



Comune di Cornegliano Laudense

Provincia di Lodi

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 72 in data 18-07-2025

Oggetto: INTEGRAZIONE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 14 DEL 28.02.2025 AVENTE AD OGGETTO " APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2025/2027.

L'anno **duemilaventicinque** addì **diciotto** del mese di **Luglio** alle ore **22:10** nelle forme previste dall'art. 7 del Regolamento per lo svolgimento delle sedute degli organi in modalità telematica, approvato con delibera di C.C. n. 21 del 29.07.2022, previo invito formalmente effettuato, si è riunita in modalità mista la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori

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

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Giovanna Cammara.

Il sig. Stefano Iachetti nella sua qualità di Sindaco – presente nella sede comunale - assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno.

L'Assessore Cropo risulta presente tramite collegamento in videoconferenza.

Si dà atto che la piattaforma telematica che permette il riconoscimento facciale e vocale e quindi l'identificazione dei partecipanti da parte del Sindaco e Segretario, ciascuno per le rispettive competenze, è la piattaforma WhatsApp per videoconferenze; che i partecipanti alla seduta sono dotati di apparecchiature e sistemi informatici in grado di assicurare tale identificazione, percepire la presenza in remoto degli altri partecipanti e intervenire nella discussione.

Tutti i partecipanti dichiarano espressamente di garantire la massima riservatezza possibile delle comunicazioni e che il collegamento telematico assicura qualità di collegamento da remoto sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta, si procede al suo regolare svolgimento.

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. 14 del 28.02.2025 avente ad oggetto: "Approvazione piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) Triennio 2025/2027";

RILEVATO CHE questo Ente, alla data del 31 dicembre 2024, contava nel suo organico n. 10 dipendenti a tempo indeterminato, di cui un posto vacante;

DATO ATTO che:

- il posto vacante di un Operatore esperto/Ambito Gestione del Territorio è stato soppresso e si è provveduto ad istituire un posto di Istruttore Amministrativo /Ambito Gestione del Territorio;
- per il suddetto posto è in corso lo svolgimento delle prove della selezione pubblica;
- sono state presentate le dimissioni volontarie della figura del Funzionario nell' Ambito Gestione Territorio/Patrimonio/Ambiente a tempo indeterminato e orario di lavoro part time 18 ore a partire dalla data del 30 giugno 2025;
- a partire dalla data del 16.7.2025, a seguito di mobilità presso altro ente, risulta vacante un posto di Istruttore nell'Ambito Finanziario e si procederà alla sua copertura attraverso l'utilizzo di graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato dello stesso profilo professionale o in alternativa si procederà con l'avvio di una selezione pubblica.

RITENUTO, pertanto, di modificare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025 - 2027 precedentemente approvato con propria precedente deliberazione n. 14/2025, 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. 11 del 16 .7.2025;

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 unanimi favorevoli espressi in forma palese

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) 2025 - 2027 precedentemente approvato con propria precedente deliberazione n. 14/2025, 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 2025 - 2027 rimangono invariate, come risultanti dalla precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 28.2.2025;
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. 72 del 18-07-2025

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL SINDACO
STEFANO IACHETTI**

