



Piano integrato di attività ed organizzazione

P.I.A.O. 2024 - 2026

Sottosezione

# Anagrafica, Struttura organizzativa, Fabbisogno del personale e Lavoro agile

(art. 2 e art. 4 del DM 30/6/2022 n. 132)

*“La Repubblica siamo tutti noi.*

*Insieme.*

*Lo Stato nelle sue articolazioni, le Regioni, i Comuni, le  
Province.*

*Le istituzioni, il Governo, il Parlamento.*

*Le donne e gli uomini che lavorano nella pubblica  
amministrazione”.*

”

Messaggio di fine anno del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella Roma,  
31/12/2022 (II mandato)

## Introduzione

Negli ultimi tre anni la Pubblica Amministrazione ha programmato ed in gran parte realizzato un significativo progetto di reclutamento di nuovo personale incentrato sulla valorizzazione del capitale intellettuale per “sfruttate” conoscenze e competenze finalizzato al miglioramento dei servizi in favore dei cittadini/utenti.

L’attuale contesto socio – economico caratterizzato da una profonda fase di trasformazione che vede anche la P.A. protagonista di tali epocali cambiamenti, impone una chiave di lettura delle risorse umane che si spinga oltre “agli asset fisici, poiché il capitale intellettuale include conoscenze, competenze, relazioni e risorse immateriali che consentono alle organizzazioni di differenziarsi e ottenere un vantaggio competitivo duraturo” (Naddeo).

L’efficacia ed efficiente gestione del capitale intellettuale diventa dunque leva strategica per contribuire al raggiungimento degli obiettivi di “Valore Pubblico”. Condivisione della conoscenza, sviluppo delle competenze, promozione dell’innovazione e creazione di una cultura organizzativa incentrata sull’apprendimento, costituiscono la base su cui le amministrazioni devono poggiare le azioni di valorizzazione ed implementazione del proprio patrimonio intellettuale.

Una siffatta impostazione non solo favorisce una continuità delle attività anche nei processi di cambiamenti di leadership, ma consente di non disperdere il patrimonio di conoscenza, competenze e relazioni interne dell’amministrazione stratificato nel tempo fondamentale nei periodi di transizioni come quello attuale.

Con il Regolamento, approvato con decreto PDCM del 30.06.2022 n. 132, pubblicato nella GU n. 209 del 07.09.2022, è stato definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione ed è stato approvato lo schema “tipo” di PIAO prevedendo per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti modalità semplificate di redazione; tali Enti infatti sono tenuti alla redazione del PIAO limitatamente ai contenuti di cui all’art. 6 del D.M. n. 132/2022.

L’11 ottobre 2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato la Circolare n. 2/2022, per fornire indicazioni operative alle amministrazioni sul funzionamento del Portale PIAO. È stata inoltre avviata (dal 12 ottobre) la prima iniziativa di monitoraggio sull’attuazione del PIAO.

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha come obiettivo quello di “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 finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

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

Esso assorbe, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli strumenti di programmazione cui sono tenute le amministrazioni.

Per gli enti con meno di 50 dipendenti esso sostituisce in particolare:

- Piano del Fabbisogno del personale;
- Piano Triennale Anticorruzione;
- Piano del Lavoro Agile;
- Piano delle Dotazioni strumentali.

## **1. Sotto sezione anagrafica**

Il Comune di Olgiate Molgora:

- è sito in Lombardia e collocato nell'ambito della Provincia di Lecco dal 1992 a seguito dell'istituzione della nuova Provincia di Lecco; in precedenza era collocato nella Provincia di Como;
- ha un'altitudine di 287 metri s.l.m. (minima 218 e massima 691);
- è classificato in zona climatica "E" e in zona sismica "3";
- la popolazione negli ultimi anni ha subito un costante incremento nei primi sedici anni del nuovo millennio (eccetto 2011 e 2012) mentre a partire dal 2017 risulta stabilizzata con curva lievemente calante; all'01.01.2022 la popolazione era di 6.346 abitanti, al 30.11.2022 ammontava a 6.322, mentre al 30.11.2023 era di 6.307 abitanti;
- la superficie comunale è pari a 7,09 km<sup>2</sup>;
- la densità è pari a 894,94 abitanti/km<sup>2</sup>;
- codice Istat 097058;
- codice catastale G026;
- il Municipio ha sede in Via Stazione 20;
- i residenti sono denominati "olgiatesi";
- il Comune ha un centro paese e diciotto frazioni (Beolco, Bruggione, Brughè, Buttero, Canova-San Zeno, Monastirolo, Mondonico, Monticello-Mondonico, Olcellera, Olgiate Vecchio, Paù, Pianezzo, Porchera, Regondino, Robinie, San Zeno, Vallicelli, Valmara);
- il Patrono del borgo è San Zenone che si festeggia il 12 aprile.

