Comune di GOLASECCA

Provincia di Varese

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

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

Allegato alla Delibera di Giunta Comunale n. ____ del _____

Indice

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2. Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

- Rappresentazione della consistenza del personale al 31.12.2023
- Programmazione strategica delle risorse umane
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- Strategie di copertura del fabbisogno
- Formazione del personale

ALLEGATI:

1) Delibera di Giunta Comunale n. 24/2023 "*Esame e approvazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025*".

2) Piano delle azioni positive 2024-2026;

3) Parere della Consigliera Provinciale per le pari opportunità;

4) Parere del Revisore;

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 Anticorruzionee 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, convertitocon 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 e del relativo bilancio di previsione finanziario.
Ai sensi dell'art.1, comma 1, del DPR n.81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE di GOLASECCA

Indirizzo: Piazza della Libertà n.3

Codice fiscale/Partita IVA: 00564480127

Rappresentante Legale: Ventimiglia Claudio - Sindaco

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 13

Telefono: 0331 959414

Sito internet www.comunegolasecca.va.it

E-mail: protocollo@comune.golasecca.va.it

PEC comune.golasecca@pec.regione.lombardia.it

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, 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 alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale e che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

SCHEDA N.1

Centro di Responsabilità: **SETTORE FINANZIARIO-PERSONALE**

Titolare: **Luca NOBILI** – Funzionario ed Elevata Qualificazione
Risorse umane, oltre al Titolare: n.1 Istruttore Amministrativo

OBIETTIVI DEL CENTRO DI RESPONSABILITÀ
(indicati in ordine di priorità)

	Obiettivi 2025	Tipologia	Peso
1	Affiancamento e supporto al nuovo Segretario Comunale. Monitoraggio e gestione finanziamenti dei progetti del PNRR informatici.	**Strategico 1**	**30**
2	Coordinamento uffici e personale per elaborazione PIAO	**Strategico 2**	**30**
3	Affiancamento all'Ufficio Tributi.	**Gestionale**	**10**
4	Rispetto tempi di liquidazione di tutte le fatture (20 giorni dalla protocollazione) e pagamento (9 giorni).	**Mantenimento**	**30**

SCHEDA N.2

del Centro di Responsabilità: **SETTORE SOCIALE**

Titolare: **Paola BERRA** - Funzionario ed Elevata Qualificazione part-time 26 ore.

OBIETTIVI DEL CENTRO DI RESPONSABILITÀ
(indicati in ordine di priorità)

	Obiettivi 2025	Tipologia	Peso
1	Avvio e conclusione della procedura di affidamento in concessione del micronido I Folletti di Diamante, mensa, servizio minori.	**Strategico 1**	**50**
2	Pubblicizzare il 5 x mille della dichiarazione dei redditi a favore del sociale per il mantenimento gratuito della "Macchina Amica". Procedure per recupero crediti (es. mensa scolastica, centro pomeridiano).	**Strategico 2**	**30**
3	Predisposizione Regolamento per avvio del Servizio di Assistenza Domiciliare Anziani e Disabili.	**Gestionale**	**5**
4	Rispetto tempi di liquidazione di tutte le fatture (20 giorni dalla protocollazione) e pagamento (9 giorni).	**Mantenimento**	**15**

SCHEDA N.3

del Centro di Responsabilità: **SETTORE TECNICO – SERVIZIO EDLIZIA PRIVATA E URBANISTICA**

Titolare del Centro di Responsabilità: **Fiorenzo SALINA** - Istruttore Direttivo (ex Cat. D)
Risorse umane, oltre al Titolare: n.1 Istruttore Direttivo Tecnico (ex Cat. D)

OBIETTIVI DEL CENTRO DI RESPONSABILITÀ

(indicati in ordine di priorità)

