



Comune di Uboldo
Provincia di Varese

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2025-2027

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

Indice

| | |
|---|----------|
| PREMESSA | 3 |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | 3 |
| 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | 5 |
| 1.1.1 Organigramma dell'Ente..... | 5 |
| 2. SEZIONE: ANTICORRUZIONE | 7 |
| 2.1 Rischi corruttivi e trasparenza..... | 7 |
| 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 7 |
| 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente | 7 |
| 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere | 7 |
| 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale..... | 7 |
| 3.2 Organizzazione del lavoro agile..... | 8 |
| 3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale | 8 |
| 3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale .. | 8 |

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 23/12/2024 e con il bilancio di previsione finanziario 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 23/12/2024 e successive modifiche ed integrazioni. Si dichiara che si è effettuata, tra l'altro, con il presente documento la necessaria ricognizione del personale in esubero ex art. 33 del D. Lgs. n.165/2001 con esito negativo.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive per le pari opportunità.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI UBOLDO

Indirizzo: Piazza San Giovanni Bosco n. 10 – UBOLDO (VA)

Codice fiscale/Partita IVA: 00263530123

Rappresentante legale: Luigi CLERICI - Sindaco

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 33

Telefono: 02 969921

Sito internet: www.comune.uboldo.va.it

E-mail: info@comune.uboldo.va.it

PEC: protocollo@pec.comune.uboldo.va.it

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'attuale organigramma dell'Ente, aggiornato alla data odierna, con 35 dipendenti in servizio, 36 compreso il Segretario Comunale attualmente in convenzione al 50% con il Comune di Solbiate Olona:

| Numero di posti | natura del posto | AREE ex CCNL 16/11/2022 | Profilo professionale | dipendenti |
|--|------------------|-------------------------|--------------------------------------|---|
| | | | | Segretario Comunale fascia A (Responsabile delle Aree 1^ e 2^) |
| <u>1^Area funzionale – Amministrativa Responsabile Segretario Generale</u> | | | | |
| <i>Unità organizzativa : segreteria – protocollo – messo</i> | | | | |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore amministrativo | Lattuada Lorena |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore amministrativo | Macchi Rita |
| 1 | tempo pieno | OPERATORI ESPERTI | Messo comunale | Peroni Eleonora |
| 1 | tempo pieno | OPERATORI ESPERTI | Collaboratore amm.vo | Franzoni Fulvia |
| <i>Unità organizzativa : personale</i> | | | | |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore amministrativo | Romanò Paola |
| <i>Unità organizzativa : anagrafe-stato civile-elettorale</i> | | | | |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore amministrativo | Bettoni Candida Miriam |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore amministrativo | Piazza Rita |
| <u>2^Area funzionale - Economico-finanziaria Responsabile Roberta Borroni</u> | | | | |
| <i>Unità organizzativa : ragioneria</i> | | | | |
| 1 | tempo pieno | FUNZIONARIO | Funzionario amministrativo-contabile | Borroni Roberta |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore amministrativo- | Morandi M. Antonella |

| | | | | |
|--------------------------------------|-------------|------------|--|----------------------|
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | contabile Istruttore amministrativo-contabile | Casertano Federica |
| Unità organizzativa : tributi | | | | |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore amministrativo-contabile | Radizzani Giuseppina |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore amministrativo-contabile | Bossi Lorena |

**3^ Area funzionale - Vigilanza Responsabile Dott. Alfredo Pontiggia,
dipendente del Comune di Origgio in convenzione**

| | | | | |
|---|-------------|------------|--------------------------|---------------------|
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | agente di polizia locale | Galli Giorgio |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | agente di polizia locale | Liuzzo Maria Rosa |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | agente di polizia locale | Rossi Gino |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | agente di polizia locale | Di Girolamo Michele |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | agente di polizia locale | Clerici Matteo |

