



COMUNE DI PESSANO CON BORNAGO
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. del 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni,
in Legge del 6 agosto 2021, n. 113)*

PREMESSA

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, stabilisce che:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato PIAO, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la

pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

L’art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;

L’art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 281997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;

L’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, stabilisce che:

“6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;

L'art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”;

L'art. 6, comma 8, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”.

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Ad integrazione di quanto sopra riportato è intervenuta anche la Nota Circolare n. 2 del 11/10/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto “Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 e la successiva Nota esplicativa prodotta da ANCI con proprio prot. n. 64/VSG/SD.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022/2024, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Nel dettaglio, le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatrice delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale. Proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023/2025.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Pessano con Bornago

Indirizzo: Via Roma, 31 – 20042 Pessano con Bornago (MI)

Codice Fiscale: 03064000155

Partita IVA: 03064000155

Sindaco: Alberto Villa

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 29

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 9029

Telefono: 02 959697200

Sito internet: www.comune.pessanoconbornago.mi.it

E-mail: personale@comune.pessanoconbornago.mi.it

PEC: comune.pessanoconbornago@legalmail.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE VALORE PUBBLICO

Approvazione Documento Unico di Programmazione - DUP triennio 2022/2024 (art. 170, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000), deliberata dal Consiglio Comunale con proprio atto n. 23 del 26/04/2022 e successiva Modifica del Documento Unico di Programmazione (DUP) triennio 2022-2024 (art.170, comma 1 del d.lgs. 267/2000) a seguito di modifica al piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 e al programma biennale degli acquisti di beni e servizi 22-23, approvata con Deliberazione della Consiglio Comunale n. 39 del 27/07/2022.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE

Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 02/05/2022 e piano della performance e del piano degli obiettivi anno 2022 - integrazione al Peg

approvato con deliberazione giunta comunale n. 32/2022, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 22/06/2022.

Piano delle azioni positive 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 24/01/2022.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 13/06/2021

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 9 giugno 2022.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296). La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui ai commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a euro 1.026.025,71 (media triennio 2011-2013). L'art. 7 comma 1 del D.M. 17/03/2020, prevede, inoltre, che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del medesimo D.M. non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali. La spesa relativa al personale in servizio, in base a quanto certificato nell'ultimo Rendiconto approvato con delibera della Giunta Comunale n. 31 del 02/05/2022 e successivamente dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 28 del 27/05/2021, risulta pari ad € 1.050.703,09.

1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo esecutivo assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turnover. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del

comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Restano fermi i seguenti vincoli:

- a. Avere adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. Avere effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. Avere approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. Avere approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e. Avere rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006);
- f. Avere rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. Avere adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett *b) c) e d)* si specifica che:

- la ricognizione di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà è approvata congiuntamente al presente piano sulla base delle dichiarazioni sottoscritte dalla Posizioni Organizzative dell'Ente, agli atti dell'Ufficio Personale;
- il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2021 - 2023 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 47 del 28/04/2021 e sarà aggiornato prima della sua scadenza, non essendosi ravvisata, sino ad oggi, la necessità di doverlo aggiornare;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di avere rispettato:

- le norme sul contenimento della spesa del personale (commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006)
- i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del **bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n.

196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

3. FACOLTÀ ASSUNZIONALI

VISTO il comma 2 dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: *"i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*.

CONSIDERATO CHE gli artt. 3 e 4 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17.03.2020, in attuazione di quanto suddetto, individuano le fasce demografiche e i relativi valori soglia di massima spesa di personale consentita, rispetto alle entrate correnti;

DATO ATTO CHE il Comune di Pessano con Bornago risulta compreso nella fascia "e" (Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti) con un valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti pari al **26,90%**;

PRESO ATTO che il c. 2 dell'art. 4 del Decreto anzidetto stabilisce che: *"I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

CONSIDERATO CHE l'art. 2 del DM 17.03.2020 definisce:

"a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata";