## **2. Sottosezione struttura organizzativa**

Il Comune di Olgiate Molgora è privo di posizioni dirigenziali (eccetto il Segretario comunale) indi si avvale della facoltà di cui all'art. 109 del D. Lgs. n. 267/2000, applicando la disciplina dell'area delle posizioni organizzative di cui agli artt. 8 e segg. del CCNL 31.3.1999, esclusivamente a dipendenti di categoria D cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito.

Come previsto dall'art. 2 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi del Comune di Olgiate Molgora l'organizzazione degli uffici e servizi, in conformità alle disposizioni dell'art. 97 della Costituzione, deve garantire il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione assicurando economicità, trasparenza, efficienza, efficacia e rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa, secondo principi di professionalità e responsabilità.

Il citato Regolamento, all'art. 4, prevede che il Comune organizzi la propria struttura e l'attività di gestione secondo i seguenti criteri: a) articolazione degli uffici e dei servizi per funzioni omogenee (finali e strumentali o di supporto) b) strutturamento in modo da assicurare la massima trasparenza dell'attività amministrativa, in ogni fase della performance, e garantire il diritto di accesso ai cittadini; c) valorizzazione della partecipazione attiva di ciascun dipendente, responsabilizzando lo stesso per il conseguimento dei risultati, secondo il diverso grado di qualificazione e di autonomia decisionale"; d) flessibilità nell'organizzazione delle articolazioni strutturali e nell'impiego del personale, nel rispetto delle qualifiche di appartenenza e delle specifiche professionalità; e) armonizzazione degli orari di servizio, di apertura degli uffici e di lavoro con le esigenze dell'utenza e con gli

orari delle altre amministrazioni pubbliche, nonché con quelli del lavoro privato.

L'art. 6 e seguenti indicano che la struttura organizzativa del Comune di Olgiate Molgora è articolata in Servizi ed Uffici, laddove i Servizi costituiscono le articolazioni di primo livello, e le strutture organizzative di massima dimensione dell'Ente, alle quali sono affidate funzioni ed attività fra loro omogenee, che esercitano con autonomia operativa e gestionale, nell'ambito degli indirizzi e degli obiettivi fissati dalla Giunta Comunale. Ad essi vengono assegnate risorse umane adeguate per competenza e professionalità.

L'ente è organizzato nei seguenti SERVIZI:

- Affari Generali, Assistenza, Cultura ed Istruzione Sport e Tempo Libero
- Finanziario – Gestione del Personale Tributario;
- Territorio;
- Polizia Locale ed Amministrativa – Commercio.

Al momento della redazione del presente Piano le posizioni apicali e l'organigramma del Comune è il seguente.

**ORGANIGRAMMA COMUNE DI OLGIATE MOLGORA**  
ALL' 01.01.2024

<b>CAPO AREA</b>	<b>PERSONALE ASSEGNATO NOMI</b>	<b>PERSONALE ASSEGNATO NUMERO</b>	<b>PROFILI PROFESSIONALI NEL SETTORE</b>	<b>NUMERO PROFILI PROFESSIONALI NEL SETTORE</b>
CAPPUCCI MARCO	MALIGHETTI DEBORA – ROCCA GIUSEPPE – PANZERI ELISABETTA	3	FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI - ISTRUTTORE SERVIZIO TECNICO – OPERATORE ESPERTO SERVIZI TECNICI	3
MANDELLI SABRINA	LONGHI ALESSANDRA- GEROSA LUCA – AMMENOLA LUISA	3	ISTRUTTORE SERVIZI CONTABILI – OPERATORE ESPERTO SERVIZI CONTABILI	2
MAGGIONI ALBERTO	TALARICO LUIGI - DE VITO PASQUALE – ROCCA PAOLO	3	AGENTE POLIZIA LOCALE –  OPERATORE ESPERTO	2