**4^ Area funzionale - Socio-educativa Responsabile Dr.ssa
Maria Rizzo**

| | | | | |
|--|-----------------|--------------------|----------------------------|----------------------------|
| Unità organizzativa : servizi sociali | | | | |
| 1 | tempo pieno | FUNZIONARI ED E.Q. | Funzionario ass. sociale | Rizzo Maria - responsabile |
| 1 | tempo pieno | FUNZIONARI ED E.Q. | Funzionario ass. sociale | Castiglieri Ilaria |
| 1 | tempo part-time | FUNZIONARI ED E.Q. | Funzionario ass. sociale | Lavagnoli Francesca |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore amministrativo | Frasisti Claudia |
| Unità organizzativa : pubblica istruzione | | | | |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore amministrativo | Ceriani Elisabetta |
| Unità organizzativa : biblioteca | | | | |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore - bibliotecario | Donzelli Livio |
| 1 | tempo part-time | OPERATORI ESPERTI | Operatore amministrativo | Ghidetti Glauco |

5^ Area funzionale - Tecnica Responsabile Geom. Dario Iraga

| | | | | |
|---|-------------|--------------------|------------------------------|----------------------------|
| 1 | tempo pieno | FUNZIONARI ED E.Q. | Funzionario tecnico | Iraga Dario - responsabile |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore tecnico | Barbarito Rosa Anna |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore tecnico | Basilico Dario |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore tecnico | Parotti Roberto |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore tecnico | Restelli Dario |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore amministrativo | Piazza Elisabetta |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore amministrativo | Sala Simone |
| 1 | tempo pieno | ISTRUTTORI | Istruttore amministrativo | Borroni Giuseppe |
| 1 | tempo pieno | OPERATORI ESPERTI | Collaboratore amministrativo | Fabiano Raffaele |
| 1 | tempo pieno | OPERATORI | Operatore amministrativo | Capuano Alfonso |
| 1 | tempo pieno | OPERATORI ESPERTI | Operatore tecnico | Curioni Matteo |

2. SEZIONE: ANTICORRUZIONE

2. Rischi corruttivi e trasparenza

Visto il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 e visto altresì il Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2024 del PNA 2022 (*pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.35 del 12 febbraio 2025*) approvato con Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, si procede alla predisposizione della presente sezione nel modo che segue.

| SCHEDA ANAGRAFICA COMUNE | |
|---|---|
| DENOMINAZIONE DEL COMUNE | Comune di Uboldo (VA) |
| INDIRIZZO | Piazza San Giovanni Bosco 10 |
| CODICE FISCALE E PARTITA IVA | 00263530123 |
| CONTATTI | <ul style="list-style-type: none">02 969921info@comune.uboldo.va.itprotocollo@pec.comune.uboldo.va.it |
| SITO WEB ISTITUZIONALE | https://comune.uboldo.va.it/ |
| SINDACO | <ul style="list-style-type: none">Luigi Clerici |
| RPCT | <ul style="list-style-type: none">Avv. Giovanni Antonio CotrupiDecreto sindacale prot. n. 10729 del 18.06.2019 |
| RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELLA AMMINISTRAZIONE | Segretario Generale |
| NUMERO ABITANTI | <ul style="list-style-type: none">11072 |
| NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI* | <ul style="list-style-type: none">33 |

**Nel fare riferimento al numero dei dipendenti, in considerazione dell'esigenza di determinare la soglia dimensionale di un'amministrazione secondo un parametro univoco, si deve fare riferimento al parametro del personale in servizio e, nello specifico, alla sua consistenza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di elaborazione del PIAO, come indicato nel Piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nel PIAO medesimo.*