DATO ATTO CHE il rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità, è pari al **14,57%** come da seguente prospetto:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020		921.363,58	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		?	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	6.138.792,96	6.469.179,87	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	6.201.033,17		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	7.067.713,47		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019		144.591,43	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		14,57%	
VALORE SOGLIA (Tab. 1 DPCM 17.03.2020) -%		26,9%	
Limite incremento spesa di personale pari al 26,9%		1.701.314,29	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	982.320,99	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	24,00%	
INCREMENTO ANNUO	235.757,04	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	235.757,04	
Incremento di spesa per l'anno 2022	Incremento percentuale (art. 5, c. 1 e Tab. 1)	24,00%

Incremento percentuale (art. 5, c. 1 e Tab. 1)	235.757,04
Facoltà assunzionali residue (art. 2, c. 2)	-
Procedure assunzionali avviate prima del 20.04.2020 - solo 2020	-
Totale incremento di spesa	235.757,04
Limite di incremento massimo della spesa di personale	235.757,04
Incremento potenziale entro soglia del 26,9%	779.950,71
Limite di spesa	1.218.078,03
Spesa di personale	1.177.143,37
Rispetto del limite	rispettato

Il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-Città in data 11/12/2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30/01/2020, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17/03/2020 (decreto attuativo) recante "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", con entrata in vigore a decorrere dal 20/04/2020.

Il suddetto decreto attuativo individua due distinte soglie in relazione ad un rapporto che l'ente deve calcolare e precisamente tra Spesa del Personale ed Entrate correnti.

Ai fini del decreto attuativo sono utilizzate le seguenti definizioni:

"Spesa del personale": impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

"Entrate correnti": media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Ai sensi di quanto sopra riportato il potenziale incremento di spesa per nuove assunzioni è il seguente:

Budget potenziale di incremento della spesa rispetto a quella del 2018 per l'anno 2022	€ 235.757,04	Limite spesa di personale 2022 valore soglia 26,9%	€ 1.701.314,29
--	---------------------	---	-----------------------

Gli stanziamenti al 22/11/2021 di spesa di personale nel bilancio 2021-2023 sono i seguenti:

ANNO	2021	2022	2023
Stanziamenti spesa di personale	1.050.703,09	1.177.143,37	1.177.143,37

Tali stanziamenti, essendo stati approvati dall'ente in sede di bilancio di previsione triennio 2021-2023 e successive variazioni, risultano al 22/11/2021 i valori soglia vigenti che consentono il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Per quanto riguarda il triennio 2022-2024 gli stanziamenti, in sede di bilancio di previsione ovvero successive variazioni potranno essere pari ad € **1.701.314,29**.

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Pessano con Bornago non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego il 26/01/2021 con prot. Centro per l'Impiego n. 208555 e registrato al prot. n 1298/2021, relativo all'anno 2020, che per ragioni di privacy rimane depositato agli atti dell'Ufficio Personale e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i.

5. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

CONSIDERATO che:

Nel corso del **2021** sono state portate a conclusione le seguenti assunzioni:

- a mezzo di utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni locali: n. 1 Istruttore Tecnico cat. C, n. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale cat. D, n. 3 Istruttori Amministrativi Contabili cat. C, n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D;
- a mezzo di procedura concorsuale propria: n. 1 Istruttori Amministrativi Contabili cat. C;
- a mezzo di mobilità ex art. 30 D. lgs. n. 165/2001: n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D, n. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale cat. D.

Nel corso del **2022** sono state portate a conclusione le seguenti assunzioni:

- n. 3 Istruttore Amministrativo cat. C1, n. 1 agente di polizia locale cat. C1, n. 2 assistenti sociali cat. D1;

DATO ATTO che:

Nel corso del medesimo anno **2021** sono cessati i rapporti di lavoro delle seguenti figure professionali:

- 1 Istruttore Tecnico cat. C1 (mobilità in uscita)
- 4 Istruttori Amministrativi cat. C (n. 2 per dimissioni cat. C3 e cat. C1 part time), n. 2 per mobilità in uscita - cat. C2 e C3,)
- 1 Assistente Sociale cat. D3 (mobilità in uscita)
- 1 Assistente Sociale cat. D1 (già assunta come sostituta dell'Assistente sociale D3, dimissioni)

Nel corso del **2022** sono cessati i rapporti di lavoro delle seguenti figure professionali:

- 1 Istruttore Amministrativo cat. C per mobilità
- 1 Istruttore Tecnico cat. C dimissioni
- 1 Agente di polizia locale cat. C mobilità
- 1 Assistente Sociale cat. D2 decesso

RITENUTO NECESSARIO, pertanto, confermare le seguenti nuove assunzioni ex DPCM 17/03/2020 da effettuarsi nel corso dell'anno 2022, tenuto conto del fatto che alcune assunzioni previste nel fabbisogno 2022 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 27/07/2022 (Modifica al DUP 2022/2024) sono state già completate, come sopra riportato e dando atto che si procederà alle eventuali sostituzioni di personale che potrebbero rendersi necessarie a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età o mobilità in uscita:

- Tali assunzioni sono subordinate al rispetto dei limiti di spesa e alle disposizioni di legge che dovessero essere emanate successivamente all'adozione del presente Piano.
- È previsto il turn over per i posti vacanti in organico utilizzando, come sopra esposto, procedure di mobilità, convenzioni, comandi, utilizzo, anche a mezzo di apposita convenzione, di graduatorie stilate da altre amministrazioni locali o altre tipologie di lavoro flessibile.

PROFILO PROFESSIONALE	MODALITÀ ASSUNZIONE	SPESA AL NETTO DI IRAP ex art. 2 DM 17.03.2020	UNITÀ ORGANIZZATIVA DI DESTINAZIONE
n. 1 Istruttore Amm.vo cat. C	Mobilità/Graduatoria altro E.L./Concorso	28.250,61	AREA 1 da destinare alla Centrale Unica di Committenza/CUC
n. 1 Collaboratore Amm.vo cat. B3	Mobilità	26.544,23	AREA 2 da destinare al Servizio Tributi

n. 1 Agente PL cat. C	Mobilità/Graduatoria altro E.L./Concorso	29.671,15	AREA 4 Comando PL Assunzione effettuata
n. 1 Ist. Direttivo Tecnico cat. D	Mobilità/Graduatoria altro E.L./Concorso/	30.741,66	AREA 3 e AREA 6

<i>totale spesa prevista 2022 al netto del salario accessorio</i>	115.207,65	nuova spesa assunzioni a tempo indeterminato al netto di n. 1 Ist. Dir. Tecnico D1 da assumere ex art. 110
<i>Previsione spesa Piano 2022/2024 approvato con deliberazione n. 112/2021</i>	206.362,12	
<i>Budget potenziale di incremento della spesa rispetto a quella del 2018 per l'anno 2022</i>	235.757,04	

PROSPETTO DELLE SOSTITUZIONI DI PERSONALE PREVISTE PER IL 2022

PROFILO PROFESSIONALE	MODALITÀ ASSUNZIONE	SPESA AL NETTO DI IRAP ex art. 2 DM 17.03.2020	UNITÀ ORGANIZZATIVA DI DESTINAZIONE
n. 1 Istruttore Tecnico cat. C	Mobilità/Graduatoria altro E.L./Concorso	28.250,61	AREA 6 da destinare a Edilizia Privata in sostituzione uscita per dimissioni
n. 1 Agente PL cat. C	Mobilità/Graduatoria altro E.L./Concorso	29.671,15	AREA 5 Privata in sostituzione uscita per mobilità
n. 1 Istruttore Amm.vo cat. C	Mobilità/Graduatoria altro E.L./Concorso	28.250,61	AREA 1 da destinare ai Servizi Demografici in sostituzione dipendente uscito in mobilità - SOSTITUZIONE EFFETTUATA

n. 1 Istruttore Amm.vo cat. C	Mobilità/Graduatoria altro E.L./Concorso	28.250,61	AREA 2 da destinare alla Ragioneria in sostituzione dipendente uscito per dimissioni SOSTITUZIONE EFFETTUATA
----------------------------------	---	------------------	---

PROSPETTO RISPETTO LIMITE DI SPESA POTENZIALE AL NETTO DELLE RIDUZIONI PER LE CESSAZIONI PREVISTE

Limite spesa di personale 2022 valore soglia 26,90%	€ 1.701.314,29
Stanziamiento spesa di personale bilancio 2022-2024 – esercizio 2022	€ 1.177.143,37
Spesa totale prevista per nuove assunzioni 2022 a tempo indeterminato	115.207,65
Spesa di personale potenziale 2022 totale al netto delle riduzioni di spesa per le cessazioni previste	€ 1.292.351,02

6. ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Si prevede l'eventuale assunzione di personale a tempo determinato, sulla base della valutazione di esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel limite di una spesa annuale complessiva di € 38.945,48 in applicazione di quanto previsto dall' art. 28 del D.L. 78/2010 come modificato dal comma 4 -bis dell'art. 11 del D.L. 90/2014.