	Obiettivi 2025	Tipologia	Peso
1	Collaborazione nella definizione completamento opere di urbanizzazione comparto PL.5 via Verdi – via L. Da Vinci.	**Strategico 1**	**40**
2	Riallocazione e riorganizzazione archivio comunale pratiche edilizie/paesaggistiche e riordino relativi database.	**Strategico 2**	**20**
3	Procedimento di conferma del Documento di Piano del P.G.T. in vista della scadenza quinquennale del vigente (febbraio 2026).	**Gestionale**	**10**
4	Rispetto tempi di liquidazione di tutte le fatture (20 giorni dalla protocollazione) e pagamento (9 giorni).	**Mantenimento**	**30**

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Considerato che Anac, nella seduta del Consiglio del 16 novembre 2022 ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione per il prossimo triennio includendo un'importante novità del nuovo Piano riguardante i Comuni più piccoli ovvero "le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute a predisporre il piano anticorruzione ogni anno, ma ogni tre anni.";
Rilevato che questa Amministrazione, sulla base di quanto indicato da ANAC intende confermare, per l'anno in corso, il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2023-2025 evidenziando che nel corso dell'anno precedente non si sono verificati fatti corruttivi e disfunzioni amministrative significative.
Considerato che, al fine di raccogliere osservazioni in merito al Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024/2026, si è proceduto con idonea pubblicazione dal 01 febbraio 2024 e che a seguito della menzionata pubblicazione non sono pervenute osservazioni in merito.
Si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.24 del 20.03.2023.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Si riporta di seguito la dotazione organica dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n.114 del 30.12.2022 – RICOGNIZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ANNUALE DELLE ECCEDENZE E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026. MODIFICA:

COMUNE DI GOLASECCA

DOTAZIONE ORGANICA
AL 01.01.2023

Categoria	Profilo professionale	Numero posti	Posti coperti	Posti scoperti	Fabbisogno 2023/2025
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	1		1
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2	2		2
D1 part-time 26 h/36	ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	1	1		1
C1	ISTRUTTORI	4	4		4
C1	VIGILE	1	1		1
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	1	1		1
B1	OPERAIO SPECIALIZZATO	2	2		2
B1	OPERAIO SPECIALIZZATO MESSO	1	1		1
B1 part-time 24h/36	OPERARIO SPECIALIZZATO	1	1		1
	Totali	14	14	0	14

***Personale di altro Ente in Convenzione**

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL SINDACO

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER AREE al 31.12.2024:

- ✓ **AREA RAGIONERIA/PERSONALE**

  Servizio Ragioneria/Personale:
  N. 1 P.O. - AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (Ex D - Posizione economica D1
  N. 1 AREA ISTRUTTORI (Ex C – Posizione economica C6 - ufficio ragioneria/personale)

- ✓ **AREA SERVIZI DEMOGRAFICI**

  N. 1 P.O. – AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Sindaco

  Servizio Anagrafe/Stato Civile/elettorale/Statistica/Leva
  N. 1 AREA ISTRUTTORI (Ex C - posizione economica C1 - ufficiodemografico)
  N. 1 AREA ISTRUTTORI (Ex C - posizione economica C5 - ufficio demografico)

- ✓ **AREA AFFARI GENERALI TRIBUTI**
- ✓ N. 1 P.O. -AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE-Assessore

  Servizio Amministrativo/Tributi/
  N. 1 AREA ISTRUTTORI (Ex C - posizione economica C5 - ufficio Tributi)

  AREA - SOCIO-ASSISTENZIALE

  Servizi Sociali/Culturali/Pubblica Istruzione:
  N. 1 P.O. - AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (Ex D - Posizione economica D4 Part time 26/36. SOCIALE)

- ✓ **AREA TECNICA**

  Servizi Edilizia Privata, Urbanistica,
  N. 1 P.O. – AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (Ex D - posizione economica D4 dipendente del Comune di Mornago in convenzione 4/36)
  N. 1 AREA DEI FUNZIONARI (Ex. D – posizione economica D3)

