



Comune di Uzzano

(Provincia di Pistoia)

Verbale di deliberazione della

GIUNTA COMUNALE

Numero: **28 del 13-06-2025**

OGGETTO: VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) PER IL TRIENNIO 2025-2027.

L'anno **duemilaventicinque** il giorno **treddici** del mese di **Giugno** alle ore **13:00** nel Palazzo Comunale si è riunita la **GIUNTA COMUNALE** convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig **DINO CORDIO** nella sua qualità di Sindaco.

Risultano presenti ed assenti i seguenti signori:

<i>Carica</i>	<i>Cognome Nome</i>	<i>Presenza</i>	<i>Assenza</i>
<i>SINDACO</i>	<i>CORDIO DINO</i>	X	
<i>VICESINDACO</i>	<i>VEZZANI EMILIANO</i>	X	
<i>ASSESSORE</i>	<i>CECCHI BARBARA</i>	X	
<i>ASSESSORE</i>	<i>FRANCHI SILVIA</i>		X
<i>ASSESSORE</i>	<i>MELOSI CLAUDIO</i>	X	
		4	1

Assiste il Segretario Comunale **MARCO CIANCAGLINI** incaricato della redazione del verbale, in collegamento da remoto.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO l'art. 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 06.08.2021, n. 113, rubricato **Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO**, che recita:

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 Piano, 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 Piano 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.*

2-bis) *Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.*

2-ter) *Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata.*

3) *Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti su gli 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.*

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.

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 28 agosto 1997, 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.

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.

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. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell' articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 , convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160 .

7-bis) omissis (in quanto non applicabile agli enti locali).

7-ter) Nell'ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni di cui al comma 1 indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall'Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi.

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.

8-bis) Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico con il compito di promuovere lo sviluppo strategico del Piano e le connesse iniziative di indirizzo in materia di lavoro agile, innovazione organizzativa, misurazione e valutazione della performance, formazione e valorizzazione del capitale umano, nonché di garantire la piena applicazione delle attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piano, anche con specifico riguardo all'impatto delle riforme in materia di pubblica amministrazione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione e il funzionamento dell'Osservatorio. All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spesa, o altri emolumenti comunque denominati.

CONSIDERATO che con D.P.R. 24.06.2022, n. 81 è stato adottato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 1 del citato D.P.R. n. 81/2022, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

b) omissis (in quanto non applicabile agli enti locali);

c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);

d) articolo 1, commi 5, lettera a), e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);

e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive);

PRESO ATTO che il citato D.P.R. ha, inoltre, soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-*bis*, del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, e ha disposto che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO;

RICHIAMATO il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30.06.2022, n. 132 "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*" e, in particolare, gli articoli 2, 3, 4 e 5 che definiscono i contenuti del P.I.A.O. prevedendo, oltre alla scheda anagrafica dell'Amministrazione (Sezione 1), le Sezioni e Sottosezioni in cui il Documento deve essere suddiviso, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo, e nello specifico:

- **Sezione 2** - Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione articolata nelle tre sottosezioni "Valore pubblico", "Performance", "Rischi corruttivi e trasparenza" (art. 3);

- **Sezione 3** - Sezione Organizzazione e capitale umano articolata nelle sottosezioni "Struttura organizzativa", "Organizzazione del lavoro agile", "Piano triennale del fabbisogno di personale" (art. 4);

- **Sezione 4** - Sezione Monitoraggio (art. 5).

DATO ATTO inoltre che il P.I.A.O.:

- è adottato entro il 31 gennaio dalla Giunta Comunale (per gli enti locali), ha durata triennale ed è aggiornato annualmente; il termine è stato esteso dall'ANAC al 30 marzo 2025;

- ha la finalità di creare un piano unico di governance per le pubbliche amministrazioni, al fine di unificare un sistema di programmazione attualmente frammentato che prevede l'approvazione di strumenti molto spesso non dialoganti e, per molti aspetti, sovrapposti, ponendo particolare attenzione alla misurazione e valutazione del "valore pubblico" generato dall'azione amministrativa;

- viene pubblicato sul sito internet istituzionale e sul Portale PIAO del Dipartimento della funzione pubblica;

CONSIDERATO che il Comune di Uzzano, alla data del 31 dicembre 2024, ha meno di cinquanta dipendenti (nello specifico sono presenti n. 18 dipendenti in organico), e che, pertanto, nella redazione del PIAO 2025/2027, può tener conto delle disposizioni di semplificazione, di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, per i comuni con meno di cinquanta dipendenti, che prevedono la possibilità di non redigere le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e la Sezione 4 "Monitoraggio";

CONSIDERATO che, sulla base dell'attuale quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 del Comune di Uzzano ha il compito essenziale di fornire, in modo organico, 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;

RICHIAMATA la precedente deliberazione GC n. 15 del 05.04.2025 "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021."

