



Comune di Cornegliano Laudense
Provincia di Lodi

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 57 in data 17-07-2024

Oggetto: INTEGRAZIONE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 28 DEL 10.04.2024 AVENTE AD OGGETTO " APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2024/2026.

L'anno **duemilaventiquattro** addì **diciassette** del mese di **Luglio** alle ore **17:00** nella sala delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla normativa vigente, all'appello risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
IACHETTI STEFANO	SINDACO	X	
MONTI ERMELINDA	VICE SINDACO	X	
CROPO FILIPPO	ASSESSORE	X	
Presenti – Assenti		3	0

L'Assessore Cropro risulta presente collegato in audio conferenza.

Assiste alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE DOTT. MARCELLO FAIELLO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, STEFANO IACHETTI – nella sua qualità di – assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (da ora solo PIAO), con una ulteriore semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti, introdotta nel comma 6, del già citato d.l. 80/2021;
- con decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, in vigore dal 15 luglio 2022, è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, in attuazione all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 80/2021; la norma specifica (art. 1, comma 2) che "tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO";
- con decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, in vigore dal 22 settembre 2022, è stato approvato il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, in attuazione all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 80/2021;

DATO ATTO che il PIAO costituisce una rilevante innovazione introdotta dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, allo scopo «di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni (ad esempio, il piano triennale dei fabbisogni, il piano della performance, il piano di prevenzione della corruzione ed il piano organizzativo del lavoro agile), racchiudendoli in un unico atto» (in questi termini, la relazione illustrativa al disegno di legge di conversione, come riferito nel parere del Consiglio di Stato n. 506, reso nell'Adunanza dell'8 febbraio e del 17 febbraio 2022);

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 28 del 10.04.2024 avente ad oggetto: "Approvazione piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) Triennio 2024/2026";

RILEVATO CHE questo Ente, alla data del 31 dicembre 2023, contava nel suo organico n. 8 dipendenti a tempo indeterminato;

DATO ATTO che:

- Il 16 gennaio 2024 si è avuta l'assunzione di un dipendente Istruttore Amministrativo nell' Ambito Finanziario/ Tributi / Personale.
- Al 10 agosto 2024 ci sarà la cessazione per raggiungimento limite di età della figura dell'operatore esperto (differenziale 3) nell' Ambito Gestione Territorio/Patrimonio/Ambiente che sarà sostituito tramite l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti.
- In data 4.7.2024 sono state presentate le dimissioni volontarie di un Operatore Esperto nell' Area Amministrativa/Servizi alla persona a partire dal 1.9.2024;

RITENUTO, pertanto, di modificare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024 - 2026 precedentemente approvato con propria precedente deliberazione n. 28/2024, relativamente alla "Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano", in particolare la "sottosezione 3.3 – Piano triennale del fabbisogno del personale", come da relativo allegato, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

PRESO ATTO del parere redatto dal Revisore dei Conti con verbale n. 3 del 12.7.2024;

VERIFICATA la competenza della Giunta comunale per l'adozione del presente atto, come previsto dall'art. 11, comma 1, ultimo periodo, del D.M. n. 132/2022;

VISTO il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, per quanto di competenza, dal Responsabile dell'Area Finanziaria/Personale, in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

VISTO il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, per quanto di competenza, dal Responsabile dell'Area Finanziaria in ordine alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, comportando il presente atto riflessi diretti o indiretti sulla

situazione economico-finanziaria dell'ente;

VISTI:

- lo Statuto comunale;
- il D.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii;

CON voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa del presente atto che qui si intendono integralmente riportate:

1. DI MODIFICARE il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024 - 2026 precedentemente approvato con propria precedente deliberazione n. 28/2024, relativamente alla "Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano", in particolare la "sottosezione 3.3 – Piano triennale del fabbisogno del personale", come da relativo allegato, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. DI DARE ATTO che le rimanenti sezioni del PIAO 2024 - 2026 rimangono invariate, come risultanti dalla precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 10.4.2024;
3. DI TRASMETTERE il presente atto ai Responsabili di Area, al Nucleo di Valutazione, alla RSU aziendale e alle OO.SS;
4. DI DARE COMUNICAZIONE dell'adozione del presente atto deliberativo ai Capo gruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e ss..mm.ii.;
5. DI PUBBLICARE il presente provvedimento all'Albo Pretorio online dell'Ente per rimanervi affisso quindici giorni consecutivi, in esecuzione delle disposizioni di cui alla Legge n. 69/2009 e ss.mm.ii. nonché sul portale "Amministrazione trasparente" ai sensi del D.Lgs. 14/03/2013, n. 33 e ss.mm.ii. nella Sezione principale, denominata "Provvedimenti" Sotto sezione rubricata "Provvedimenti organi di indirizzo politico".

Successivamente, la Giunta comunale, con ulteriore apposita separata ed unanime votazione espressa in forma palese da parte dei presenti;

DELIBERA

di dichiarare immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL 267/2000 al fine di consentire il regolare espletamento delle attività di competenza dei Responsabili degli Uffici interessati.

Deliberazione n. 57 del 17-07-2024

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL SINDACO
STEFANO IACHETTI**

**IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. MARCELLO FAIELLO**

Documento firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82 del 2005



Comune di Cornegliano Laudense
Provincia di Lodi

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2024/2026

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

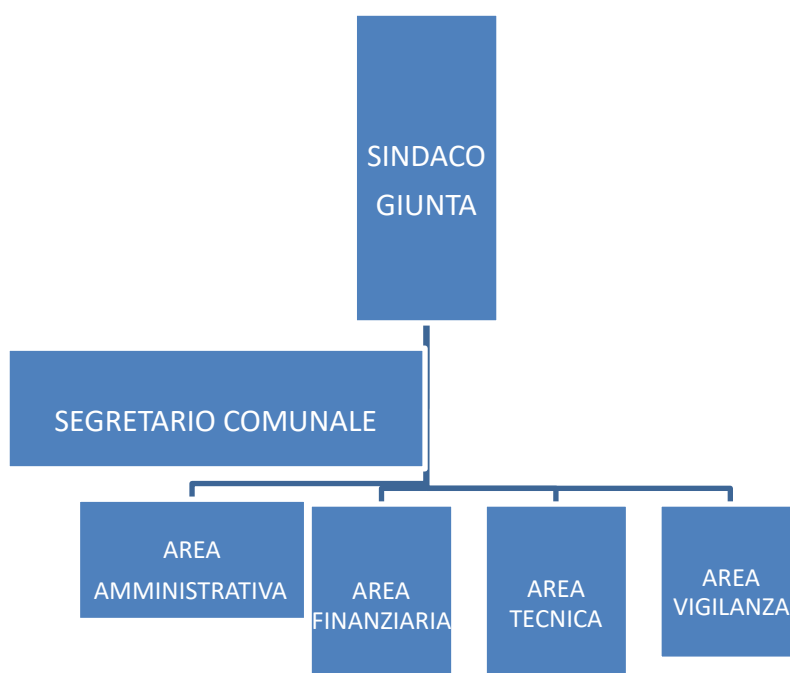
MODIFICA SEZIONE DI
PROGRAMMAZIONE N. 3

Sezione di programmazione n. 3 – Organizzazione e capitale umano

Elemento cardine del PIAO è il capitale umano, l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente, figure chiave e valore dell'Amministrazione. In tale ottica il DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all'interno dello strumento di programmazione deve essere evidenziata *“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 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”* e alla lettera 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”*.

3.1. Struttura organizzativa

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Cornegliano Laudense è rappresentato dal seguente organigramma



Personale dipendente al 30.06.2024

La struttura organizzativa del Comune di Cornegliano Laudense è stata definita con delibera di Giunta Comunale n. 114 del 23.12.2020.

La struttura è ripartita in aree.