In applicazione della Deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 15 febbraio 2021, avente ad oggetto "*Modifica della struttura organizzativa dell'ente*", è stato costituito il Gabinetto del Sindaco; tale Ufficio, previa modifica del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi come previsto dall'art. 90 comma 1 D. Lgs. n. 267/2000, sarà dotato di una figura professionale a tempo determinato inquadrata in cat. C per 10 ore settimanali. Il costo di tale assunzione, comprensivo di oneri e IRAP non supera il limite di spesa di cui all'art. 28 del D.L. 78/2010 come modificato dal comma 4 -bis dell'art. 11 del D.L. 90/2014, sopra citato.

PROFILO PROFESSIONALE	MODALITÀ ASSUNZIONE	SPESA al netto di IRAP ex art. 2 DM 17.03.2020
n. 1 Istruttore amministrativo cat. C 18h sett.	art. 90 D. Lgs. n. 267/2000	2.354,21 novembre – dicembre 2022
n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D1 36h	art. 110 D. Lgs. n. 267/2000	5.123,61* novembre – dicembre 2022

<i>totale nuova spesa presunta al netto del salario accessorio 2022</i>	7.477,82
<i>totale nuova spesa presunta al netto del salario accessorio 2023</i>	44.866,96
<p>È previsto il turn over per i posti vacanti in organico utilizzando, come sopra esposto, procedure di mobilità, convenzioni, comandi, utilizzo, anche a mezzo di apposita convenzione, di graduatorie stilate da altre amministrazioni locali o altre tipologie di lavoro flessibile.</p> <p>*non partecipa al raggiungimento del limite di spesa per i tempi determinati.</p>	

I criteri di calcolo degli oneri assunzionali - RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011), è la seguente:

CATEGORIA	SPESA ANNUA		TOTALE
	TEORICA (Tabellare CCNL 2018 x 13 mensilità + i.i.s., ind. vigilanza, ind. qualif., ind. nidi)	ONERI CONTRIBUTIVI (Cp del 23,8%, Inadel 2,88%, 1,2% Inail)	
A	€ 18.519,83	€ 5.163,33	€ 23.683,16
B1	€ 19.646,24	€ 5.477,37	€ 25.123,61
B3	€ 20.757,14	€ 5.787,09	€ 26.544,23
C	€ 22.091,50	€ 6.159,11	€ 28.250,61
C agente PL	€ 23.202,34	€ 6.468,81	€ 29.671,15
D	€ 24.039,46	€ 6.702,20	€ 30.741,66
D ufficiale PL	€ 25.150,30	€ 7.011,90	€ 32.162,20
D3	€ 27.825,97	€ 7.757,88	€ 35.583,85

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/05/2018, per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 (nel seguito, CCNL 2016-2018) siglato lo scorso 21 maggio 2018, ha introdotto, per la categoria D, un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a "D1". Nel presente documento si fa ancora riferimento alla posizione economica iniziale di accesso "D3", con riferimento alle assunzioni afferenti tale categoria per mobilità. Per tutte le assunzioni con concorso deliberate successivamente al 21/05/2018, si farà riferimento alla unificata categoria D.

SI DA ATTO infine che:

- La programmazione del piano occupazionale 2022 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente;
- Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- In data 09/11/2022 con Verbale n. 17630, il Revisore dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole sulla proposta di deliberazione avente ad oggetto l'approvazione del presente Piano Occupazionale.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti ad attuare il monitoraggio dello stesso e pertanto non obbligati a realizzare il monitoraggio all'interno del Portale PIAO, come definito nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 al paragrafo 3 della stessa.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.L. del 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge del 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) potrà essere effettuato:

- con le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "*Valore pubblico*" e "*Performance*";
- con le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del D.lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del D.lgs. del 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.