DATO ATTO che a seguito di una rivalutazione del fabbisogno di personale si ritiene di procedere ad una modifica della programmazione del fabbisogno triennale di personale di cui alla sottosezione 3.3 del piano precedentemente approvato (ALLEGATO 1); tale modifica prevede la trasformazione di un posto dall'area degli operatori a quello degli istruttori, medesimo profilo amministrativo, al fine di implementare le competenze interne all'ente, considerando il ridotto numero di dipendenti in servizio;

DATO ATTO che con deliberazione CC n. 09 del 29.04.2025 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2024 e che si è proceduto conseguentemente alla verifica degli spazi assunzionali e della sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste sulla base dei dati contabili aggiornati;

DATO ATTO che la modifica alla sottosezione 3.3 fabbisogni di personale è stata sottoposta 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 il parere positivo allegato al presente atto (ALLEGATO 2);

DATO ATTO che in data 06.06.2025 prot. 5048, è stata data l'informativa sindacale prevista dall'art. 4, comma 5, del CCNL 16.11.2022, in merito alla suddetta modifica della sottosezione 3.3 Piano Triennale Fabbisogni Di Personale - per il triennio 2025/2027;

DATO ATTO che la Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stata curata direttamente dalla responsabile dell'area Finanziaria, il cui parere di regolarità tecnica è allegato a questa delibera (ALLEGATO 3);

VISTI :

- il D.Lgs 30.03.2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", e ss.mm.ii.;

- il D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione*

della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, e ss.mm.ii.;

- la L. 06.11.2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. 14.03.2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. 25.05.2016, n. 97, attuativo dell’art. 7 della L. 07.08.2015, n. 124, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- il D.Lgs. 08.03.2013, n. 39, recante “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell’art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;
- il D.L. 24.06.2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11.08.2014, n. 114, recante “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”;
- la deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 - PNA-2022;
- la deliberazione n. 31 del 30 gennaio 2025 con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac) ha ufficialmente approvato l’Aggiornamento 2024 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022;
- gli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2024 adottati dal Consiglio dell’ANAC in data 24 gennaio 2024;
- la L. 07.08.2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, e ss.mm.ii. e, in particolare, l’articolo 14;
- la L. 22.05.2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, e ss.mm.ii. e, in particolare, il capo II;
- il D.Lgs. 11.04.2006, n. 198, recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, e ss.mm.ii. e, in particolare, l’articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 04.03.2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 01.06.2017, n. 3, recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- le Linee guida del 30.11.2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- la direttiva 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche
- il D.Lgs. 07.03.2005, n. 82, recante il “Codice dell’Amministrazione digitale”, ed in particolare l’art. 12, che disciplina le “Norme generali per l’uso delle tecnologie dell’informazione e delle comunicazioni nell’azione amministrativa”;
- il “Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2024-2026”, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale 23 gennaio 2025;
- il D.L. 09.06.2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, dalla L. 06.08.2021, n. 113;

RILEVATA la competenza della Giunta a deliberare, ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 e 48 del D.Lgs. n. 267/2000, e dell’art. 11 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione n. 132/2022;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile sull’intera proposta, e quello tecnico specificamente sulla sezione 3.2, allegati a questo atto, espressi sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, così come modificato dall’art. 3 del D.L. 10/10/2012, n.174, convertito in Legge 7/12/2012, n.213;

VISTA l'attestazione relativa alla regolarità e alla correttezza dell'azione amministrativa rilasciata sulla proposta della presente deliberazione ai sensi del comma 1 dell'art.147/bis del D.Lgs. n. 267/2000 introdotto dall'art. 3 del D.L. 10/10/2012, n. 174, convertito in Legge 7/12/2012, n. 213;

VISTA la dichiarazione relativa ai conflitti d'interesse resa unitamente al parere di regolarità;
Con votazione unanime e palese resa nei modi di legge;

DELIBERA

1) **DI APPROVARE**, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 113/2021, nonché delle disposizioni di cui al D.P.R. 81/2022 e al Decreto ministeriale 132/2022, la modifica al Piano integrato di attività e organizzazione 2025/2027 approvato con deliberazione GC n. 15/2025, con specifico riferimento alla **sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale** (PTFP), che, allegata alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante (ALLEGATO 1);