Le Aree in cui attualmente è suddiviso l'Ente sono quattro, come di seguito rappresentate con l'individuazione dei Servizi rientranti in ciascuna:

AREA	SERVIZI
AREA AMMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none">- Segreteria- Affari Generali- Istruzione- Protocollo- Servizi Demografici- Servizi Sociali- Cultura- Biblioteca- Servizi Cimiteriali
AREA FINANZIARIA	<ul style="list-style-type: none">- Contabilità- Tributi- Economato- Personale
AREA TECNICA	<ul style="list-style-type: none">- Edilizia Privata- Patrimonio- Urbanistica- Ecologia e ambiente- Commercio
AREA VIGILANZA	<ul style="list-style-type: none">- Polizia Giudiziaria- Attività Polizia stradale- Pubblica sicurezza- Protezione Civile

La catena organizzativa dei livelli di responsabilità del Comune è costituita da n. 2 Posizioni Organizzative, n. 1 assegnata a personale dipendente a tempo pieno e indeterminato, inquadrato nella categoria D, responsabile della struttura organizzativa qualificata come "Area Finanziaria", e n. 1 assegnata a personale dipendente a tempo parziale (18 ore) e indeterminato, inquadrato nella categoria D, responsabile della struttura organizzativa qualificata come "Area Tecnica".

Attualmente sono individuati quali responsabili dell'"Area Amministrativa" e dell'"Area Vigilanza", rispettivamente il Segretario Comunale ed il Sindaco.

Il Comune è privo di personale di qualifica dirigenziale.

A far data dal 01.01.2024 è presente un Segretario Comunale titolare di Segreteria convenzionata.

3.2. Organizzazione del lavoro agile

Sulla materia del lavoro agile, a partire dal 2015 sono intervenute numerose disposizioni legislative. Tra queste, vanno ricordati:

- l'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" -c.d. riforma Madia- recante "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" – che ha previsto che *"le amministrazioni, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera"*
- la Legge 22 maggio 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", che, al capo II (artt. 18-24), ha disciplinato l'istituto del lavoro agile prevedendone, all'articolo 18, comma 3, l'estensione anche al pubblico impiego;
- l'art. 263 comma 4-bis del D. L. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 77/2020, che prevede *"Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità' attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività' che possono essere*

svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica”.

- l'art. 3, comma 2 del DPCM 13 ottobre 2020, che recita: *“Nelle pubbliche amministrazioni è incentivato il lavoro agile con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministero della Pubblica Amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'art. 263 comma 1 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34”;*
- il decreto 19.10.2020 a firma del Ministero per la Pubblica Amministrazione che:
 - all'art. 1 statuisce: *“Il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa;*
 - all'art. 5 prevede: *“Il lavoro agile si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro. In ragione della natura delle attività svolte dal dipendente o di puntuali esigenze organizzative individuate dal dirigente, il lavoro agile può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità. Nei casi di prestazione lavorativa in modalità agile, svolta senza l'individuazione di fasce di contattabilità, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione delle strumentazioni tecnologiche di lavoro;*
- il Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 09.12.2020, con il quale sono state approvate le “Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e sono stati predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica specifici modelli (template) per la redazione del Piano;

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto

1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Cornegliano Laudense rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

• **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**

La composizione del personale in servizio al 31 dicembre 2023 è desumibile dalla seguente tabella:

AREA	Differenziale attribuito	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI PREVISTI	N. POSTI COPERTI
Funzionari			2	2
Incarico di Elevata Qualificazione	1	Ambito Finanziario/Tributi/Personale	1	1
Incarico di Elevata Qualificazione	5	Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente (1)	1	1
Istruttori			5	4
	5	Ambito Demografico / Elettorale	1	1
	4	Ambito Polizia Locale	1	1
	1	Ambito Amministrativo/ Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente	1	0
	2	Ambito Amministrativo / Affari generali	1	1
	1	Ambito Finanziario / Tributi / Personale	1	0
Operatori Esperi			3	3
	4	Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente	1	1
	3	Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente	1	1
	4	Ambito Amministrativo / Servizi alla persona	1	1
	TOTALI		10	8

Il personale rappresentato nella Tabella di cui sopra è personale a tempo indeterminato e pieno eccetto n. 1 dipendente part-time a 18 ore settimanali (1)

• **Rappresentazione della consistenza di personale alla data di adozione del PIAO**

La composizione del personale in servizio alla data di adozione dell'integrazione al PIAO è desumibile dalla seguente tabella:

AREA	Differenziale attribuito	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI PREVISTI	N. POSTI COPERTI
Funzionari			2	2
Incarico di Elevata Qualificazione	1	Ambito Finanziario/Tributi/Personale	1	1
Incarico di Elevata Qualificazione	5	Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente (1)	1	1
Istruttori			5	4
	5	Ambito Demografico / Elettorale	1	1
	4	Ambito Polizia Locale	1	1
	1	Ambito Amministrativo/ Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente	1	0
	2	Ambito Amministrativo / Affari generali	1	1
	1	Ambito Finanziario / Tributi / Personale	1	1
Operatori Esperti			3	3
	4	Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente	1	1
	3	Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente	1	1
	4	Ambito Amministrativo / Servizi alla persona	1	1
	TOTALI		10	9

Il personale rappresentato nella Tabella di cui sopra è personale a tempo indeterminato e pieno eccetto n. 1 dipendente part-time a 18 ore settimanali. (1)

Il 16 gennaio 2024 si è avuta l'assunzione di un dipendente Istruttore Amministrativo nell' Ambito Finanziario/ Tributi / Personale.

Al 10 agosto 2024 ci sarà la cessazione per raggiungimento limite di età della figura dell'operatore esperto (differenziale 3) nell' Ambito Gestione Territorio/Patrimonio/Ambiente che sarà sostituito tramite l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti.

In data 4.7.2024 sono state presentate le dimissioni volontarie di un Operatore Esperto nell'Area Amministrativa/Servizi alla persona a partire dal 1.9.2024.

E' stata prevista la trasformazione della figura dell'operatore esperto/servizi alla persona con la figura di messo comunale/autista trasporto sociale nell'Area Amministrativa con assunzione dal 1.9.2024 attraverso l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti.

Si prevede l'assunzione di un istruttore Ambito Finanziario/Tributi/Personale in sostituzione di un istruttore in Ambito Amministrativo/Gestione Territorio/Patrimonio/Ambiente.

Si prevede pertanto una variazione della pianta organica a partire dal 1.9.2024 così composta:

AREA	Differenziale attribuito	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI PREVISTI	N. POSTI COPERTI
Funzionari			2	2
Incarico di Elevata Qualificazione	1	Ambito Finanziario/Tributi/Personale	1	1
Incarico di Elevata Qualificazione	5	Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente (1)	1	1
Istruttori			5	5
	5	Ambito Demografico / Elettorale	1	1
	4	Ambito Polizia Locale	1	1
	2	Ambito Amministrativo / Affari generali	1	1
	1	Ambito Finanziario / Tributi / Personale	2	2
Operatori Esperti			3	3
	4	Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente	1	1
	3	Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente	1	1
	3	Ambito Amministrativo / Messo comunale/autista trasporto sociale	1	1
	TOTALI		10	10

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

1. Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In data 27/04/2020, è stato pubblicato il DPCM 17/03/2020 avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita", che individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto

fra spesa di personale ed entrate correnti. Successivamente, è stata pubblicata la circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n.58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Il Comune di Cornegliano Laudense è collocato, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del citato decreto, nella fascia "C" dei Comuni con popolazione compresa tra i 2.000 e 2.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 27,6%.

La spesa del personale dell'anno 2023, al netto dell'IRAP, è pari a € 390.166,82 e la media delle entrate del triennio 2021-2023, al netto del FCDE, è pari a € 2.418.790,85.

Il rapporto tra le spese e le entrate, di cui sopra, è pari al 16,13 % ed è inferiore al valore di soglia del 27,6% (limite massimo teorico della capacità assunzionale ai sensi dell'art. 4 DM 17.3.2020 è € 667.586,27).

Ai sensi dell'art. 5 del DM 17.3.2020, in sede di applicazione del decreto e fino al 31.12.2024, ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nel 2018, individuando e rideterminando:

- per il 2024, la soglia di spesa pari a € 446.563,20, (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 343.510,15 un incremento, pari al 30%, per Euro 103.053,05);
- per il 2025, la soglia di spesa sarà pari a € 446.563,20 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 343.510,15 un incremento, pari al 30%, per Euro 103.053,05).

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 d.m..