- ✓ **AREA TECNICA**

  Lavori Pubblici, Manutenzione
  N. 1 P.O. - AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Assessore
  N. 1 AREA DEI FUNZIONARI (Ex D – posizione economica D3)
  N. 1 AREA OPERATORI ESPERTI (Ex B – posizione economica B5)
  N. 2 AREA OPERATORI ESPERTI (Ex B – posizione economica B3)
  N. 1 AREA OPERATORI ESPERTI (Ex B – posizione economica B1 part time 24/36)

  AREA VIGILANZA

  Servizi Polizia Locale, notificazioni, Protezione civile
  N. 1 P.O. - AREA DEI FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE Sindaco
  N. 1 – AREA ISTRUTTORI Ex C – posizione economica C3 VIGILE)

3.2 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2024)

TOTALE: n. 13 unità di personale di cui:

- n. 13 a tempo indeterminato, di cui:
- n. 11 a tempo pieno
- n. 2 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 4 AREA FUNZIONARI. EX D, così articolate:

n. 1 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE (Cat. Ex D1)
n. 2 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (Cat. Ex D3)
n. 1 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE (Cat. Ex D4)

n. 5 AREA ISTRUTTORI. EX C, così articolate:

n. 2 con profilo di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (di cui n.1 Cat. C1 – n. 1 Cat. C5)
n. 1 con profilo di ISTRUTTORE CONTABILE (Cat.C6)
n. 1 con profilo di ISTRUTTORE TRIBUTI (Cat.C5)
n. 1 con profilo di AGENTE DI POLIZIA LOCALE (Cat. C3)

n. 4 AREA OPERATORI ESPERTI cat. EX B, così articolate:

n. 4 con profilo di ESECUTORE TECNICO / OPERAIO SPECIALIZZATO (di cui n. 1 Cat. Ex B5 - n. 2 Cat. Ex B3 e n. 1 Ex B1 par-time 24/36))

3.2. Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17.03.2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020-2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale, il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 26,40% .

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sull'ultimo bilancio approvato:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023
Dati da consuntivi approvati	*2.089.180,41*	*2.223.076,73*	*2.067.721,20*
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE			*69.031,10*
Media Entrate (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	*2.126.659,45*		

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Media entrate correnti al netto del FCDE: 2.126.659,45 meno 69.031,10 = 2.057.628,35

Spese di personale 2023: 510.470,22 (spese personale 2023) / 2.057,628,35 = 24,81%

I.LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITÀ.

L'art.3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art.33, comma 2, del decreto legge n.34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:
a) comuni con meno di 1.000 abitanti
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
h) comuni da 250.000a 1.499.999 abitanti
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera c), avendo n.2622 abitanti al 31.12.2023;

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art.33, comma 2, del decreto-legge 19 maggio 2020 n.34, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:
- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	34,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	29,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	27,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	25,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	21,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi.
I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.
FASCIA 2. Fascia intermedia.
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.
Ai sensi dell'art.6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.
Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera c) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 25,56%, si colloca nella seguente fascia:
FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.
Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art.5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art.1, comma 557 della l. 296/2006;

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale
Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art.1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 (o anno 2008): Euro 493.184,69
spesa di personale, ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2024: Euro 7.349,82

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile
Atteso che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art.11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010 n.78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010 n.122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre

2003 n.276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006 n.296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";
Vista la deliberazione n.2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n.78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art.11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art.1, l. n.296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dellostesso comma 28."; Richiamato quindi il vigente art.9, comma 28, del D.L. n.78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n.122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art.11, comma 4-bis, del D.L. n.90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.
Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs.165/2001 come modificato dall'art.9 del D.Lgs. n.75/2017 nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella Pubblica Amministrazione contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.
Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:
a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
b) i contratti di formazione e lavoro;
c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015 n.81, che si applicano con qualche eccezione e deroga.
Preso atto che questo Ente ha sostenuto spese per lavoro flessibile nell'anno 2009 euro 7.349,82 che L'ente con delibera di Giunta Comunale n.74 del 19.12.2023 ha deliberato incarico extra lavoro per gli anni 2024-2025 .