2) **DI DARE ATTO** che la variazione della programmazione disposta con il presente atto assicura il mantenimento dei limiti di spesa in materia di personale ed è coerente con le risorse finanziarie contenute nel bilancio 2025-2027;

3) **DI DISPORRE** che il PIAO sia ricomposto con la modifica in oggetto e che sia pubblicato all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", come segue:

- sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "Atti generali";
- *sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "Piano triennale per prevenzione della corruzione e della trasparenza"*;
- nella sottosezione di primo livello "Personale", sottosezione di secondo livello "Dotazione organica";
- nella sottosezione di primo livello "Altri contenuti", sottosezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione";

4) **DI DISPORRE** la pubblicazione del Piano sul Portale PIAO del Dipartimento della funzione pubblica;

5) **DI DARE ATTO** altresì:

- che sono stati resi, dai competenti organi, i pareri di legge;
- che il presente provvedimento a norma dell'art. 125 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, contestualmente alla sua pubblicazione all'albo pretorio on line, sarà comunicato ai capigruppo consiliari;
- il presente provvedimento sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line per giorni quindici consecutivi, e diverrà esecutivo trascorsi 10 giorni dal giorno successivo all'ultimo di pubblicazione.

Il Sindaco Presidente propone di dichiarare il presente provvedimento **IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**, ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del T.U.E.L., approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

La Giunta Comunale, ad unanimità di voti palesemente espressi, approva l'immediata eseguibilità dell'atto.

Letto, approvato e sottoscritto.

II SINDACO
DINO CORDIO

II SEGRETARIO
MARCO CIANCAGLINI

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

II SEGRETARIO
MARCO CIANCAGLINI

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Uzzano ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.



Comune di Uzzano

(Provincia di Pistoia)

OGGETTO:

VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) PER IL TRIENNIO 2025-2027.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(Espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico della legge sull'ordinamento degli Enti Locali

VISTO l'art. 49, primo comma e l'art. 147-bis, primo comma, del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, così come modificato dal D.L. n. 174 del 10 ottobre 2012, si esprime il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza dell'azione amministrativa della proposta di deliberazione sopra indicata;

Sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto sono espressi, ai sensi dell'art. 49 1° comma del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico della legge sull'ordinamento degli Enti locali" il seguente parere di Regolarità Tecnica ed alla correttezza dell'azione amministrativa

PARERE Favorevole

DICHIARAZIONE RELATIVA AI CONFLITTI DI INTERESSE

Il sottoscritto dichiara che non sussistono a suo carico situazioni di conflitto di interessi con i destinatari del provvedimento, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento del Comune di Uzzano, degli articoli 6, 7 e 11 del D.P.R. n. 62/2013, dell'art. 42 del D.Lgs. n. 50/2016 e dell'art. 6bis della Legge n. 241/90.

Uzzano, **12-06-2025**

**IL RESPONSABILE
CIANCAGLINI MARCO**

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Uzzano ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.



Comune di Uzzano

(Provincia di Pistoia)

OGGETTO:

VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) PER IL TRIENNIO 2025-2027.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(Espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico della legge sull'ordinamento degli Enti Locali

VISTO l'art. 49, primo comma e l'art. 147-bis, primo comma, del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, così come modificato dal D.L. n. 174 del 10 ottobre 2012, si esprime il parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile ed alla correttezza dell'azione amministrativa della proposta di deliberazione sopra indicata;

Sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto è espresso, ai sensi dell'art. 49 1° comma del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico della legge sull'ordinamento degli Enti locali" il seguente parere di Regolarità Contabile ed alla correttezza dell'azione amministrativa

PARERE Favorevole

Uzzano, **12-06-2025**

**IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO FINANZIARIO
CIANCAGLINI MARCO**

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Uzzano ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.



Comune di Uzzano

(Provincia di Pistoia)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Deliberazione di Giunta Comunale n. **28** del **13-06-2025**

OGGETTO:	VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) PER IL TRIENNIO 2025-2027.
----------	---

Pubblicata all'Albo Pretorio <i>on-line</i> dal 24-06-2025 per 15 giorni consecutivi.	
24-06-2025	L'INCARICATO MARIANNA COTTU

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Uzzano ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: <i>(il riferimento è alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione)</i> TOTALE: n. 19 unità di personale <i>di cui:</i> n. 18 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato (scavalco di eccedenza) n. 15 a tempo pieno n. 4 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 3– Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D) <i>così articolata:</i> n. 1 con profilo di Specialista in materie economiche e finanziarie
--	---	---