2.1 OBIETTIVI STRATEGICI

- revisione e miglioramento della regolamentazione interna: sotto questo aspetto occorre sottolineare che già nel 2023, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 26/07/2023 il codice di comportamento dei dipendenti comunali è stato oggetto di revisione in base alle nuove norme introdotte dal D.P.R. n. 81 del 13/06/2023, mentre sulla gestione dei conflitti di interessi, il RPCT decide sulla base delle rilevazioni in proposito dal Responsabili di Area, assegnando la pratica a se stesso o ad altro responsabile. E' prevista comunque la revisione del Regolamento di Organizzazione interna nel corso del 2025, con particolare riguardo al tema del conflitto di interessi;
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale del comune: con riferimento a questo profilo il RPCT ha erogato personalmente la formazione e continua a farlo, sia quotidianamente attraverso l'interlocuzione con i dipendenti e gli amministratori sia attraverso l'organizzazione di corsi di formazione;
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione): il ciclo della performance è già e sarà ulteriormente implementato con obiettivi di controllo degli atti e di maggiore trasparenza nell'ambito delle pubblicazioni sul sito internet istituzionale;
- condivisione di esperienze e buone pratiche in materia di prevenzione della corruzione;
- integrazione del monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- miglioramento della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni, per i soggetti sia interni che esterni.
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di elevata qualificazione (trasparenza ed imparzialità nei processi di valutazione): la metodologia attualmente utilizzate prevede già un sistema di selezione imparziale attraverso avviso pubblico per tali incarichi e la metà dei posti è attualmente ricoperta da donne;

2.2 CONTESTO ESTERNO

I dati sono tratta dalla Relazione annuale sulle attività svolte dal Procuratore nazionale antimafia e dalla Direzione nazionale antimafia 2023.

LOMBARDIA

Nel semestre le evidenze giudiziarie hanno fatto registrare, in forma pressoché esclusiva, gli esiti di indagini incentrate sul traffico e spaccio di stupefacenti, talvolta organizzato in forma associativa e con caratteristiche di transnazionalità. In alcune di tali inchieste è altresì affiorata la presenza, in posizioni di vertice, di alcune figure contigue ad organizzazioni mafiose calabresi e campane attive nelle rispettive regioni di origine; pur tuttavia, dai provvedimenti analizzati, non risultano formulate, a carico di alcuno, contestazioni per ipotesi di reato ex art. 416 bis c.p. e/o per specifiche circostanze aggravanti ex art. 416 bis, co 1 c.p. Si conferma nel comparto del narcotraffico il ricorso, da parte di diverse strutture criminali, a prescindere dal loro livello di organizzazione, agli innovativi canali di comunicazione nel tentativo di eludere l'azione di contrasto: dark web e piattaforme di comunicazione crittografate sono, infatti, i nuovi strumenti che si sono rapidamente diffusi tra narcotrafficienti e pusher. Le attività delle Forze di polizia e della DIA nel semestre sono proseguite sul piano più squisitamente preventivo mediante le verifiche antimafia nei confronti delle imprese interessate alle opere collegate al PNRR e a quelle connesse alle Olimpiadi di Milano-Cortina 2026. In tale quadro, si è mantenuta costante l'azione di contrasto da parte delle Prefetture con l'adozione di provvedimenti interdittivi che hanno riguardato per lo più imprese aventi legami con la 'ndrangheta. Il contesto regionale, caratterizzato da un modello economico e produttivo efficiente e trainante, rappresenta per i gruppi criminali di tipo mafioso un'ottima opportunità di riciclaggio e reimpiego di proventi illeciti e per questo da infiltrare senza ricorrere a metodi violenti. Ricerca di consenso e di accettazione da parte degli operatori economici è l'obiettivo di organizzazioni come la 'ndrangheta il cui consenso sociale è in crescita, proprio perché soggetti, la cui appartenenza a contesti mafiosi è conclamata, sono considerati dagli operatori socio-economici locali interlocutori affidabili con i quali concludere affari. L'infiltrazione della criminalità organizzata calabrese nell'economia lombarda è altresì desumibile dalle interdittive³ disposte dalle Prefetture nel primo semestre 2023, prevalentemente riconducibili a società con elementi di criticità collegati alla 'ndrangheta. In tema di beni sequestrati e confiscati, i dati dell'Agenzia Nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei Beni Sequestrati e Confiscati alla criminalità organizzata, aggiornati al 30 giugno 2023, vedono la Lombardia in una posizione rilevante a livello nazionale in quanto, con 3.285 immobili confiscati, è al quinto posto dopo Sicilia (16.601), Campania (6.593), Calabria (5.056) e Lazio (3.594). Nei territori dei distretti di Corte d'Appello di Milano e Brescia, la presenza di compagini riconducibili alla criminalità organizzata calabrese è stata confermata da numerose operazioni registrate dal 2005 sino al 31 dicembre 2022. La consistenza di molti gruppi è stata ridimensionata dall'azione di contrasto delle istituzioni nonostante il loro particolare dinamismo li renda sfuggenti. Ciò a causa delle continue fasi di rigenerazione e rinnovamento strutturale, non sempre desumibili dalle evidenze investigative/giudiziarie, dell'innesto di nuovi sodali ovvero dall'interazione con altri sodalizi, anche di differente matrice o provenienza geografica. La principale struttura organizzativa di 'ndrangheta, la cosiddetta camera di controllo, denominata appunto, la Lombardia, è sovraordinata ai locali presenti nella Regione e in collegamento con la casa madre reggina. Nella Regione, risulterebbero operativi 24 locali di 'ndrangheta nelle province di Milano (locali di Milano, Bollate, Bresso, Cormano, Corsico-Buccinasco, Pioltello, Rho, Solaro, Legnano-Lonate Pozzolo (VA)), Como (locali di Erba, Canzo-Asso, Mariano Comense, Appiano Gentile, Senna Comasco, Fino Mornasco - Cermenate), Monza-Brianza (locali di Monza, Desio, Seregno e Giussano, Lentate sul Seveso, Limbiate), Lecco (locali di Lecco e Calolziocorte) e Pavia (locali di Pavia e Voghera). Per quanto attiene invece le matrici criminali di estrazione siciliana e campana, pur non disponendo, contrariamente alla 'ndrangheta, di specifiche pronunce giudiziarie che ne attestino il radicamento, non si esclude la presenza in specifiche aree territoriali di proiezioni anche significative di cosa nostra e camorra. Per quanto riguarda le infiltrazioni nell'economia legale in Lombardia, lo straordinario flusso di capitali immesso nel sistema economico italiano dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), può rappresentare un'opportunità per le organizzazioni criminali che, con particolare evidenza in questo territorio, hanno una forte vocazione imprenditoriale. Nell'opera di monitoraggio e