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale
Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere
Atteso che:
- ai sensi dell'art.9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'enteha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art.27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n.66 convertito nella legge 23/6/2014 n.89 di integrazione dell'art.9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008 n. 85, convertito in L. 28/1/2009 n.2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art.243 del d.lgs. 18/8/2000 n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

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

b) stima del trend delle cessazioni:
Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedonole seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:
ANNO 2025: nessuna cessazione prevista; in corso di verifica per gli aventi diritto alla pensione

compatibilmente alle leggi in vigore in materia relativi ai requisiti che danno luogo alla cessazione per pensionamento.
ANNO 2026: nessuna cessazione prevista; in corso di verifica per gli aventi diritto alla pensione compatibilmente alle leggi in vigore in materia relativi ai requisiti che danno luogo alla cessazione per pensionamento.
ANNO 2027: nessuna cessazione prevista; in corso di verifica per gli aventi diritto alla pensione compatibilmente alle leggi in vigore in materia relativi ai requisiti che danno luogo alla cessazione per pensionamento.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:
Si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- relativamente al Segretario Comunale attualmente reggente, nel bilancio previsionale finanziario 2025 e successivi, è prevista la spesa per la Convenzione di Segreteria tra il Comune di Golasecca e Porto Valtravaglia a 18 ore a carico del Comune di Golasecca (capofila).

- PNRR – l'art.1 del d.l. n.80/2021 e la circolare 4/2022 della Rgs riportante le indicazioni attuative, ha previsto la possibilità per tutti gli enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi a valere sulle risorse del PNRR. Attualmente il Comune ha attive delle progettualità finanziate con i fondi del PNRR qui di seguito specificate:
- Misura 1.4.1 "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici "finanziato per €.79.922,00 ;
- Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA locali" accettato per €.77.897,00;
- Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" accettato per €.23.147,00 ;
- Misura 1.3.1. "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" accettato per €.10.172,00 ;
- Misura 1.4.4. "Piattaforma ANPR-ANSC" in fase di contrattualizzazione ;

Come specificato dalla circolare n.4 della R.G.S. sono da considerare ammissibili al finanziamento a valere sulle risorse del PNRR i costi riferiti alle attività, anche espletate da esperti esterni, specificatamente destinate a realizzare i singoli progetti. I costi di cui sopra possono essere posti a carico del PNRR nei limiti degli importi specifici previsti dalle corrispondenti voci del quadro economico, calcolati sulla base di quanto indicato nella circolare.
Per ogni singola progettualità, tali spese non potranno superare le percentuali del relativo costo totale (iva inclusa in quanto ammissibile) e dovranno rientrare nei limiti massimi previsti, per l'intera durata del progetto.
Per quanto concerne l'eventuale reclutamento di personale con specifico riferimento al PNRR, si precisa che lo stesso può essere effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'art.9, comma 28, del decreto legge 78/2010 convertito con modificazioni con legge 122/2010 ed a quelli relativi alla dotazione organica delle amministrazioni interessate.
I contratti di lavoro a tempo determinato e/o i contratti di collaborazione eventualmente attivati possono essere stipulati per un periodo complessivo non superiore a trentasei mesi, sono eventualmente prorogabili nei limiti della durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non oltre il 31.12.2026.
La figura del Segretario Comunale può stabilizzarsi con la stipula di apposita Convenzione con altri Enti, fruendo anche della recente normativa che, per il triennio 2024-2026, permette di escludere il loro trattamento economico dagli stingenti tetti di spesa.

Il PNRR mette a disposizione risorse assunzionali per lo svolgimento dei relativi progetti ma, attualmente, l'Ente ha partecipato a progetti "informatici" già quasi affidati ed esternalizzati: qualora si rendesse necessario, si potrebbe valutare tale opzione.

d) certificazione del Revisore dei conti:
Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è statasottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art.33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in Legge 58/2019, ottenendone parere positivo di cui al Protocollo Comunale n.2120/2025.