		<p>n. 2 con profilo di Specialista dei servizi amministrativi</p> <p>n. 8 – Area Istruttori (ex cat. C) <i>così articolata:</i> n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo (di cui uno a tempo parziale) n. 1 con profilo di Istruttore contabile n. 3 con profilo di Istruttore tecnico n. 3 con profilo di Agente di Polizia Locale</p> <p>n. 6– Area Operatori Esperti (ex cat. B) <i>così articolata:</i> n. 3 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo a tempo parziale e determinato n. 2 con profilo di Collaboratore Tecnico manutentivo</p> <p>n. 2 - Area Operatori (ex cat. A) <i>così articolata:</i> n. 2 con profilo di Operatore servizi ausiliari (entrambi a tempo parziale)</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>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 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,19%; ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 (valore soglia più basso) è pari al 26,90% e quella prevista in tabella 3 (valore soglia più alto) è pari al 30,90%;

- Il comune si colloca pertanto sotto la soglia più bassa (ente virtuoso), disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del DM 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 318.787,66, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto pari a Euro 1.112.087,01 (determinato sommando tale incremento teorico alla spesa del personale dell'anno 2024 pari a euro 793.299,35);
- A partire dall'annualità 2025 non ricorre più l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1;
- Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del DM;
- La capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a **Euro 318.787,66**, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 1* di cui all'art. 4 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di **Euro 1.112.087,01**.
- Nel **bilancio di previsione 2025/2027** la spesa di personale prevista per l'anno 2025, così come definita dal DM 17.03.2020, è alla data attuale pari a **€ 990.756,33** in coerenza con la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale definita nel DUP 2025-2027 come aggiornata tenendo conto della presente programmazione;
- Tale spesa risulta quantificata prendendo a base il personale in servizio (spesa storica), la spesa per nuove assunzioni già programmate e per la eventuale sostituzione del personale cessato, da dettagliare in questa sede;
- Tale spesa tiene inoltre conto di alcune voci di costo che sono state reimputate all'anno 2025, in occasione del riaccertamento dei residui 2024, pari a **€ 106.856,33**, che trovano copertura nel Fondo Pluriennale Vincolato;

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla deliberazione GC n. 64 del 14.11.2024

attualmente in corso come dettagliate di seguito, come modificate con il presente atto, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 Euro 793.299,35

+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 318.787,66

= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.112.087,01

Il valore della previsione 2025 sulla base del bilancio 2025/2027 assestato alla data di predisposizione del presente documento ammonta a €. 990.756,33 ed è pertanto rispettoso dei limiti di spesa.

Note:

1) Il dato spesa personale previsionale 2025 è determinato secondo la nozione del DM 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

2) nel bilancio di previsione 2025/2027 risulta inoltre stanziata, nell'ambito dello specifico fondo (Fondo rinnovi contrattuali del personale) al macroaggregato 10, una spesa per rinnovi contrattuali quantificata in €. 15.000,00. In base alle disposizioni del DM 17/03/2020 gli "arretrati" contrattuali corrisposti nell'anno in corso possono essere sottratti dalla spesa del personale solo per la quota di competenza di anni precedenti. Pertanto considerando prudenzialmente l'intero importo previsto in aggiunta alla spesa del personale l'ente resta comunque al di sotto del valore soglia (€. 990.756,33,00 + 15.000,00 = 1.005.756,33);

3) Nel DUP 2025/2027 è stata prevista inoltre la possibilità di dar corso alla programmazione di procedure per riconoscere progressioni verticali in deroga ai sensi dell'articolo 13, comma 8, del CCNI 2019-2021, per una spesa massima di €. 2.999,67 (pari allo 0,55 del monte salari 2018).

Pertanto considerando prudenzialmente questo ulteriore importo in aggiunta alla spesa del personale l'ente resta comunque al di sotto del valore soglia (€.1.005.756,33+ 2.999,67=1.008.756,00).