NOBILE MASSIMO	CAGLIANI MARA – MAGGIONI ALESSANDRA – INVERNIZZI GABIELLA – BRIVIO MARIA PAOLA – BONANOMI EMANUIELE GIOVANNI – GALBUSERA CINZIA	6	ISTRUTTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI –  OPERATORE ESPERTO SERVIZI AMMINISTRATIVI -	2

### 3. Sottosezione fabbisogno del personale

L'art.39 della Legge n.449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.482/1968.

A norma dell'art.91 del D.Lgs. n.267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

L'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del D.Lgs. n.75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art.6 -ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

Il Decreto 8/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27/07/2018.

L'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art.16 della Legge n.183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte dei Responsabili di Settore e dell'assessore al personale (nota prot.n. 000845 del 19.01.2024), in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale.

L'art.33, comma 2, del D.L. n.34/2019 e s.m.i., ha introdotto una modifica sostanziale 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.

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali

di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Resta in vigore l'art.1, commi 557 e seguenti della Legge 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale.

Il Decreto Legge 09.06.2021, n. 80, convertito nella Legge 06.08.2021, n. 113 ha introdotto il Piano integrato di attività ed organizzazione – P.I.A.O. – e ha stabilito che il Fabbisogno del personale divenga una sottosezione del P.I.A.O. stesso.

Questo ente risulta rispettare i vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

Questo ente, inoltre, non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

L'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, è pari a € **716.944,87**;

Le linee di sviluppo della presente programmazione del fabbisogno di personale tengono conto del dato sopra riportato e di quanto dispone l'art. 7 del D.M.17/03/2020: *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 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.”*;

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 *“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”*.

La deliberazione n. 2/SEZ.AUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie chiarisce che *“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, Legge. 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 dello stesso comma 28.”*;

Ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 nella misura delle stesse finalità nell'anno 2009.

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove*

assunzioni”.

Richiamato il comma 2, dell'articolo 36, del D. Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che solo *per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale* le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.

Dato atto che i vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per il personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, obbligano a non superare la spesa dell'anno 2009 da cui si desume che il costo massimo del personale a tempo determinato spendibile nell'anno 2024 è pari a € **7.355,30**.

Dato atto altresì che sono stati attivati in data 19.12.2023 due progetti DOTE COMUNE con ANCI Lombardia di cui all'avviso pubblico 33/2021 del 14.11.2023 la cui durata è pari ad un anno e la cui gestione economica è in carico all'Anci, e per i quali il Comune eroga solo una quota di compartecipazione al progetto.

Atteso che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 in data 26/04/2023, esecutiva veniva approvato il rendiconto di gestione – anno 2022.

Atteso che, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 64 del 28.12.2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2024 – 2026.

Ritenuto pertanto, nelle more dell'approvazione del rendiconto 2023, confermare la verifica della situazione dell'Ente e dei presupposti alle assunzioni previste dal D.M. 17 marzo 2020, come indicata nella deliberazione giunta n. 69 del 10.06.2023.

La delibera n. 69/2023 ha indicato che il Comune per l'anno 2023 può assumere entro lo spazio finanziario di € **149.250,15 e pertanto raggiungere una spesa massima di € 927.574,85**.