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 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 2018 Euro 345.510,15 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 103.053,05
= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 446.563,20 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 390.206,90

2. Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La spesa di personale per l'anno 2024 è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

- Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 367.776,41 con 9 dipendenti
- spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 390.206,90 con 10 dipendenti e spesa segretario comunale (10 Ore)

A corredo della presente sottosezione si allegano il calcolo della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato e a tempo pieno (allegato 1) e la previsione di spesa del personale per il 2024 (allegato 2).

Nel triennio 2024-2025-2026 è prevista l'assunzione di personale a tempo indeterminato e pieno di un dipendente Istruttore Amministrativo nell'Ambito Finanziario/Tributi/Personale, la sostituzione delle figure di un Operatore Esperto nell'Area Amministrativa/Servizi alla persona (dimissionario) con un Operatore Esperto nell'Area Amministrativa/messo comunale/autista trasporto sociale e la sostituzione di un Operatore Esperto nell'Area Gestione Territorio/Patrimonio/Ambiente che cesserà per raggiungimento limiti di età.

Stima del trend delle cessazioni

Ad Agosto 2024 è prevista la cessazione di un dipendente Operatore Esperto dell'Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente (per collocamento a riposo) e dal 1 settembre è prevista la cessazione di un Operatore Esperto nell'Area Amministrativa/Servizi alla persona (per dimissioni volontarie). Al momento non è possibile prevedere altre cessazioni che si registreranno nel triennio 2024/2026, legate a scelte individuali dei lavoratori.

La presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, come sopra delineato, assicura il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

Eccedenze di personale

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, si è rilevata con delibera di Giunta n. 80 del 08.11.2023 che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in soprannumero né eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei 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, ottenendo parere positivo con Verbale allegato.

Programmazione e formazione del personale

La programmazione della formazione del personale dell'Ente per il triennio 2024-2026 si articola come segue:

- L'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti locali.
- Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.
- La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art. 1 comma 1, lettera c), che prevede la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti;
- gli artt. 49 bis- e 49 ter- del CNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee Guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Amministrazioni;
- il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, siglato in data 10 marzo 2021 tra il Governo e le Confederazioni Sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.

Di seguito sono riportate tutte le azioni formative che l'Ente erogherà, soprattutto con riferimento alla formazione obbligatoria per legge, ma non in via esclusiva.

Le attività formative vengono programmate, trasformate e realizzate, ove possibile, con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning).

Viene garantita ai dipendenti la partecipazione a corsi obbligatori *ex lege*, ivi inclusi quelli in materia di anticorruzione trasparenza e sicurezza luoghi di lavoro, corsi a catalogo (cd corsi spot), corsi gratuiti, corsi relativi al conseguimento di specifiche qualifiche professionali, corsi realizzati in abbonamento in adesione alle esigenze formative di volta in volta rappresentate dal personale dipendente.

Si ritiene quindi necessario provvedere a fornire al personale dipendente il più ampio ventaglio di strumenti utili alla formazione e all'aggiornamento, al fine di garantire una adeguata prestazione professionale e un'azione amministrativa aderente ai dettati normativi.

Piano delle Azioni concrete (PAC, ai sensi dell'art. 60 bis D.Lgs n. 165/2001)

Il Piano Triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle Pubbliche Amministrazioni introdotto dall'art. 1 Legge n. 56/2019 è un piano triennale di competenza del Dipartimento della Funzione Pubblica. Di conseguenza l'Ente Locale non ha nessuna competenza in materia, se non quella relativa a:

- dare attuazione alle misure contenute nel piano;
- Fornire supporto alle attività del nucleo della concretezza, se richiesti;
- Rispondere ad eventuali informazioni contenute nei verbali di sopralluogo del nucleo entro 3 giorni -
Comunicazione al nucleo della concretezza, entro 15 giorni, delle misure attuative.

Piano delle Azioni Positive

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

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

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

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

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

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.*

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 30 GIUGNO 2024

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale
Donne	1	3	2	0	6
Uomini	1	1	1	0	3
Totale	2	4	3	0	9

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

I riferimenti legislativi sono:

- D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57
- D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

Il Comune di Cornegliano Laudense con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 09.02.2022 ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024 (allegato G), la cui validità viene prorogata con il presente atto per il triennio 2024/2026.