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della programmazione strategica, come asseverato dall’organo di revisione con nota allegata al presente atto.
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2025, 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. *Per i comuni “virtuosi”, tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)* si è verificato come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 826.038,99
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2024 (dati a rendiconto): Euro 701.472,73;

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025 (bilancio di previsione 2025/2027): Euro 824.533,66

** I valori sono indicati al netto delle componenti di spesa escluse*

Il valore della spesa di personale 2025 come da previsioni di bilancio 2025-2027 assestate e tenendo conto delle modifiche previste nel presente atto ammonta presuntivamente a €. 824.533,66 ed è pertanto rispettoso dei limiti di spesa.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Si da atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 56.806,91

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025 (bilancio di previsione 2025/2027): Euro 6.000,00

Si dà atto, comunque, che l'amministrazione intende autorizzare per il triennio 2025/2027 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 (€ 56.806,91), nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale;

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà 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, verificando la totale assenza di eccedenze come attestato da tutti i responsabili dei servizi. La dimensione demografica dell'Ente (n. 5676 abitanti al 31/12/2024) ed il numero ridotto di personale in servizio (n. 18+1), le esigenze di funzionamento della gestione amministrativa, determinano l'assenza di eccedenze di personale nelle varie categorie e profili tali da rendere necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità.

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'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- nel caso approvazione dei documenti sopra indicati in ritardo rispetto ai termini previsti l'ente non ha proceduto ad assunzioni di personale sino al momento del formale adempimento;
- 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, 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;
- l'ente ha adempiuto agli obblighi previsti in materia di pari opportunità, approvando il piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027 con deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 11.12.2024;
- l'ente ha rispettato l'equilibrio di bilancio, ai sensi dell'articolo 9 della legge n. 243/2012 (cosiddetto saldo non negativo), nel rendiconto 2024, come approvato con delibera di Consiglio Comunale 09 del 29.04.2025;
- l'ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, avendo nella dotazione organica la presenza di due dipendenti che coprono la quota d'obbligo, ed avendo trasmesso la denuncia annuale il 31.01.2025;

Si attesta che il Comune di Uzzano 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 prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: n. 1 Funzionario Elevata Qualificazione (ex cat. D) in servizio presso l'area Segreteria-Sociale-Scuola-Servizi demografici

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerati gli obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione 2025/2027, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- nel **triennio** di programmazione si dà atto che l'amministrazione intende autorizzare per il triennio 2025/2027 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 (€ 56.806,91), nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale. Si procederà in tal caso con atto del Responsabile del Servizio finanziario su richiesta del responsabile del servizio interessato;
- **nell'anno 2025** si conferma la programmazione approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 14.11.2024, così come riportata nella deliberazione GC n. 15 del 05.04.2025, con la modifica sotto descritta. La programmazione aggiornata prevede le seguenti 3 assunzioni a tempo indeterminato:
 - assunzione di un dipendente appartenente all'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex categoria D) del CCNL Funzioni Locali - con profilo di Specialista dell'area della vigilanza – a tempo pieno e indeterminato, da assegnare al Settore Polizia Municipale. La procedura è in fase conclusiva;

- assunzione di un dipendente appartenente all'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex categoria D) del CCNL Funzioni Locali - con profilo di Specialista dei servizi tecnici - a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Tecnica;
 - assunzione di un dipendente appartenente all'area degli istruttori (ex categoria C) del CCNL Funzioni Locali – con profilo di Collaboratore amministrativo - a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Segreteria, Sociale, Scuole e Servizi demografici con possibilità di utilizzo condiviso con altre aree. Nel PTFP inizialmente approvato era prevista assunzione di un dipendente appartenente all'area degli Operatori esperti (ex categoria B). Con la presente modifica si intende aggiornare la programmazione prevedendo l'assunzione di un istruttore anziché di un operatore esperto;
- **nell'anno 2026**, al momento della redazione del presente atto non sono previste assunzioni a tempo indeterminato né a tempo determinato;
 - **nell'anno 2027**, al momento della redazione del presente atto non sono previste assunzioni a tempo indeterminato né a tempo determinato.

Infine in coerenza con quanto definito nel Documento Unico di Programmazione 2025/2027 nell'anno 2025 si procederà ad effettuare progressioni tra le aree in deroga nei limiti dello 0,55% del monte salari 2018 per una spesa massima di €. 2.999,67, e utilizzando l'ordinaria possibilità di progressione verticale, in deroga per i requisiti, nella misura del 50% delle assunzioni dall'esterno. Per i dettagli si rimanda al successivo punto 3.3.3. lettera d) di questa sezione.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta 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 in data 28.02.2025. I suddetti parere e asseverazione sono allegati al presente atto come ALLEGATO 2.