In esecuzione della deliberazione n. 69/2023 sono state effettuate e/o previste e finanziate le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- Assunzione di un funzionario dei servizi tecnici a tempo indeterminato e pieno – area dei funzionari e dell'elevata qualificazione – da assegnare al servizio territorio
- Assunzione di un istruttore dei servizi tecnici a tempo indeterminato e pieno – area degli istruttori - da assegnare al servizio territorio, mediante trasformazione del rapporto di lavoro di dipendente a tempo parziale del Comune di Olgiate Molgora

Mentre per l'anno 2024 lo spazio finanziario è così determinato:

#### CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

##### 1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	Olgiate Molgora
POPOLAZIONE	6304
FASCIA	e
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%

f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

## 2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		858.245,46	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	3.818.129,73	3.824.700,58	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	3.692.107,13		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	3.963.864,87		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		207.892,28	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>23,73%</b>	

## 3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso C: Comune con % al di sotto della soglia più bassa

TABELLA 2 – Percentuali di incremento della spesa fino al 2024

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) Comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0 %	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0 %	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3,0 %	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) Comuni da 1.500.000 abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,50%	5,0%

## SPESA PERSONALE 2018 AL LORDO DEGLI ONERI RIFLESSI AL NETTO DELL'IRAP (art. 2 DPCM 17/03/2020)

MACRO 101	797.700,38
CONSORZIO DI SEGRETERIA	- 57.773,34
MENSA	+ 2.132,84
<b>TOTALE</b>	<b>742.059,88</b>

### ANNO 2024

SPESA DI PERSONALE 2018 INCREMENTATO DEL 26% (tabella 2)	€. 934.995,45
VALORE SOGLIA 26,90% (tabella1)	€. 972.921,43
SPESA DI PERSONALE A REGIME ANNO 2024	€. 786.029,81
SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER NUOVA ASSUNZIONE	€. 148.965,64

E pertanto, visto che per il Comune di Olgiate Molgora, sulla base della fascia demografica, le percentuali massime di incremento della spesa del personale registrata nell'anno 2018, per gli anni 2020/2024, sono le seguenti:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
f) comuni da 5.0000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%

#### INCREMENTO CALMIERATO

€. 742.059,88 (spesa di personale 2018) + 192.935,57 (26% incremento anno 2024) = 934.995,45=

#### INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per le nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. 17/03/2020, Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

$$(\text{€ } 3.616.808,30) \times (26,90\%) = \text{€ } 972.921,43=$$

*(media entrate 2020/2022) x (valore soglia) = valore soglia spesa di personale dall'anno 2024*

#### INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato. La spesa massima di personale consentita per l'anno 2024 è pari a €. 934.995,45

Viste le note pervenute al protocollo dell'Ente:

- ✓ la nota prot. 16840 del 01.12.2023 con la quale il dipendente dell'area dei funzionari dell'elevata qualificazione rassegna le proprie dimissioni volontarie dal lavoro per il raggiungimento dell'età pensionabile a far data dal 04.03.2024;
- ✓ la nota prot. 0018021 del 28.12.2023 con la quale la dipendente dell'area degli operatori esperti rassegna le proprie dimissioni volontarie dal lavoro per il raggiungimento dell'età pensionabile a far data dal 01.05.2024;

Dato atto che l'Amministrazione Comunale con nota prot. 845 del 19.01.2024 ha espresso la volontà di trasformare il posto di operatore esperto dei servizi amministrativi part-time che si renderà vacante dal 01.05.2024 in un posto di istruttore dei servizi amministrativi a tempo pieno per una migliore organizzazione ed efficienza del servizio affari generali a cui il posto è dedicato;

Visto che per procedere alla copertura del posto di istruttore dei servizi amministrativi si rende necessario rimodulare la dotazione organica trasformando il posto di operatore esperto dei servizi amministrativi che dal 01.05.2024 risulterà vacante in un posto di istruttore dei servizi amministrativi e, di conseguenza la dotazione organica risulta essere la seguente:

AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	POSIZIONE GIURIDICHE PREVISTE	PERSONALE IN SERVIZIO
Area degli operatori			
	Operatore ecologico	1	0
<b>Totale area degli operatori</b>		<b>1</b>	<b>0</b>
Area degli operatori esperti			