3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

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

Verranno valutate dall'Amministrazione Comunale le richieste inoltrate dai dipendenti al fine di meglio organizzare i servizi.

b) progressioni verticali di carriera:
Anno 2025 N.1 progressione verticale in deroga procedura transitoria di cui all'art. 13 comma 6 del CCNL16.11.2022 in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018.

c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile
Area tecnica Servizio edilizia privata ed urbanistica
Si conferma l'assunzione con rapporto di lavoro extra orario di n.1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. ex D4 con rapporto di lavoro extra orario (2 su36 ore settimanali) fino al 31.12.2025, il cui costo è incluso nel limite di cui all'art.9 comma 28 del D.L. n.78/2010.

3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere
L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n.36/2022 convertito in Legge n.79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.
Il Comune ha adottato un nuovo Piano Triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni per il Triennio 2024/2026, qui allegato.

3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale
Nello specifico sarà realizzata la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza;
- Codice di comportamento;
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale;
- Sicurezza sul lavoro.

Il presente Piano della formazione sarà inoltre integrato e completato dai piani di formazione specifici settoriali, e ciascun settore provvederà alla mappatura delle necessità relative al proprio settore.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. formazione attraverso webinar;
2. formazione in streaming.
Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive edall'utilizzo di piattaforme digitali.

Sarà cura dei dipendenti frequentanti trasmettere tempestivamente all'ufficio personale le attestazioni finali di frequenza a corsi e webinar, al fine dell'aggiornamento continuo del fascicolo personale e per la garanzia della completezza dei dati per le finalità statistiche periodiche.

Le attività di formazione organizzate dall'Amministrazione sono considerate come orario di lavoro e concorrono al completamento delle 36 ore settimanali.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendentieque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.
Come previsto dal vigente CCNL, al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del predetto CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie.
L'art.57 del d.l. 124/2019 ha eliminato, a decorrere dall'anno 2020, il limite di spesa per la formazione del personale delle Regioni e degli Enti Locali, previsto dall'art.6, comma 13, del D.L. n.78/2010 (50% della spesa sostenuta nel 2009).

Le spese per la formazione sono inoltre escluse dal tetto di spesa del personale soggetto al vincolo di contenimento di cui all'art.1, commi 562 e 557, della L. n.296/2006.

La quota annua minima di finanziamento prevista dal CCNL risulta garantita dal budget stanziato dal bilancio di previsione dell'ente nei vari capitoli di spesa per il personale.

Vista la "Direttiva 16 gennaio 2025 – Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" della Presidenza del Consiglio dei Ministri - MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, si procederà alla formazione dei dipendenti.

A seguito di quanto sopra, si riporta il nuovo Organigramma Funzionale:

Organigramma funzionale del Comune di Golasecca

(da attuare a seguito del PIAO 2025-2027)

SINDACO

SEGRETARIO COMUNALE

Servizio di Segreteria (cultura e contributi), e Tributi	Servizio di Polizia Locale	Servizio Finanziario, Personale,	Servizio Demorafico	Servizio Sociale	Servizio Ufficio Tecnico - edilizia privata	Servizio Ufficio Tecnico - lavori pubblici, manutenzioni, ecologia, Protezione Civile

COMUNE DI GOLASECCA - Prot 0002120 del 27/03/2025 Tit IV Cl 1 Fasc

STUDIO RIVOLTA

CONSULENZA AMMINISTRATIVA

Rag. Rivolta Marco

Via Pacinotti, 43 - 20851 Lissone (MB) Tel. 039/465401 – fax. 039/2451252

E-mail studiorivolta@mepas.it

Io sottoscritto Rivolta Marco, Revisore del Comune di Golasecca (VA), in carica dal 19.01.2023, verificato il piano integrativo di attività e organizzazione anno 2025-2027 predisposto dall'Ufficio Ragioneria,

esprimo parere favorevole

al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027.

Lì, 27 Marzo 2025

IL REVISORE UNICO

(Rivolta Rag. Marco)