	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Non sono previste procedure di mobilità interna a copertura di posti individuati nella sezione “c) stima dell’evoluzione dei bisogni”.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti oppure mediante mobilità volontaria:</p> <p>E’ anzitutto da evidenziare che è volontà dell’Amministrazione prevedere in ogni area la presenza di due funzionari, per un duplice motivo: far fronte adeguatamente alla sempre maggiore complessità amministrativa; consentire di sopportare eventuali assenze dei titoli di elevata qualificazione. Per questi motivi sono previste le assunzioni e progressioni verticali che seguono:</p> <p>Anno 2025 (in correlazione punto c) della sezione 3.3.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ assunzione di un dipendente appartenente all’area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex categoria D) del CCNL Funzioni Locali - con profilo di Specialista dell’area della vigilanza – a tempo pieno e indeterminato, da assegnare al Settore Polizia Municipale. Assunzione mediante mobilità volontaria e in subordine scorrimento di graduatoria di altro ente oppure selezione da elenco di idonei oppure mediante procedura concorsuale pubblica. Al momento della redazione del presente atto la procedura di assunzione si trova in fase conclusiva ed il dipendente individuato attraverso una procedura di mobilità volontaria entrerà in servizio a partire dal 01.07.2025; ➤ assunzione di un dipendente appartenente all’area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex categoria D) del CCNL Funzioni Locali - con profilo di Specialista dei servizi tecnici - a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all’Area Tecnica. Preso atto che la mobilità volontaria ha avuto esito negativo, l’assunzione avverrà mediante scorrimento di graduatoria di altro ente oppure selezione da elenco di idonei oppure mediante procedura concorsuale pubblica; ➤ assunzione di un dipendente appartenente all’area degli istruttori (ex categoria C) del CCNL Funzioni Locali – con profilo di Collaboratore amministrativo - a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all’Area Segreteria, Sociale, Scuole e Servizi demografici con possibilità di utilizzo condiviso con altre aree. Assunzione mediante mobilità volontaria oppure scorrimento di graduatoria di altro ente o selezione da elenco di idonei, oppure mediante procedura concorsuale pubblica; <p>Anno 2026 Non sono previste assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica o mediante utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti.</p>
--	---	--

		<p>Anno 2027 Non sono previste assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica o mediante utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti</p> <p>c) progressioni verticali di carriera</p> <p>Sono previste nel 2025 le seguenti progressioni tra aree di cui all'art.13, comma 6 del CCNL 16.11.2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • entro il limite dello 0,55% del monte salari 2018 pari ad € 2.999,67: n. 1 posto di Funzionario ed elevata qualificazione con profilo di Specialista dei servizi tecnici; • nella misura del 50% delle assunzioni dall'esterno: n. 1 posto di Funzionario ed elevata qualificazione con profilo di specialista in materie economiche e finanziarie; <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile</p> <p>Sono previste nel triennio 2025/2026/2027 le assunzioni mediante forme di lavoro flessibile (tempo determinato, contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere, LPU/LSU, cantieri di lavoro etc.), in conformità alla spesa prevista nella sezione "Programmazione strategica delle risorse umane" con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati nella precedente sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni". Allo stato attuale si prevede la prosecuzione nel 2025 dello scavalco di eccedenza attivato ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge 311/2004 di un dipendente appartenente all'area deli operatori esperti.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione.</p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in relazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, in ambito di digitalizzazione e di conseguimento degli obiettivi del PNRR-PA Digitale 2026, si prevede la formazione del personale in ambito informatico per il miglioramento dei servizi digitali al cittadino; - in ambito di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità si prevede un percorso formativo specialistico rivolto a tutto il personale dell'Ente; - in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si prevede un percorso formativo che interessa tutto il

		<p>personale dell'Ente; - il piano di formazione potrà essere dettagliato dal segretario comunale;</p> <p>b) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze digitali;▪ accrescimento della professionalità dei dipendenti con riflessi positivi sulla qualità dei servizi erogati all'utenza;▪ effettuazione di almeno 10 ore di formazione per ciascun dipendente e monitoraggio della formazione svolta.
--	--	--

Dott. Claudio Mazzei

Ragioniere Commercialista - Revisore Legale

Studio: Largo Giorgio La Pira n. 10 - 51010 Massa e Cozzile (PT)

tel. 0572 77291 cell. 3358384026 mail mazzei@studiomaffia.it

Codice fiscale MZZ CLD 65P06 G7130 partita I.V.A. 01187140478

Revisore Unico del Comune di UZZANO

Parere n. 09 del 09/06/2025

**PARERE IN MERITO ALLA MODIFICA
DEL PIANO DEI FABBISOGNI
DI PERSONALE DEL TRIENNIO 2025-2027 E
ASSEVERAZIONE SULL'EQUILIBRIO PLURIENNALE DI
BILANCIO**

