'adozione di tale Piano, anche se non prevista dalle norme sul PIAO.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Nel Comune di Mezzago è in vigore il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta n. 41 del 24/03/2025.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance assegnati alle varie strutture dell'Ente.

SETTORE	NUMERO DI OBIETTIVI
Ente	6

Settore Amministrativo e Socio-Culturale	8
Settore Contabilità	3
Settore Assetto del Territorio	4
Settore Polizia Locale	2

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda all'**ALLEGATO A**.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (ex Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – PTPCT).

La presente sottosezione è adottata in attuazione dell'art. 1 commi 5 e 60 della L. 190/2012.

È predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, secondo quanto previsto dalla L. 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013.

Attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dall'art. 6 comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 e dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza contenuta nel PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 87 dell'08/09/2023

(https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n200476&NodoSel=2), così come aggiornato e integrato con il PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 15/04/2024 (https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n200476&NodoSel=2).

Aggiornamenti e integrazioni

Si dà atto che tale Piano è stato successivamente integrato con deliberazione di Giunta Comunale n. 98 del 26/09/2024 di approvazione della procedura per la segnalazione di illeciti o irregolarità (whistleblowing).

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Dal 02/10/2023, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è la Segretaria Comunale avv.ta Giulia Zaccheroni.

In caso di assenza, la stessa è automaticamente sostituita dal Segretario Comunale reggente anche nel ruolo di RPCT.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente sezione è stata trasmessa per informazione alle parti sindacali in data 11/02/2025 (prot. 1173) e non è stato richiesto confronto.

3.1 Struttura organizzativa.

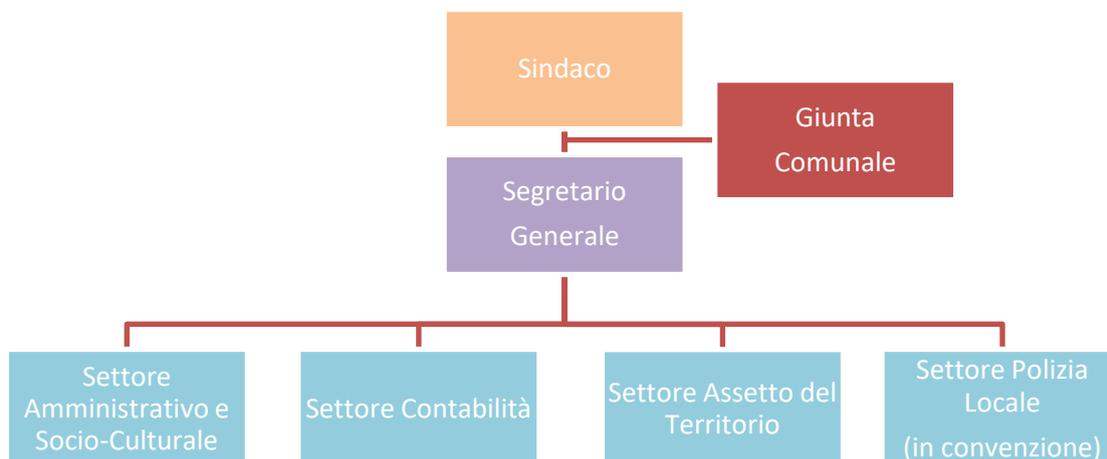
A febbraio 2025, due dipendenti a tempo indeterminato, precedentemente assegnati al servizio bibliotecario (Settore Servizi alla Persona), hanno cessato il loro incarico per mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. Di conseguenza, con deliberazione n. 5 del 13/02/2025, il Consiglio comunale ha deciso di modificare la modalità di gestione del servizio bibliotecario, affidandolo a terzi.

A seguito di questa riorganizzazione, il Settore Servizi alla Persona conta attualmente un solo dipendente (assistente sociale). Inoltre, molte delle funzioni attribuite formalmente a tale settore vengono di fatto svolte dai dipendenti del Settore Amministrativo.