prevenzione adottata dalle Prefetture delle province lombarde nel semestre in esame sono stati emessi complessivamente 25 provvedimenti interdittivi. Dall'esame dei provvedimenti interdittivi emessi, è emersa una propensione dei gruppi criminali mafiosi a essere presenti in una pluralità di settori economici e imprenditoriali. Quello della ristorazione è risultato indubbiamente il più attrattivo. Con riferimento alla 'ndrangheta sono emersi interessi anche nell'edilizia, in ambito immobiliare e nella manutenzione e riparazione di autoveicoli, come accertato in sede di istruttorie antimafia svolte dalla Prefettura di Milano, che hanno consentito di emettere 3 provvedimenti interdittivi a carico di altrettante aziende attive nei citati settori economici. Le Prefetture di Varese e Lecco, inoltre, hanno disposto singoli provvedimenti a carico di imprese attive, rispettivamente, nella raccolta di rifiuti solidi urbani e nella formazione per le imprese. L'interesse di gruppi delinquenziali, anche non collegati alla criminalità organizzata, permane pure nella commissione dei reati connessi allo stoccaggio di rifiuti in discariche, false dichiarazioni spesso contestuali ad ipotesi di riciclaggio, autoriciclaggio e fatturazioni per operazioni inesistenti. Tali pratiche criminali risultano particolarmente remunerative poiché garantiscono profitti ragguardevoli a fronte di un rischio sanzionatorio inferiore ad altre ipotesi di reato. Le operazioni concluse nel semestre non hanno attestato il coinvolgimento diretto della criminalità organizzata nel business del traffico illecito di rifiuti, facendo emergere piuttosto gli interessi illeciti di imprenditori senza scrupoli attivi nel settore. Per quanto attiene alla criminalità straniera, le operazioni di polizia giudiziaria condotte in Lombardia fanno ritenere che questa sia presente ed operante in vari settori, con particolare riguardo ai reati predatori, al traffico di stupefacenti e allo sfruttamento della prostituzione. Relativamente alla gestione dello spaccio di stupefacenti, il fenomeno si caratterizza essenzialmente per la presenza di organizzazioni di origine albanese e nordafricana e/o provenienti dall'Africa sub sahariana (Senegal, Gambia, Nigeria, etc.), che sovente interagiscono tra loro e con soggetti collegati alla criminalità italiana, con proiezioni in altri Paesi europei come Belgio, Olanda e Spagna.