**IL SEGRETARIO COMUNALE
GIOVANNA CAMMARA**

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)
2025/2027

*(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)*

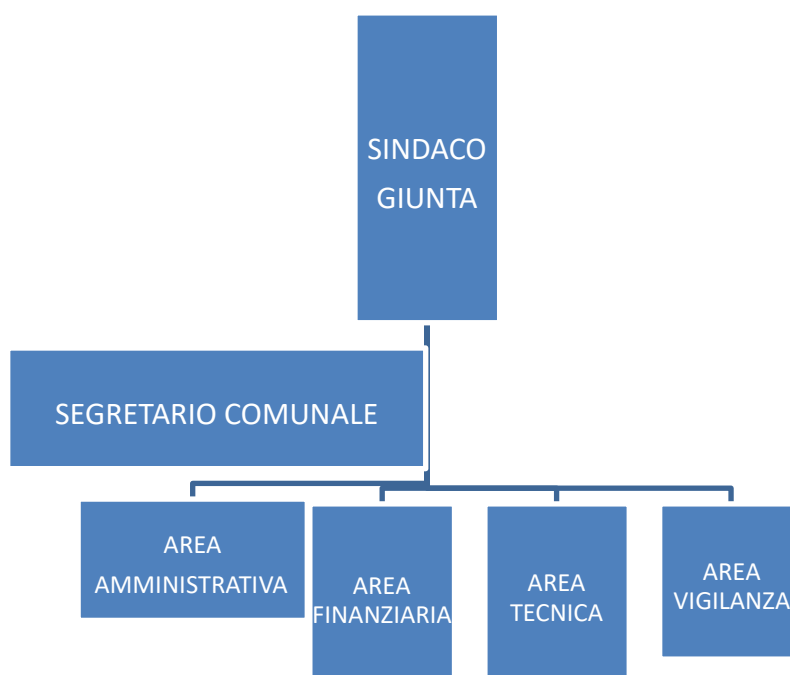
SEZIONE DI
PROGRAMMAZIONE N. 3

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 31.12.2024

La struttura organizzativa del Comune di Cornegliano Laudense 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",

- n. 1 a tempo parziale (18 ore) e indeterminato, attualmente vacante dal 30 giugno 2025, responsabile della struttura organizzativa qualificata come "Area Tecnica".

Attualmente è stato individuato il Sindaco quale responsabile dell'"Area Amministrativa", dell'"Area Vigilanza" e dell'"Area Tecnica".

Il Comune è privo di personale di qualifica dirigenziale.

A far data dal 20.11.2024 la Prefettura di Milano ha nominato quale reggente della sede di Segreteria la Dott.ssa Giovanna Cammara.

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, il Comune di Cornegliano Laudense ha approvato con delibera di Giunta n. 25 del 31.03.2025 il regolamento per l'istituto del lavoro agile.

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 2024 è desumibile dalla seguente tabella:

AREA	Differenziale attribuito	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI PREVISTI	N. POSTI COPERTI
Funzionari			2	2
Incarico di Elevata Qualificazione		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 Esperi			3	2
	1	Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente	1	1
		Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente	1	0
	1	Ambito Amministrativo / Messo comunale/ Autista	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)

- Rappresentazione della consistenza di personale alla data di aggiornamento del PIAO

A seguito di mobilità presso altro ente, dal 16.12.2024, il posto di un Operatore esperto/Ambito Gestione del Territorio è stato soppresso e si è provveduto ad istituire un posto di Istruttore Amministrativo /Ambito Gestione del Territorio.

La composizione del personale in servizio alla data di aggiornamento del PIAO è desumibile dalla seguente tabella:

AREA	Differenziale attribuito	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI PREVISTI	N. POSTI COPERTI
Funzionari			2	1
Incarico di Elevata Qualificazione		Ambito Finanziario/Tributi/Personale	1	1
Incarico di Elevata Qualificazione		Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente (1)	1	0
Istruttori			6	4
	5	Ambito Demografico / Elettorale	1	1
	4	Ambito Polizia Locale	1	1
		Ambito Amministrativo/ Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente	1	0
	2	Ambito Amministrativo / Affari generali	1	1
		Ambito Finanziario / Tributi / Personale	2	1
Operatori Esperi			2	2
		Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente	1	1
		Ambito Amministrativo / Messo comunale/ Autista	1	1
	TOTALI		10	7

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)

Alla data di aggiornamento del PIAO si stanno svolgendo le prove per la selezione pubblica di un posto di Istruttore/ Ambito Gestione Territorio / Patrimonio / Ambiente a tempo pieno ed indeterminato.

A seguito di dimissioni volontarie del Funzionario ed E.Q. Ambito Gestione del Territorio a far data dal 30 giugno 2025, il posto a tempo indeterminato con orario part-time 18 ore settimanali, risulta vacante.