Per tali motivi, si ritiene opportuno unire il Settore Amministrativo e il Settore Servizi alla Persona, costituendo un unico Settore Amministrativo e Socio-Culturale.

Si segnala che entrambi i Settori sono attualmente retti dalla Segretaria comunale *ad interim*, pertanto non si rende necessaria alcuna revoca o ripesatura di incarichi di Elevata Qualificazione.

L'assetto organizzativo del Comune di Mezzago risultante è riportato nel seguente organigramma:



Le attività svolte dai singoli settori e il personale assegnato agli stessi possono essere così riassunte:

SETTORE	SERVIZI	DOTAZIONE ORGANICA
---------	---------	--------------------

		FUNZIONARI /E E.E.Q.	ISTRUTTORI /TRICI	OPERATORI/T RICI ESPERTI/E
Settore Amministrativo e Socio Culturale	<ul style="list-style-type: none"> • Affari Generali • Segreteria • Risorse Umane • Contratti • Comunicazione • Partecipazione • Relazioni Pubblico • Demografici / Elettorale • Gestione cimitero • Protocollo Archivio • Albo Pretorio • Messaggi e Notificazioni • Sistema Informativo Comunale • Pubblica Istruzione • Cultura e Biblioteca • Sport e Tempo Libero • Politiche per la Pace • Politiche Giovanili • Assistenza Sociale e Domiciliare • Segretariato Sociale • Politiche per la Famiglia • Convenzioni Sociali • Rapporti Terzo settore 	2	2	2
Settore Contabilità	<ul style="list-style-type: none"> • Finanza e Contabilità • Controllo di gestione • Tributi Locali • Partecipazioni societarie • Risorse umane 	1	1	-
Settore Assetto del Territorio	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione Territorio • Ecologia Ambiente • Progettazione Gestione O.P. • Manutenzione Servizi Tecnici Esterni • Edilizia Privata • SUAP • Patrimonio 	1	1 +1 a tempo determinato	1
Settore Polizia Locale	<ul style="list-style-type: none"> • Polizia Locale • Sicurezza Cittadini • Controllo Territorio • Polizia Amministrativa 	-	2	1

	• Protezione Civile			
--	---------------------	--	--	--

L'organico dell'Ente, alla data di approvazione del presente Piano, è così composto:

CATEGORIA	DONNE	% DONNE	UOMINI	% UOMINI	TOTALE
SEGRETARIA COMUNALE	1	100%	-	-	1
FUNZIONARI/E	2	50%	2	50%	4
- di cui con INCARICO DI EQ	1	50%	1	50%	2
ISTRUTTORI/TRICI	4	57%	3	43%	7
- di cui a tempo determinato	1	100%	-	-	1
OPERATORI/TRICI ESPERTI/E	2	50%	2	50%	4
TOTALE	9	56%	7	44%	16

Il personale del Comune di Mezzago è pari a 15 unità, oltre alla Segretaria Comunale. Le donne rappresentano il 56% del totale del personale e gli uomini il rimanente 44%. Le aree di inquadramento e gli incarichi di responsabilità risultano equilibrati e proporzionali. La composizione per genere e regime orario risulta ugualmente proporzionata, con un leggero squilibrio nella categoria degli/delle Operatori/trici Esperti/e:

CONTRATTO	ORARIO	DONNE	% DONNE	UOMINI	% UOMINI	TOTALE
FUNZIONARI/E	FULL TIME	2	50%	2	50%	4
	PART TIME	-	-	-	-	-
ISTRUTTORI/TRICI	FULL TIME	3	60%	2	40%	5
	PART TIME	1	50%	1	50%	2
OPERATORI/TRICI ESPERTI/E	FULL TIME	-	-	2	100%	2
	PART TIME	2	100%	-	-	2
TOTALE		8	53%	7	47%	15

3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere (ex Piano delle Azioni Positive – PAP).