	Operatore esperto servizi amministrativi -contabili- tecnici	2	3(1 in esaurimento)
	Operatore esperto (messo)	1	1
	Operaio specializzato	1	0
<b>Totale area degli operatori esperti</b>		<b>4</b>	<b>4 (1 in esaurimento)</b>
<b>Area degli istruttori</b>			
	Istruttore servizi contabili	2	2
	Istruttore servizi tecnici	2	1
	Istruttore servizi amministrativi	6 (1 in essere dal 01.05.2024)	5
	Agente di polizia locale	2	2
<b>Totale area degli istruttori</b>		<b>12</b>	<b>10</b>
<b>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</b>			
	Funzionario servizi contabili	1	1
	Funzionario servizi tecnici	2	2
	Funzionario servizi generali	2	1(in esaurimento)
	Funzionario di vigilanza	1	1
<b>Totale area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</b>		<b>6</b>	<b>5(1 in esaurimento)</b>
<b>TOTALE</b>		<b>23</b>	<b>19</b>

Visto che la Giunta comunale ha approvato apposita delibera di variazione del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2024-2026 con la quale sono state stanziare le risorse per ottemperare alla predetta programmazione del fabbisogno di personale;

Tutto ciò premesso si dà atto che nel corso del 2024 sono previste le seguenti nuove assunzioni il cui procedimento può essere immediatamente avviato in quanto si tratta di posti che si rendono vacanti a seguito di collocamento a riposo indi per i quali non opera il diritto alla conservazione del posto per gli uscenti per sei mesi:

- ✓ n. 1 unità di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione– profilo professionale “Funzionario servizi generali” (ai sensi nuovo inquadramento previsto dal C.C.N.L. in vigore dal 01/04/2023) contratto a tempo pieno e indeterminato da destinare all'Area Affari generali, Assistenza, Cultura ed istruzione, Sport e tempo libero - Costo annuo €. 26.737,45 oltre oneri riflessi pari a €. 7.250,64 e irap €. 2.272,68 e previa mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 e successivamente in caso di esito negativo mediante concorso pubblico o utilizzo di graduatorie di altri enti;
- ✓ n. 1 unità di personale inquadrato nell'Area degli Istruttori – profilo professionale Istruttore dei Servizi

Amministrativi (ai sensi nuovo inquadramento previsto dal C.C.N.L. in vigore dal 01/04/2023) contratto a tempo pieno e indeterminato da destinare all'Area Affari generali, Assistenza, Cultura ed istruzione, Sport e tempo libero - Costo annuo €. 24.617,11 oltre oneri riflessi pari a €. 6.676,33 e irap €. 2.092,45 e previa eventuale mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 e successivamente in caso di esito negativo mediante concorso pubblico o utilizzo di graduatorie di altri enti;

la cui spesa complessiva, sommata a quella del 2023, rientra nel limite massimo infra indicato e rispetta il vincolo di cui all'art.1, commi 557 e seguenti della Legge 27/12/2006 n. 296 (spesa di personale prevista per l'annualità 2024 pari a €. 681.666,94), il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale di cui e che sarà oggetto di verifica nel 2024 sulla base dei nuovi dati di popolazione e di rendiconto.

Negli esercizi 2025 e 2026 non sono previste assunzioni.

L'Ente ha adottato, con propria deliberazione n. 49 del 03/05/2023 il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023 – 2025.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001, con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 in data 10.01.2024.

L'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e 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. 185.

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.

#### **4. Sottosezione organizzazione del lavoro agile**

Il nuovo CCNL 2019 - 2021 delle Funzioni Locali del 16.11.2022 disciplina il lavoro agile nel Capo I "Lavoro agile" del Titolo VI "Lavoro a distanza" (articoli da 63 a 70).

L'assetto negoziale prevede che i criteri generali per l'individuazione dei processi e attività di lavoro suscettibili di essere realizzati nella modalità del lavoro agile siano stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l).

Il CCNL stabilisce che il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Chiarisce (art. 64) che, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Il ripensamento delle attività lavorative in modalità agile, accelerato dalla Pandemia, ha prodotto come risultato un modello organizzativo ibrido, in cui la prestazione da remoto è divenuta un'alternativa permanente e non più eventuale. Per capitalizzare l'esperienza fatta e adottare un vero modello di Smart Working è necessario a questo punto cambiare anche le politiche di gestione del personale a distanza.

In altri termini, conoscere strumenti applicativi e/o pacchetti informatici è condizione necessaria ma non sufficiente in quanto risulta obbligatorio sviluppare un approccio al lavoro sempre più snello e "digitale" in senso lato, con una grande attenzione ai processi. Le competenze devono quindi viaggiare di pari passo con le esigenze di un'organizzazione sempre più fluida.