Nel contesto territoriale di Varese e di Como si richiamano alcune conferme giudiziarie di interesse. Il 16 gennaio 2023, il GUP del Tribunale di Milano, a seguito di rito abbreviato, ha pronunciato la sentenza di condanna nei confronti di 14 imputati nell'ambito 19 OCC n. 27781/2020 RGNR e 13155/2020 RG GIP emessa il 6 giugno 2023 dal Tribunale di Milano. 20 Decreto di fermo di indiziato di delitto n. 9601/15 RGNR emesso l'8 maggio 2023 dalla DDA di Reggio Calabria. Sentenza n. 15909/2022 RGNR e 15622/2022 RG GIP. Presenze della criminalità organizzata sul territorio nazionale ed estero e attività di contrasto antimafia RELAZIONE del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia del processo "Doppio Binario" della DDA di Milano. L'operazione, conclusa nel febbraio 2022 dalla Guardia di finanza di Varese e Milano, aveva disvelato l'esistenza di un'associazione per delinquere finalizzata all'emissione ed utilizzo di fatture per operazioni inesistenti, bancarotta e somministrazione illecita di manodopera con l'aggravante del metodo e dell'agevolazione mafiosa. Nei mesi di gennaio 23 e febbraio 24, la Corte di Cassazione ha pronunciato due sentenze di condanna nei confronti di 8 soggetti imputati nel procedimento "Krimisa"²⁵ articolato sulle infiltrazioni della cosca FARAO-MARINCOLA di Cirò Marina (KR) fra le province di Milano e Varese, tramite il locale di Legnano (MI)-Lonate Pozzolo (VA), proiezione territoriale della consorteria calabrese. Ancora il 27 aprile 2023 è stata pronunciata dal Tribunale di Como, a seguito di rito ordinario, la sentenza di condanna di 8 soggetti imputati nell'ambito del processo "Cavalli di razza", la cui operazione, coordinata dalle DDA di Milano, Reggio Calabria e Firenze, si era conclusa nel novembre 2021 con l'esecuzione di oltre cento misure cautelari nei confronti di soggetti contigui alla cosca MOLÈ-PIROMALLI di Gioia Tauro (RC). Agli indagati vennero contestati, a vario titolo, i reati di associazione mafiosa, concorso esterno in associazione mafiosa, estorsione, detenzione e porto illegale di armi, autoriciclaggio, associazione per delinquere

finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, usura, bancarotta fraudolenta, frode fiscale e corruzione. Con la recente sentenza il Tribunale di Como ha condannato gli 8 imputati, nei confronti dei quali è stata esclusa l'aggravante dell'essere l'associazione armata (ex art. 416 bis comma 4 c.p.).

Per quanto concerne i dati giudiziari inerenti ai reati contro la pubblica amministrazione e contro la fede pubblica si richiama la sentenza della Corte di Cassazione penale sez. V, 24/06/2022, (ud. 24/06/2022, dep. 23/09/2022), n.36001, sul caso di falso ideologico nell'ambito del rendiconto della gestione presso il Comune di Mozzate (CO).

2.3 CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa del Comune è stata definita con il Regolamento Comunale di Organizzazione interna approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.40 del 08.03.2012 e, successivamente, con Deliberazione di Giunta Comunale n.75 del 18.06.2019, in ottemperanza alle prescrizioni di cui al CCNL 21.05.2018 ed al regolamento disciplinante le aree delle posizioni organizzative, è stata ripartita in Aree frazionate in unità organizzative ovvero :