Premessa

La presente sottosezione è adottata in attuazione dell'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e in considerazione dell'articolo 5 del D.L. 36/2022 e delle Linee guida elaborate dal Ministero per la Pubblica Amministrazione con il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia nel 2022 per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e

“temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per salvaguardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni di vertice.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati hanno ottenuto parere favorevole da parte della Consigliera di parità della Provincia di Monza e della Brianza in data 12/02/2025 (prot. 1235).

Con note del 30/01/2025 si è provveduto a richiedere il parere di competenza al Comitato Unico di Garanzia (CUG) e alla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) dell’Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell’amministrazione.

Obiettivi

Come osservato al paragrafo 3.1, il Comune di Mezzago presenta un buono stato di salute di genere con riferimento al rapporto tra donne e uomini per area e per incarichi, che, alla data di approvazione del presente PIAO, risulta molto equilibrato.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l’uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell’ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, consolidando quanto già attuato.

Gli obiettivi che l’Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell’arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, escludendo che vi siano posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- Promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale a lavoratori e lavoratrici;
- Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità.

Per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche, organizza i propri servizi ed avvia azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

Azioni positive

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, ove possibile, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
2. In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità, con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte;
3. Redazione di bandi di concorso e selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
4. Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o donne. Garantire, anche nel caso di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
5. Garantire che tanto in occasione di assunzioni, quanto di sviluppi di carriera, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del D.Lgs.198/2006;
6. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
7. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo ancora prevalentemente svolto dalle lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
8. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso affiancamenti, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
9. Ferma restando la disciplina dei CCNL del comparto di appartenenza, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di

disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, definire, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme straordinarie di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati;

10. Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;

11. Includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenire il linguaggio discriminatorio.

3.3 Organizzazione del Lavoro Agile (ex Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA).

Premessa

La presente sottosezione è adottata in attuazione dell'articolo 14 comma 1 del D.Lgs. n. 124/2015, come modificato dall'art. 263 comma 4-bis del D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni nella L. n. 77/2020, e degli artt. 63 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

Non essendo intervenute nuove esigenze organizzative, si rinvia integralmente alla corrispondente sottosezione del PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 15/04/2024 (https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n200476&NodoSel=3).

3.4 Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP).

3.4.1. Fabbisogni di personale.

Premessa

La presente sottosezione è adottata in attuazione dell'articolo 6 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

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.

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

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

Il Piano triennale del fabbisogno di personale di seguito illustrato ha ottenuto il previsto parere da parte dell'Organo di revisione, come descritto *infra*, ed è stato trasmesso per informazione alle parti sindacali in data 11/02/2025 (a cui non è seguita richiesta di confronto).

Non è stato richiesto parere consultivo al Comitato Unico di Garanzia, in quanto non sono presenti progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione.

Consistenza del personale

Per una rappresentazione della consistenza di personale alla data di adozione del PIAO, suddiviso per inquadramento professionale, tipologia contrattuale, settore di assegnazione e genere, si veda la sottosezione 3.1 Struttura organizzativa *supra*.

Verifiche di rispetto dei vincoli di spesa e delle condizioni normative

Si procede al calcolo degli spazi assunzionali a tempo indeterminato sulla base delle regole di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 e relativo DPCM attuativo del 17/03/2020, corredato dall'apposita circolare esplicativa del Dipartimento Funzione Pubblica 13/05/2020.

Le norme citate hanno introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Infatti, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Come dimostrato dai conteggi allegati (**ALLEGATO B**):

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2023: € 585.036,26) ed entrate correnti dell'ultimo triennio (2021-2022-2023) al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (€ 3.292.613,77) pari al 17,77%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
- 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. 17/03/2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di € 310.554,69, con individuazione di una soglia di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di € 895.590,95;
- A partire dal 2025, non ricorre più l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, pertanto la **soglia di spesa si conferma pari a € 895.590,95**.

Si procede poi alla verifica del rispetto del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale ex art. 1 commi 557 ss. della L. n. 296/2006.