(modifica n. 1)

L'Organo di revisione Dott. Claudio Mazzei nominato con deliberazione C.C. n. 10 del 30.04.2024 per il triennio in corso, ai fini del rilascio del parere di competenza ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b) del D.lgs. 267/2000

Visti

- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 secondo cui «*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente*»;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 secondo il quale «*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*»;
- l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, che recita «*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia (omissis)*»;
- l'art. 1, comma 557-ter, della L. n. 296/2006 che prevede che, in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, «*in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni*

di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione»;

- *l'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006 che dispone che «Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione»;*
- *il D.M. 17.03.2020 che ha provveduto ad «individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia» (i cui contenuti sono stati chiariti altresì nella circolare del Ministero dell'Interno 8.06.2020);*
- *l'art. 6 del D.L. 80/2021 secondo il quale «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 ... entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione»;*
- *il Decreto 30.06.2022 n ° 132 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica «Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione»;*
- *il principio contabile n° 4/1 dell'armonizzazione contabile in forza del quale «la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e*

di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113»;

- le «Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche» del 22.07.2022;
- la Sentenza delle Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione n. 7/2022/DELCL secondo la quale l'equilibrio pluriennale di bilancio rilevante ai fini dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è funzionale ad attestare la concreta sostenibilità dei maggiori oneri di personale che l'ente intende stanziare nel bilancio per il quale è necessario l'atto di asseverazione da parte dell'Organo di revisione;

Richiamati

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 05.04.2025 “APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.”;
- il piano di fabbisogno di personale (ricompreso all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione – P.I.A.O.) che prevede le seguenti assunzioni:

tipologia rapporto	Profilo e area di appartenenza	numero
TEMPO DETERMINATO	Saranno valutate a seconda delle esigenze che si dovessero presentare	Saranno valutate a seconda delle esigenze che si dovessero presentare
TEMPO INDETERMINATO	Specialista dell'area della vigilanza - Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex categoria D)	1

	Specialista dei servizi tecnici - Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex categoria D)	1
	Collaboratore amministrativo - Area degli operatori esperti (ex categoria B)	1

Esaminata

la proposta di modifica del piano di fabbisogno di personale (ricompreso all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione – P.I.A.O.) che prevede le seguenti assunzioni con le riportate modalità:

tipologia rapporto	Profilo e area di appartenenza	numero
TEMPO DETERMINATO	Saranno valutate a seconda delle esigenze che si dovessero presentare	Saranno valutate a seconda delle esigenze che si dovessero presentare
TEMPO INDETERMINATO	Specialista dell'area della vigilanza - Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex categoria D)	1
	Specialista dei servizi tecnici - Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex categoria D)	1
	Collaboratore amministrativo - Area degli istruttori (ex categoria C)	1

La proposta di modifica prevede l'assunzione a tempo indeterminato di un collaboratore amministrativo appartenente all'area degli istruttori (ex categoria C) anziché appartenente all'area degli operatori esperti (ex categoria B)

Considerato che

- alla luce dei dati del rendiconto 2024, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 09 del 29.04.2025 le capacità assunzionali dell'Ente sono state così rideterminate in funzione dei parametri rilevanti:

entrate correnti anno 2022	4.164.387,28
entrate correnti anno 2023	4.294.897,75
entrate correnti anno 2024	4.526.903,93
media entrate correnti	4.328.729,65

stanziamento definitivo FCDE 2024	194.000,00
spesa di personale 2018	746.396,16
spesa di personale 2024	793.299,35
% rapporto spese di personale 2024 media entrate correnti - FCDE	19,19
% soglia (spese/entrate) [art. 4 D.M.]	26,90
% incremento su base 2018 [art. 5 D.M.]	non più applicabile da 2025
capacità assunzionali	318.787,66
Valore soglia (793.299,35+318.787,66)	1.112.087,01