Il Patto Nazionale per il Lavoro Pubblico siglato il 10 marzo 2021, ha segnato un passaggio cruciale per il lavoro agile, attraverso una decisiva transizione dalla fase emergenziale a una strategia post pandemica da programmare nel lungo termine, con l'auspicio dell'inserimento di una compiuta disciplina all'interno dei contratti collettivi nazionali.

Con il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021, firmato il 16 novembre 2022, attraverso l'introduzione del Titolo VI, rubricato Lavoro a distanza, il legislatore ha inteso affidare alla contrattazione collettiva la disciplina del lavoro agile e da remoto. Gli Enti Locali, nell'ambito dei rispettivi regolamenti organizzativi, condivisi con le parti sociali, in perfetta aderenza con la riserva di legge relativa di cui all'articolo 97 della Costituzione, potranno disciplinare tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, sulla base di un accordo individuale e volontario, previa ricognizione delle attività che possono essere espletate in modalità agile, assicurando comunque che la prevalenza dell'attività prevista contrattualmente venga svolta in sede.

L'articolo 63 comma 3 del nuovo CCNL, riprendendo quanto stabilito dall'articolo 20 della Legge n. 81 del 2017, prevede che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, conserva gli stessi diritti e obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.

All'articolo 64 del CCNL (che riprende i contenuti di cui alla Legge n. 81 del 2017) si prevede che «fermo restando quanto previsto dall'Articolo 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili». Tale inciso evidenzia il tentativo del legislatore di superamento dell'impostazione dell'istituto adottato in fase emergenziale: mentre in quest'ultimo caso, era richiesto all'ente di compiere una ricognizione di tutte le prestazioni indifferibili da rendere in presenza, anche al fine di fronteggiare l'emergenza, il contratto collettivo prevede una procedura inversa, prescrivendo al datore di lavoro l'individuazione di tutte le mansioni che possono essere svolte in smart working

In relazione al lavoro agile/lavoro da remoto l'Amministrazione intende dare attuazione sistematica agli istituti contrattuali definiti nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Locali, relativo al periodo 2019/2021 del 26 novembre 2022. L'Amministrazione, infatti, in linea con le evoluzioni del quadro normativo vigente, intende delineare una *policy* complessiva che individui specifiche e appropriate misure attuative per l'applicazione del lavoro a distanza, in sinergia con obiettivi di sviluppo del lavoro agile.

Con la fine dell'emergenza Pandemica e l'entrata in vigore del Nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019/2021 delle Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 che ha espressamente previsto agli artt. 63 e seguenti la disciplina del Lavoro Agile nelle Amministrazioni si è finalmente delineato un quadro normativo e contrattuale più completo che consente di riassumere i punti chiave per come segue:

- a) Il lavoro agile è sottoposto alla volontarietà delle parti (ovvero dipendente e diretto/superiore);
- b) Il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata;
- c) Il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati;
- d) Le attività lavorative di norma vengono effettuate nella fascia oraria giornaliera compresa tra le ore 08.00 e le ore 18.00, secondo un orario liberamente gestito, ad eccezione di vincoli o fasce di reperibilità/contattabilità eventualmente concordati in considerazione di esigenze di servizio;
- e) È assicurato il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo;
- f) Le attività lavorative eseguite in lavoro agile possono essere espletate senza vincolo di luogo di lavoro, salvo eventuali previsioni specifiche concordate per mezzo dell'accordo individuale;
- g) Il lavoro agile non prevede normalmente la prestazione di lavoro straordinario;
- h) Il lavoro agile non dà diritto normalmente alla fruizione di buoni pasto;

i) Il datore di lavoro garantisce la corretta e completa informazione rispetto alla sicurezza sul lavoro.

Il contratto collettivo individua quindi nell'accordo individuale il mezzo attraverso il quale definire:

- La durata temporale dell'accordo;
- La descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere;
- La previsione delle giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo;
- I tempi di riposo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di contattabilità;
- Le caratteristiche del luogo o dei luoghi ove è possibile effettuare la prestazione lavorativa;
- La strumentazione tecnologica da utilizzare.