Come dimostrato dai conteggi allegati (**ALLEGATO C**), la spesa di personale per l'anno 2025 (al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP) derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, operate le deduzioni previste dalla normativa vigente¹, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato secondo la norma succitata. Infatti:

- Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 707.983,14
- Spesa di personale per l'anno 2025 (come sopra descritta): € 478.781,10

Si procede infine alla verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010.

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile prevista per l'anno 2025 derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale è compatibile con il limite di cui alla norma succitata, in quanto:

- Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 49.721,62
- Limite 50%: € 24.860,81
- Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025 (contratto ex art. 1 comma 557 L. 311/2004): € 5.999,68.

Quanto alla verifica dell'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale ex art. 33 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, è stata effettuata la relativa ricognizione, avente esito negativo, in quanto non si rinviene personale in esubero nelle risorse umane in servizio all'interno dei vari Settori.

Quanto alla verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999, è stata effettuata la relativa verifica, avente esito negativo, in quanto l'Ente occupa n. 1 persona disabile, in linea con la quota stabilita dall'art. 3 comma 1 della legge citata, alla lettera c) (datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti).

Con riferimento alla verifica dei presupposti normativi per procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale (adempimenti non assorbiti dal presente PIAO), l'Ente risulta conforme, in quanto:

- Ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto, nonché il termine di 30 giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (l'Ente non redige il bilancio consolidato);

¹ L'art. 7 del D.M. 17/3/2020 prevede anche la deduzione della maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dal decreto stesso. Tuttavia, per non aggravare il calcolo e posto che la spesa si pone già al di sotto del limite, tali deduzioni non sono state operate.

- Ha adempiuto alle richieste di certificazione dei crediti, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008 – non pervenute richieste);
- Non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. n. 267/2000, e, pertanto, non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Quanto alla verifica del rispetto dei vigenti vincoli finanziari e degli equilibri di bilancio, si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per il parere sul rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale ex art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 5 del 24/02/2025 in atti (prot. n. 1662 del 25/02/2025).

Fabbisogno, obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse e strategie di copertura

Stima del trend delle cessazioni

A febbraio 2025, due dipendenti a tempo indeterminato, assegnati al servizio bibliotecario (Settore Servizi alla Persona) sono cessati per mobilità volontaria. Il relativo servizio è stato affidato in gestione esterna tramite appalto.

Si prevede il pensionamento a gennaio 2026 del Funzionario E.Q. Responsabile del Settore Assetto del Territorio.

Stima dell'evoluzione dei bisogni

Si conferma anche per il nuovo triennio la necessità di una figura professionale di supporto qualificato al Settore Assetto del Territorio a tempo parziale.

È necessario procedere alla sostituzione del Funzionario E.Q. Responsabile del Settore Assetto del Territorio, che cesserà il rapporto per pensionamento.

Il/la nuovo/a Funzionario/a Tecnico/a potrebbe necessitare di tutoraggio o affiancamento.

Strategie di copertura del fabbisogno

a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Non sono previste modifiche alla distribuzione del personale.

b) Assunzioni mediante mobilità volontaria / procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Nel 2025 è previsto il reclutamento di un/a Funzionario/a tecnico/a, in sostituzione dell'attuale Responsabile del Settore Assetto del Territorio, che cesserà il rapporto per pensionamento.

L'assunzione avverrà preferibilmente a tempo pieno e, in subordine, a tempo parziale. In tale secondo caso, si potrà procedere con n. 2 assunzioni a tempo parziale (da 18 ore ciascuna) di n. 2 Funzionari/e o, in alternativa, di n. 1 Funzionario/a e n. 1 Istruttore/trice.

Il reclutamento avverrà mediante mobilità volontaria tra enti o utilizzazione di graduatorie concorsuali in vigore presso altri enti o indizione di un concorso pubblico.

c) Progressioni tra le aree:

Non sono previste progressioni tra le aree.