- nell'ambito del Documento Unico di Programmazione sono programmate le seguenti risorse in relazione al fabbisogno di personale: €. 874.900,00;
- nel bilancio di previsione 2025-2027 la spesa di personale prevista era pari a quella sopra indicata per tutte le annualità del triennio: €. 874.900,00;
- a seguito dell'attività di riaccertamento 2024 e della conseguente reimputazione dei residui relativi alla spesa del personale riferita al salario accessorio e premiante la spesa prevista per l'annualità 2025 è stata incrementata di €. 106.856,33 (con copertura da FPV);
- successive variazioni (per complessivi €. 7.000,00) hanno portato la spesa di personale ad un importo previsionale complessivo di €. 990.756,33 (di cui €. 106.856,33 coperto da FPV) per l'anno 2025;
- la spesa di personale pertanto subisce un incremento di €. 197.456,98 rispetto all'anno precedente (€. 990.756,33 - €. 793.299,35) sebbene solo in parte determinato dalle assunzioni ipotizzate;
- le assunzioni a tempo indeterminato ipotizzate comportano un incremento reale su base annua della spesa di personale di €. 90.812,20 (Macr. 1 - stipendio tabellare e oneri riflessi);
- computando l'impatto delle assunzioni ipotizzate, l'andamento della spesa del personale si presenta come segue:

anno 2025	990.756,33 (valore complessivo delle reimputazioni per €.)
-----------	--

	106.856,33)
anno 2026	874.900,00
anno 2027	874.900,00

Tenuto conto che

- l'Ente ha approvato gli ultimi rendiconti con le seguenti risultanze di sintesi:

grandezza	2022	2023	2024
risultato di amministrazione (lett. E)	3.264.126,36	3.830.217,60	4.557,422,05
equilibrio di bilancio (W2)	754.942,17	523.201,84	565.212,06

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 30.12.2024 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio in corso annualità 2025-2027;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 09 del 29.04.2025 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio precedente (esercizio 2024);
- il rapporto dipendenti/popolazione, rilevante nell'ambito delle procedure di dissesto, è il seguente: 1/315 (a fronte di un rapporto 1/169 individuato dal decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020);
- al fine di **asseverare** l'equilibrio di bilancio, oltre all'analisi dei parametri obiettivi ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, l'Organo di revisione ritiene ragionevole individuare i seguenti indicatori di bilancio (come da deliberazione CC n. 42 del 30.12.2024 di approvazione del bilancio di previsione 2025-2027) che consentono di individuare elementi di criticità e situazioni di potenziale disequilibrio e che presentano il seguente andamento:

Indicatore		2025	2026	2027
1.1	Rigidità strutturale di bilancio <i>Incidenza spese rigide (Disavanzo+ spesa personale + debito) / entrate correnti</i>	21,610	21,974	22,241

3.1	Indicatore di equilibrio economico-finanziario <i>Incidenza spesa personale/spesa corrente</i>	22,615	23,014	23,308
3.2	Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale	3,105	3,105	3,105
3.3	Incidenza della spesa di personale con forme di contratto flessibile	0	0	0
3.4	Spesa di personale pro-capite	165,914	165,914	165,914
8.1	Incidenza estinzioni debiti finanziari	0	0	0
8.2	Sostenibilità debiti finanziari	0	0	0

- l'Ente non presenta disavanzi da recuperare;

Osservato che:

- si ritiene adeguata l'assunzione di un arco temporale di riferimento triennale, alla luce delle caratteristiche dell'Ente, della gestione finanziaria e del suo sviluppo nel corso del tempo;

ASSEVERA il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed ESPRIME PARERE FAVOREVOLE alla modifica del piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2025-2027.

Uzzano, 9 giugno 2025

L'Organo di revisione
Dott. Claudio Mazzei





Comune di Uzzano

(Provincia di Pistoia)

OGGETTO:

**VARIAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.) PER IL TRIENNIO 2025-2027**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(Espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico della legge sull'ordinamento degli Enti Locali

VISTO l'art. 49, primo comma e l'art. 147-bis, primo comma, del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, c osi come modificato dal D.L. n. 174 del 10 ottobre 2012, si esprime il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza dell'azione amministrativa della proposta di deliberazione sopra indicata con riferimento alla sottosezione 3.3 Fabbisogno triennale di personale;

Sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto sono espressi, ai sensi dell'art. 49 1° comma del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico della legge sull'ordinamento degli Enti locali" il seguente parere di Regolarità Tecnica ed alla correttezza dell'azione amministrativa

PARERE Favorevole

con riferimento alla modifica della sottosezione 3.3 fabbisogno triennale di personale del piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027;

DICHIARAZIONE RELATIVA AI CONFLITTI DI INTERESSE

Il sottoscritto dichiara che non sussistono a suo carico situazioni di conflitto di interessi con i destinatari del provvedimento, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento del Comune di Uzzano, degli articoli 6, 7 e 11 del D.P.R. n. 62/2013, dell'art. 42 del D.Lgs. n. 50/2016 e dell'art. 6bis della Legge n. 241/90.

Uzzano, 06.06.2025

IL RESPONSABILE

Laura Maltagliati

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Uzzano ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.