➤ AREA 1^ AMMINISTRATIVA

➤ AREA 2^ ECONOMICO-FINANZIARIA

➤ AREA 3^ VIGILANZA

➤ AREA 4^ SOCIO-EDUCATIVA

➤ AREA 5^ TECNICA

Al vertice di ciascuna Area organizzativa è posto un Responsabile di Area, Funzionario di Elevata Qualificazione. La dotazione organica al 31/12/2024 non contempla dirigenti ma esclusivamente dei titolari di elevata qualificazione che, allo stato attuale, risultano essere tre ovvero Borroni Roberta, recentemente posta al vertice dell'Area 2 a far data dal 01/01/2025 con Decreto Sindacale n.7 del 30/12/2024, a seguito di una modifica organizzativa che ha visto la graduazione della retribuzione di posizione di Responsabile Area 2 con deliberazione della Giunta Comunale n. 139 del 13/12/2024, posizione in precedenza ricoperta dal Segretario Generale Avv. Giovanni Antonio Cotrupi, che attualmente è responsabile esclusivamente per l'Area 1. L'Area 4 è sempre in capo alla Dr.ssa Rizzo Maria, Funzionario ed Assistente Sociale mentre l'Area 5 è retta dal Geom. Iraga Dario, come negli anni precedenti.

Il Servizio di Polizia Locale è svolto in convenzione con il Comune di Origgio con termine e capo-convenzione, con un unico responsabile comandante di PL, Dr. Alfredo Pontiggia,

Commissario Capo dipendente del suddetto comune e responsabile dell'Area 5 per questo comune.

La dotazione organica è determinata con il presente atto come sopra nella sezione 1.2.1 Organigramma dell'ente ed è composta da 35 unità di personale in servizio ad oggi, 36 compreso il Segretario Comunale attualmente in convenzione al 50% con il Comune di Solbiate Olona.

2.4 MAPPATURA DEI PROCESSI, ANALISI, VALUTAZIONE e PONDERAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO CON SPECIFICHE MISURE: si veda foglio di lavoro excel allegato 1) al presente PIAO 2025/2027, redatto in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2024 del PNA 2022 (*pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.35 del 12 febbraio 2025*) approvato con Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025. Per quanto riguarda l'analisi, valutazione e ponderazione del rischio si conferma, per i processi di cui all'allegato 1), l'analisi dei processi analoghi già effettuata con l'allegato B del PTPCT 2022/2024, che risulta ancora attuale, stante l'assenza di fenomeni corruttivi nel periodo considerato fino ad oggi.

2.5 MISURE GENERALI: si veda foglio di lavoro excel allegato 2) al presente PIAO 2025/2027, redatto in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2024 del PNA 2022 (*pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.35 del 12 febbraio 2025*) approvato con Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025.

2.6 TRASPARENZA : si veda foglio di lavoro excel allegato 3) al presente PIAO 2025/2027, redatto in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2024 del PNA 2022 (*pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.35 del 12 febbraio 2025*) approvato con Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione sono contenuti nel PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026 di seguito riportato,

successivamente al parere favorevole della Consigliera di Parità della Provincia di Varese, allegato in atti d'ufficio.

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PER IL TRIENNIO 2024 - 2026

(ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”)

PREMESSA

La Legge 10/4/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

La Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11/4/2006, n. 198, all'art. 48, prevede che: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non

inferiore a due terzi... Omissis....

I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) viene rispettato dal Comune attraverso azioni positive.

Il presente documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e promuovere il benessere organizzativo.

AZIONI POSITIVE

- **Azione 1.** - In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni (ad eccezione delle Commissioni di concorso) Comitati ed 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 di nomina;
- **Azione 2.** - Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- **Azione 3.** - Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- **Azione 4.** - In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità d'assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.
- **Azione 5.** - Mantenere una maggiore flessibilità in entrata fino alle ore 9.00 per tutto il personale dipendente, onde poter supportare particolari esigenze di carattere personale e/o familiare, compatibilmente con gli orari di apertura al pubblico;
- **Azione 6.** - Mantenere l'attenzione sulle modalità di accoglimento di eventuali richieste di riduzione dell'orario lavorativo per esigenze di carattere personale e/o familiare, compatibilmente con i vincoli legislativi vigenti;
- **Azione 7.** - Prevedere la possibilità di nominare un Consigliere di Fiducia, anche in condivisione con altri enti del territorio;
- **Azione 8.** - Diffondere la cultura del benessere organizzativo al fine di prevenire e monitorare ogni forma di disagio, ivi compreso il cosiddetto "stress lavoro-correlato"; con la collaborazione della società che si occupa del servizio di prevenzione e protezione, incaricata ai sensi del D. Lgs. 81/08, sono state avviate le rilevazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, con la compilazione in forma anonima di schede da parte di ciascun dipendente; nel triennio 2024/2026 si procederà con un monitoraggio a prevenzione del rischio.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede, allo stato attuale e nella sua totalità, una presenza femminile maggioritaria. La situazione del personale in servizio, infatti, è la seguente:

Lavoratori

| <i>Aree</i> | <i>Funzionari</i> | <i>Istruttori</i> | <i>Operatori esperti</i> | <i>Operatori</i> | <i>Totale</i> |
|-------------|-------------------|-------------------|--------------------------|------------------|---------------|
| Donne | 4 | 12 | 2 | 0 | 18 |
| Uomini | 1 | 10 | 3 | 1 | 15 |

Lavoratori con funzioni di responsabilità (Elevate Qualificazioni)

Donne: n. 2

Uomini: n. 1

Segretario Generale: n. 1 uomo

R.S.U.:

Donne: n. 2

Uomini: n. 2

Non ci sono dirigenti.

Si dà atto dell'equilibrio di genere nel personale del Comune.

OBIETTIVI

Il Piano si sostanzia nel raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- 1° - **Obiettivo:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di designazione del personale in comitati e/o organismi collegiali.
- 2° - **Obiettivo:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- 3° - **Obiettivo:** Facilitare il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.
- 4° - **Obiettivo:** Agevolare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- 5° - **Obiettivo:** Agevolare l'impiego di forme di flessibilità orarie a sostegno di particolari esigenze di carattere personale e/o familiare.
- 6° - **Obiettivo:** Favorire l'accoglimento di eventuali richieste di riduzione dell'orario lavorativo per esigenze di carattere personale e/o familiare.
- 7° - **Obiettivo:** Provvedere alla nomina del Consigliere di Fiducia.
- 8° - **Obiettivo:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, diffondendo la cultura del benessere organizzativo al fine di prevenire e monitorare ogni forma di disagio, ivi compreso il cosiddetto "stress lavoro-correlato".

Durata del piano: triennio 2024/2026

Finanziamento attività previste:

| Annualità | 2024 | 2025 | 2026 |
|-----------|------|------|------|
|-----------|------|------|------|

| | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Capitolo di Bilancio n. 101203012 (FORMAZIONE DEL PERSONALE) | 15.000,00 | 15.000,00 | 15.000,00 |
| Capitolo di Bilancio n. 101503004 (SPESE PER SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE) | 2.600,00 | 2.600,00 | 2.600,00 |

non sono attualmente previsti finanziamenti regionali e/o comunitari.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito web istituzionale del Comune, nonché nella sezione "Amministrazione trasparente" dello stesso e reso disponibile a chiunque. Nel periodo di vigenza saranno accolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Il **Funzionario responsabile del procedimento** è il Segretario Generale, responsabile dell'Area Amministrativa.

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

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione sono previsti dal piano triennale per la transizione digitale approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 140 del 30/12/2022.

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

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Uboldo ha approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 04/03/2025 il regolamento in tema di lavoro agile, pubblicato nella sezione Disposizioni Generali, Atti Generali di Amministrazione Trasparente sul sito internet istituzionale.

In ogni caso ci si uniforma a quanto previsto dalle direttive in materia del dipartimento per la Funzione Pubblica e dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro in materia e si provvede con accordi individuali per i dipendenti che richiedono di svolgere la propria prestazione lavorativa in regime di lavoro a distanza.

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

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

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.

ANNUALITA' 2025/2027: NESSUNA ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO

Il parere del revisore è stato richiesto sul DUP 2025/2027 e si intende confermato perché con il presente documento non vengono apportate variazioni rispetto alla programmazione già approvata.