Nel caso in cui, in applicazione della lettera precedente, si procedesse all'assunzione di n. 1 Istruttore/trice, è consentita una progressione tra le aree per il reclutamento di n. 1 Istruttore/trice per il Settore Amministrativo, previo stanziamento delle risorse necessarie.

d) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Per l'anno 2025 si prevede di proseguire ad incaricare n. 1 figura professionale di supporto qualificato al Settore Assetto del Territorio a tempo parziale, tramite contratti ex art. 1 comma 557 della L. 311/2004 (c.d. scavalco d'eccezione), nei limiti dello spazio disponibile per la spesa di lavoro flessibile.

Sono consentite forme di lavoro flessibile finalizzate all'eventuale tutoraggio e affiancamento del/la nuovo/a Responsabile del Settore Assetto del Territorio, qualora necessario, nei limiti dello spazio disponibile per la spesa di lavoro flessibile e previo stanziamento delle risorse necessarie.

e) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non sono previste assunzioni mediante stabilizzazione di personale.

Per tutto il triennio restano salve eventuali assunzioni di personale a tempo indeterminato, in relazione a eventi interruttivi del rapporto di lavoro che, allo stato attuale non previste, potrebbero provocare disservizi. Sono inoltre consentite assunzioni di personale a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile per esigenze legate alla sostituzione a breve termine di personale a tempo indeterminato assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, allo stato attuale non previste.

3.4.2. Formazione del personale (ex Piano di formazione triennale – PFT).

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

Le necessità formative prioritarie riguardano:

- potenziamento del personale addetto al servizio di anagrafe e stato civile;
- competenze informatiche e digitali;
- competenze contabili di base per il personale non addetto al servizio contabile.

Inoltre, è obbligatoria la formazione nelle seguenti materie:

- anticorruzione e trasparenza;

- etica e Codice di comportamento;
- protezione dei dati personali (GDPR);
- Codice dell'amministrazione digitale (CAD);
- sicurezza sul lavoro.

Risorse interne ed esterne disponibili o attivabili ai fini delle strategie formative

Per soddisfare i bisogni formativi dei dipendenti, l'Ente intende attivare le seguenti risorse esterne:

- Abbonamento al portale di UPEL Milano, per la frequenza di eventi formativi webinar, e-learning e in presenza;
- Portale *Syllabus* del Dipartimento della Funzione Pubblica per la frequenza di eventi formativi webinar e e-learning;
- Portale di IFEL (fondazione di ANCI) per la frequenza di eventi formativi webinar e e-learning;
- Acquisto di singoli eventi formativi (webinar, e-learning e in presenza) organizzati da ANUSCA e da altri soggetti specializzati esterni per specifiche esigenze formative, anche a domanda;
- Acquisto dalla società incaricata del servizio di RSPP (Datek22) o da altri soggetti specializzati della formazione in materia di sicurezza sul lavoro.

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

Per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, l'Ente intende proseguire nell'adozione delle seguenti misure:

- garantire la fruizione di permessi retribuiti per partecipazione ad esami ex art. 40 CCNL;
- consentire, compatibilmente con le esigenze di servizio, la fruizione di ferie nel periodo di studio in vista di esami;
- autorizzare, compatibilmente con la normativa in materia, lo svolgimento di attività extralavorativa di tirocinio e simili;
- accordare, sussistendone i presupposti contrattuali, la fruizione dei permessi studio di cui all'art. 46 CCNL.

Obiettivi e risultati attesi della formazione

La formazione proposta persegue i seguenti obiettivi:

- accrescere la professionalità dei dipendenti e il livello di istruzione e specializzazione;
- aggiornare le competenze all'evolversi del contesto normativo;
- potenziare le competenze etiche, informatiche e contabili dei dipendenti;
- ottemperare alle norme in materia di sicurezza sul lavoro.

Di riflesso, ci si attende un miglioramento sulla qualità dei servizi erogati all'utenza e sui risultati di performance del personale.