Nel perimetro della cornice definita dalla contrattazione collettiva, gli accordi individuali sottoscritti dalla dirigenza/Responsabili di Servizio e dal personale richiedente costituiscono gli atti organizzativi principali per l'attuazione del lavoro agile all'interno dell'Amministrazione comunale.

Per un'attuazione del lavoro agile che si adatti al meglio alla tipologia di lavoro svolta dalle singole unità organizzative e dalle diverse mansioni svolte dai singoli e dalle singole dipendenti, è demandata al personale dirigente/responsabile di Servizio di ogni unità organizzativa l'effettuazione della mappatura (e relativo aggiornamento) delle attività svolgibili in modalità agile. Sulla base di tale mappatura, viene infatti stabilito il numero complessivo dei/delle dipendenti dell'Amministrazione comunale che, in considerazione della tipologia di mansioni assegnate, possono accedere al lavoro agile, nonché il numero di giornate potenzialmente svolgibili in modalità agile.

Ai Responsabili di settore è inoltre attribuito il compito di individuare il personale da avviare al lavoro agile, sulla base delle richieste pervenute, e di sottoscrivere singolarmente, col personale ritenuto idoneo, un apposito accordo individuale.

Sempre ai Quadri aziendali è infine richiesto di verificare periodicamente le condizioni abilitanti, affinché sia possibile concedere al maggior numero possibile di richiedenti l'opportunità di svolgere parte del proprio lavoro in modalità agile.

La predisposizione delle necessarie condizioni tecnologiche è un presupposto fondamentale per l'attuazione del lavoro agile; ciò sia dal punto di vista infrastrutturale, attraverso l'implementazione dei collegamenti veloci come la fibra, che per mezzo dell'utilizzo di nuovi device di input/output e di cloud computing.

Il lavoro agile deve non solo contribuire alla modernizzazione e al miglioramento dell'amministrazione, ma anche rafforzare l'efficienza e la qualità dei servizi per i cittadini. Il lavoro agile offre infatti opportunità per raggiungere obiettivi comuni in modo più efficiente e veloce.

Mentre ai tempi della pandemia l'attenzione era rivolta in particolare allo smart working, ora si tratta di promuovere il lavoro collaborativo e il processo di lavoro e apprendimento comune all'interno di team virtuali, agili e distribuiti, con i collaboratori e le collaboratrici che lavorano insieme indipendentemente dal luogo in cui si trovano.

Una serie di necessarie e propedeutiche iniziative e misure per lo sviluppo del personale devono sostenere ed accompagnare l'implementazione del lavoro agile, come la predisposizione di offerte di autoapprendimento video tutorial, corsi e-learning, registrazioni di webinar, ed altri.

Occorre anche ricordare la necessità di ridefinire gli spazi, poiché il potenziale cambiamento derivante dall'attivazione del lavoro agile potrebbe richiedere una generale rivalutazione delle modalità di lavoro e dei

significativi cambiamenti degli spazi fisici rispetto a quelli tradizionali. Tuttavia, è possibile suggerire importanti aree d'intervento per il breve-medio termine, che riguardano principalmente la rimodulazione della postazione di lavoro attraverso la progressiva sostituzione dei PC fissi con computer portatili e la conseguente flessibilizzazione degli spazi e dell'attività lavorativa.

Nell'impostazione data sia dalla normativa nazionale che dall'Amministrazione, il personale dirigente/Responsabile di Servizio svolge un ruolo cruciale per l'attuazione del lavoro agile i/le dirigenti non sono infatti esclusivamente destinatarie a loro volta potenziali fruitori e fruitrici della nuova disciplina, ma contribuiscono a determinarne la sua efficace attuazione. Il loro compito non si esaurisce infatti nella modulazione e sottoscrizione dell'accordo individuale col personale interessato, ma richiede anzi un approfondito lavoro preparatorio e di monitoraggio successivo. Ai responsabili di Servizio è infatti demandato il compito di individuare, anche sulla base dell'esperienza raccolta nei due anni di emergenza sanitaria, il personale titolato ad usufruire del lavoro agile e la misura in cui i/le dipendenti possono farvi ricorso, tenendo in debita considerazione l'obbligo di assicurare la massima efficienza nelle prestazioni della propria struttura e di garantire la regolare prestazione dei servizi.