ASSUNZIONI CON FORME FLESSIBILI

per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in L.122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile:

a) si prevede, solo per il 2025, altresì l'utilizzo parziale e temporaneo di un istruttore amministrativo di altro ente mediante convenzione ex art. 1 comma 557 della Legge n.311/2004 (12 h. settimanali da gennaio a dicembre 2025) per istruire ed affiancare il dipendente in servizio presso l'ufficio SUAP.

La dotazione organica dopo l'approvazione del presente documento sarà dunque uguale a quella di cui al punto 1.2.1 del presente PIAO 2025/2027

Il totale dei dipendenti in servizio a fine 2025 sarà sempre 36 unità, compreso il Segretario Generale titolare in convenzione. Segue prospetto dimostrativo del rispetto dei vincoli di legge riguardo alla spesa di personale mentre, in allegato al presente documento, si produce prospetto dimostrativo afferente alla capacità assunzionale ed al rispetto dei relativi vincoli legali.

COMUNE DI UBOLDO

Provincia di Varese

BILANCIO DI PREVISIONE 2025 - 2027**SPESA DEL PERSONALE 2025 - 2027**

| Previsioni | 2025 | 2026 | 2027 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| Spese per il personale dipendente (comprensivi di adeguamenti contrattuali per i vigenti CCNL) | 1.565.197,14 | 1.550.548,55 | 1.550.548,55 |
| Buoni pasto | 27.000,00 | 27.000,00 | 27.000,00 |
| I.R.A.P. | 100.589,59 | 100.036,94 | 100.036,94 |
| Spese per il personale in comando | 46.557,27 | 46.557,27 | 46.557,27 |
| Incarichi professionali art.110 comma 1-2 TUEL | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Fondo rinnovi contrattuali futuri CCNL | 37.000,00 | 37.000,00 | 37.000,00 |
| Altre spese per il personale (tirocini, rimborso iscrizione albo A.S., formazione, ISTAT) | 21.441,00 | 16.341,00 | 16.341,00 |
| altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo | 45.423,55 | 45.423,55 | 45.423,55 |
| TOTALE GLOBALE SPESE PERSONALE | 1.843.208,55 | 1.822.907,31 | 1.822.907,31 |

| Descrizione deduzione | 2025 | 2026 | 2027 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Spesa categorie protette | 28.964,26 | 28.964,26 | 28.964,26 |
| Straordinario elettorale | 32.000,00 | 32.000,00 | 32.000,00 |

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| Spese per formazione | 15.000,00 | 15.000,00 | 15.000,00 |
| Diritti di rogito | 15.000,00 | 15.000,00 | 15.000,00 |
| Rimborso servizio segreteria convenzionata | 70.275,29 | 70.275,29 | 70.275,29 |
| Rimborso compensi ISTAT | 1.000,00 | 1.000,00 | 1.000,00 |
| Rimborso assistente sociale - Fondo Ministeriale | 30.512,92 | 30.512,92 | 30.512,92 |
| Fondo incentivante funzioni tecniche | 21.170,00 | 21.170,00 | 21.170,00 |
| Fondo incentivante recupero IMU-TARI | 3.307,50 | 3.307,50 | 3.307,50 |
| Spesa per adeguamenti contrattuali CCNL 2016/2018 | 36.354,24 | 36.354,24 | 36.354,24 |
| Spesa per adeguamenti contrattuali CCNL 2019/2021 | 53.146,53 | 53.146,53 | 53.146,53 |
| Spesa per futuri rinnovi contrattuali | 37.000,00 | 37.000,00 | 37.000,00 |
| altre spese: impegni esercizi precedenti confuiti in fpv | 50.624,79 | 45.423,55 | 45.423,55 |
| Missioni e trasferte | 600,00 | 600,00 | 600,00 |
| TOTALE DEDUZIONI SPESE PERSONALE | 394.955,53 | 389.754,29 | 389.754,29 |

| | | | |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| TOTALE NETTO SPESE PERSONALE | 1.448.253,02 | 1.433.153,02 | 1.433.153,02 |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|

| | | | |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| media triennio 2011/2013 | 1.488.194,19 | 1.488.194,19 | 1.488.194,19 |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|

differenza

| | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 39.941,17 | 55.041,17 | 55.041,17 |
|-----------|-----------|-----------|