3. SEZIONE: MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

ALLEGATO A - Obiettivi di performance

1. OBIETTIVI TRASVERSALI DI ENTE

Obiettivo	Descrizione	Tempo	Indicatore	Target	Peso
1.1. Attuazione progetti PNRR	Collaborazione costante tra settori, soprattutto Amministrativo, Contabilità e Assetto del Territorio. Monitoraggio dell'avanzamento dei progetti. Precisa e puntuale rendicontazione su ReGIS e PAdigitale2026.	2025-2026	N. progetti che ottengono il pagamento a consuntivo su progetti finanziati	100%	3%
1.2. Liquidazione Unione	Pronto riscontro alle informazioni e ai dati richiesti dal liquidatore per completare la liquidazione dell'Unione Lombarda dei Comuni di Bellusco e Mezzago.	2025	N. richieste evase su ricevute	100%	4%
1.3. Rispetto dei tempi di pagamento	Come imposto dall'art. 4-bis comma 2 del D.L. n. 13/2023, il sistema di valutazione della performance prevede la decurtazione del 30% della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. in caso di mancato rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle disposizioni vigenti (30 giorni).	sempre	Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti, come risultante dalla Piattaforma per i crediti commerciali (PCC)	0	N.A.
1.4. Prevenzione della corruzione e trasparenza	Attuazione delle misure previste nel PIAO - Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Formazione annuale obbligatoria	sempre	Rilevi formali del RPCT in merito a misure non attuate Personale formato	0 80%	5%
1.5. Amministrazione Trasparente	Correzione delle lacune riscontrate nella rilevazione dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	sempre	N. sezioni correttamente popolate in sede di monitoraggio	85%	5%
1.6. Accessibilità	In ottemperanza al D.Lgs. 222/23, accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità	sempre	Sito internet dell'Ente conforme alla normativa in materia Segnalazione al Segretario Comunale di eventi di discriminazione	Sì	3%
Totale					20%

2. OBIETTIVI DEL SETTORE AMMINISTRATIVO E SOCIO-CULTURALE

Obiettivo	Descrizione	Tempo	Indicatore	Target	Peso
2.1. Riscossione crediti insoluti	Riscossione o iscrizione a ruolo dei crediti inesigibili fino al 2019 stralciati (cap. 1580 € 121.199,78; cap. 1620 € 460,00; cap. 1640 € 3.936,10; cap. 1780 € 2.875,00; cap. 1940 € 194,30).	2025	Importo (€) dei crediti riscossi o iscritti a ruolo su totale dei residui stralciati	70%	10%
2.2. Stato civile digitale	Adesione ai servizi resi disponibili dall'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) per l'utilizzo dell'Archivio Nazionale informatizzato dei registri dello Stato Civile (ANSC).	2025-2027	Asseverazione di conformità tecnica	Sì	10%
2.3. Concessioni cimiteriali	Gestione delle concessioni cimiteriali scadute al 31/12/2024, con estumulazione o rinnovo.	2025	Estumulazioni / rinnovi su concessioni scadute	70%	10%
2.4. Piano diritto allo Studio	Approvazione del Piano per il Diritto allo Studio: presentazione della proposta entro il 31/10/2025.	2025	Giorni di ritardo nella presentazione della proposta di approvazione (% di raggiungimento si azzerà a 60 gg)	0	15%
	Liquidazione dei contributi entro il 31/12/2025.	2025	Giorni di ritardo nella liquidazione (% di raggiungimento si azzerà a 30 gg)	0	5%
2.5. Pre e post scuola	Attivazione dei servizi di pre e post scuola.	2025	Servizio attivato	Sì	7%
2.6. Mensa	Monitoraggio concessione ristorazione e controllo rispetto CSA.	2025	N. report dal concessionario o riunioni della commissione mensa	3	5%
2.7. Centro estivo	Assegnazione spazi scolastici per CRE 3-6 anni con avviso pubblico e informazione alle famiglie (pubblicazione notizia) entro il 15/05/2025.	2025	Giorni di ritardo nella pubblicazione (% di raggiungimento si azzerà a 30 gg)	0	8%
2.8. Cartelle sociali	Inserimento di soggetti e progetti che richiedono prestazioni sociali nel 2025 all'interno della sezione "Servizi socio-assistenziali" del servizio Urbi in cloud.	2025	N. nuclei familiari e progetti inseriti a sistema su totale dei nuclei/progetti gestiti	80%	10%
Totale					80%