Il Responsabile di settore determina inoltre le attività che possono essere svolte in modalità agile, nonché l'eventuale fabbisogno di formazione specifica; organizza per ogni collaboratore e collaboratrice una programmazione delle priorità e verifica il conseguimento degli obiettivi di breve-medio termine.

I processi coinvolti dal cambiamento innescato dal lavoro agile sono tutti quelli nei quali vi siano attività eseguibili in modalità agile, tuttavia vi sono processi di ordine generale (es. Ciclo della Performance) per i quali la portata del cambiamento trascende le questioni di "semplice" coordinamento tra coloro che continuano a lavorare esclusivamente in ufficio ed il personale svolgente una parte delle proprie mansioni in modalità agile.

Gli strumenti per l'adozione del lavoro agile, differenti a seconda dei soggetti coinvolti, sono da associarsi principalmente agli atti organizzativi (accordo individuale ecc.), alla formazione, al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed ai documenti di pianificazione e rendicontazione della performance organizzativa.

Dal quadro infra delineato se ne ricava che per addivenire alla compiuta disciplina del lavoro agile occorra:

- 1) Confronto che le OOSS e la RSU per definire i criteri generali;
- 2) Approvazione da parte della Giunta Comunale di apposito Regolamento che costituisca appendice al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi.

In conformità a quanto previsto nel PIAO 2023 -2025, con nota del 09.10.2023, prot. n. 1404413010 il Segretario comunale ha trasmesso alla R.S.U., alla OO.SS. firmatarie del C.C.D.I. e ai Responsabili di settore e al Sindaco, i criteri generali per il ricorso al lavoro agile e la proposta di "Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile (smart working)" per eventuale confronto e che lo stesso non ha avuto luogo in quanto non richiesto dalle parti sociali entro i termini contrattuali; indi, il Segretario comunale ha chiesto l'approvazione del Regolamento alla Giunta comunale che, in data 28.11.2023 ha deciso di rinviarla ad una prossima seduta.

#### Lavoratori fragili

Si precisa che l'art. 1, comma 306, della Legge di Bilancio 2023 aveva previsto la proroga dello smart working fino al 31 marzo 2023 per i lavoratori fragili che risultino affetti dalle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità previste dal D.M. 4 febbraio 2022, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento. In conseguenza di quanto sopra, pertanto, i dipendenti che si trovino nelle suddette condizioni, certificate dal proprio medico di medicina generale o dal medico competente, avevano diritto, previa richiesta, a non effettuare servizio in presenza sino all'indicata data del 31 marzo p.v., salvo eventuali ulteriori proroghe. Con il comma 1 dell'articolo 8 del Decreto Legge n. 132/2023, convertito in Legge n. 170/2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 278 del 28 novembre, e recante "Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini normativi e versamenti fiscali" si è disposta la proroga dal 30 settembre 2023 al 31 dicembre 2023 della norma transitoria sul diritto al ricorso al lavoro agile da parte dei dipendenti, pubblici e privati, rientranti nelle situazioni di fragilità di cui al D.M. 4 febbraio 2022.

In ossequio alla Direttiva del 29.12.2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione a oggetto “Lavoro agile”, allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. “Nell’ambito dell’organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato”. Sarà cura dei Responsabili di settore di adeguare tempestivamente le proprie disposizioni interne per rendere concreta e immediatamente applicata la citata direttiva.



## Piano integrato di attività ed organizzazione

P.I.A.O. 2024 - 2026

Sottosezione

# Rischi corruttivi e trasparenza

(art. 3 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132)

### *“La Legalità è presidio del bene comune”*

Intervento del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella all’Assemblea Nazionale ANCI  
Bergamo, 22/11/2022 (II mandato)

Il Comune di Olgiate Molgora con deliberazione giuntales approvata nel mese di gennaio 2024, n. 1 del 16.01.2024 ha disposto, per l’anno 2024, la “Conferma della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del piano integrato di azione e organizzazione” del PIAO 2023 – 2025.