3. OBIETTIVI DEL SETTORE CONTABILITÀ

Obiettivo	Descrizione	Tempo	Indicatore	Target	Peso
3.1. Riscossione crediti insoluti propri	Notifica degli avvisi di accertamento esecutivi IMU anni 2020 e 2021. Iscrizione a ruolo per la riscossione coattiva IMU avvisi emessi nel 2024. Invio solleciti TARI 2023. Notifica avvisi di accertamento esecutivi TARI 2023. Invio avvisi pre ruolo TARI 2022. Iscrizione a ruolo per la riscossione coattiva TARI 2021.	2025	Importo (€) dei crediti accertati o sollecitati o iscritti a ruolo su totale dei crediti insoluti	100%	35%
3.2. Riscossione crediti insoluti altri Settori	Assistenza e supporto tecnico per l'iscrizione a ruolo dei crediti esecutivi del Settore Amministrativo e Socio-Culturale (obiettivo 2.1) e del Settore Assetto del Territorio (obiettivo 4.1).	2025	Importo (€) dei crediti iscritti a ruolo su totale dei residui stralciati esecutivi impagati	70%	10%
3.3. Lotta all'evasione	Ridurre l'evasione tributaria con attività di controllo ed aggiornamento delle banche dati e continua bonifica ed utilizzo degli strumenti a disposizione, informazioni provenienti da altri uffici ed incrocio dati contribuenti.	sempre	Grado di aggiornamento delle banche dati (report di autovalutazione)	85%	35%
Totale					80%

4. OBIETTIVI DEL SETTORE ASSETTO DEL TERRITORIO

Obiettivo	Descrizione	Tempo	Indicatore	Target	Peso
4.1. Riscossione crediti insoluti	Riscossione o iscrizione a ruolo dei crediti inesigibili stralciati (cap. 1860 € 1.211,83; cap. 1960 € 31.014,03; cap. 1980 € 10.335,36)	2025	Importo (€) dei crediti riscossi o iscritti a ruolo su totale dei residui stralciati	70%	15%
4.2. Affidamento global service	Affidamento in appalto del servizio di global service, tramite redazione dei documenti di gara, collaborazione con la SUA MB-CMM e adempimenti conseguenti all'aggiudicazione. Aggiudicazione entro il 31/12/2025	2025	Giorni di ritardo nell'affidamento (% di raggiungimento si azzerà a 30 gg)	0	20%
4.3. Variante generale al PGT vigente	Predisposizione della variante generale di PGT, in attuazione del PTCP della Provincia di Monza e della Brianza 2022	2025	Avvio della progettazione	Sì	15%
4.4. Lavori pubblici	Attuazione del programma triennale dei lavori pubblici 2025-2027 - elenco annuale 2025	2025	N. opere avviate/completate come da programma	100%	30%
Totale					80%

Obiettivo	Descrizione	Tempo	Indicatore	Target	Peso
5.1. Controllo pubblicità abusiva	Controllo e repressione della pubblicità abusiva: monitoraggio dello stato di fatto, avvio di procedimenti sanzionatori, rimozione delle installazioni abusive	2025	Numero di sanzioni emesse	30	40%
5.2. Controllo rifiuti	Prevenzione, controllo e repressione dell'abbandono di rifiuti e della raccolta differenziata non conforme: monitoraggio anche con strumenti di monitoraggio da remoto, avvio di procedimenti sanzionatori	2025	Numero di sanzioni emesse	25	40%
Totale					80%

ALLEGATO B - CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019 E DM 17 MARZO 2020

ULTIMO CONSUNTIVO APPROVATO - RENDICONTO 2023

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA		
DETERMINAZIONE DELLA FASCIA DEMOGRAFICA	4525	d		
FASE 2	SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2023 (macro 101)		585.036,26	
VERIFICA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO	ENTRATE RENDICONTO 2021		3.424.997,86	MEDIA 3.403.793,56
	ENTRATE RENDICONTO 2022		3.445.481,62	
	ENTRATE RENDICONTO 2023		3.340.901,20	
	FCDE PREVISIONE 2023 (ASSESTATO)		111.179,79	
	ENTRATE NETTO FCDE		3.292.613,77	
FASE 3	17,77%			
CALCOLO % ENTE				
FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON TABELLA 1 E TABELLA 3 (VALORI SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA)	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%
FASE 5	895.590,95		27,20%	
CALCOLO SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE (Art. 4, c. 1)				
FASE 6	310.554,69			
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE MASSIMO TEORICO DISPONIBILE (Art. 4, c. 2)				

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 710.169,91	€ 708.193,20	€ 705.586,30	€ 707.983,14

		2025	
TITOLO I INTERVENTO 01 Spesa per trattamento fisso e accessorio	personale a tempo indeterminato	€ 609.124,15	
	personale a tempo determinato		
	segretario comunale		
	lavoro flessibile		
	personale ex artt.90 e 110 T.U.E.L.		
	Collaborazioni coordinate e continuative		
	oneri contributivi e assistenziali carico ente		
	personale in posizione di comando		
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro LSU		
	spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente		
personale in convenzione			
Spese incarico art. 1 comma 557 legge 311/2004 inclusi oneri		€ 5.622,72	
TITOLO I INTERVENTO 05 - TRASFERIMENTI (ad altri enti per spese personale)		€ 5.599,84	
SPESA CONSULTAZIONI ELETTORALI ANTICIPATE PER CONTO TERZI (es. elezioni politiche)		€ 2.476,00	
TITOLO I INTERVENTO 07 - IRAP		€ 40.207,45	
IRAP incarico art. 1 comma 557 legge 311/2004		€ 376,96	
TITOLO I INTERVENTO 07 - IRAP X ELEZIONI CONTO TERZI		€ 170,00	
		€ 663.577,12	
TITOLO I INTERVENTO 03 - COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE			
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa	€ 2.000,00	€ 4.200,00	
Spese per la formazione	€ 2.000,00		
Rimborso spese per missioni dipendenti	€ 200,00		
Altro...			
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE		€ 667.777,12	
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA			
Spese per rimborsi missioni	€ 200,00	€ 2.200,00	
Spese per la formazione	€ 2.000,00		
Diritti di rogito Segretario comunale compresi oneri e irap	€ 6.861,00	€ 23.807,60	
Compensi Istat	€ 0,00		
Compensi incentivanti progettazione compresi oneri e irap	€ 14.300,60		
Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap	€ 0,00		
Spesa anticipata per conto terzi (es. elezioni politiche)	€ 2.646,00	€ 20.204,26	
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)	retribuzioni € 15.583,48 oneri riflessi € 4.620,78		
contributo stato segretario comunale titolare	€ 48.550,00		
Quota rimborso Leggi regionali per dipendenti provenienti da comunità montane	€ 0,00	€ 50.390,00	
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti privati o comunitari	€ 0,00		
Quota rimborso altra PA per personale - convenzione	€ 1.840,00	€ 40.875,04	
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA CONTRATTUALE	Incremento contrattuale CCNL		€ 28.742,17
	Oneri riflessi		€ 7.668,41
	IRAP		€ 2.443,08
	Vacanza contrattuale dipendenti		€ 1.495,32
	Oneri riflessi		€ 398,96
IRAP	€ 127,10		
SPESA SEGRETARIO COM.LE - art 3 comma 6 DL 44 del 22.4.2023 (2023/2026) al netto contributo Stato		€ 51.519,12	
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE		€ 188.996,02	
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO		€ 478.781,10	