A seguito di mobilità presso altro ente dal 16.07.2025, il posto di Istruttore /Ambito Finanziario è vacante e si procederà alla sua copertura attraverso l'utilizzo di graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato dello stesso profilo professionale o in alternativa si procederà con l'avvio di una selezione pubblica.

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 2024, al netto dell'IRAP, è pari a € 367.833,20 e la media delle entrate del triennio 2022-2024, al netto del FCDE, è pari a € 2.423.499,70

Il rapporto tra le spese e le entrate, di cui sopra, è pari al 15,18 % 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 € 667.517,27).

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 2025, 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);

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..

Sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 e dei decreti attuativi i comuni, le province, le città metropolitane e le regioni cd virtuose possono aumentare la propria spesa del personale a

condizione che si rimangano all'interno del rapporto con le entrate correnti, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità, previsto da tale decreto.

In considerazione di utilizzo di personale a scavalco d'eccedenza, ex art. 1 comma 557 Legge 311/2004, il comma 28 dell'art. 9 D.Lgs 78/2010 prevede che per le assunzioni a tempo determinato il riferimento è la spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 al 50%, per le Amministrazioni che nel 2009 non abbiano sostenuto spese per lavoro flessibile, il limite è computato con riferimento alla media sostenuta per la stessa finalità nel triennio 2007-2009.

Il Comune di Cornegliano Laudense non ha sostenuto spese per il lavoro flessibile a tempo determinato nel 2009 pertanto rileva la spesa media sostenuta nel triennio 2007/2009 di € 9.319,66 (anno 2007 € 25.682,08 – anno 2008 € 2.272,90 – anno 2009 € 0) che viene definita come proprio limite del fondo per assunzioni a tempo determinato.

In data 01.02.2025 si è stato preso atto del distacco sindacale al 100% di un istruttore di Polizia Locale.

L'Amministrazione ha effettuato l'assunzione per 6 ore settimanali di un Funzionario Polizia Locale a tempo determinato con l'applicazione dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 *"I comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purchè autorizzati dall'amministrazione di provenienza"* ;

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, 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 2018 Euro 343.510,15 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 103.053,05
= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 446.563,20 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 426.090,21

2. Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Sulla base delle previsioni dettate dall'art. 33 del d.l. n. 34/2019 e dei decreti attuativi (per i comuni il Decreto 17 marzo 2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione, adottato d'intesa con quelli dell'Economia e Finanze e dell'Interno), i comuni, le province, le città metropolitane e le regioni cd virtuose possono aumentare la propria spesa del personale a condizione che si rimangano all'interno del rapporto con le entrate correnti, al netto del FCDE, previsto da tale decreto.

La spesa di personale per l'anno 2025 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:

- spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 426.090,21 - calcolato su 10 dipendenti a tempo indeterminato, un dipendente a tempo determinato per 6 ore e includendo la spesa per il segretario comunale in convenzione per 18 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 2025 (allegato 2).

Stima del trend delle cessazioni

Al momento non è possibile prevedere cessazioni che si registreranno nel triennio 2025/2027, legate a scelte individuali dei lavoratori. Non si prevedono pensionamenti anticipati legati all'anzianità contributiva.

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, 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.

Si dà 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, (parere allegato 3).

Programmazione e formazione del personale

La programmazione della formazione del personale dell'Ente per il triennio 2025-2027 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.

La promozione della formazione, secondo la Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

Per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione, l'amministrazione si è avvalsa della risorsa messa a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni".

Per tutti gli altri processi, l'Ente ha predisposto, soprattutto con riferimento alla formazione obbligatoria per legge, ma non in via esclusiva, che:

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

Il presente Piano di azioni positive è un documento programmatico integrato quale allegato del PIAO che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente. Si ritiene utile riepilogare i principali interventi del Legislatore in tale materia.

Il D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000, inoltre, stabilisce: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive a favore delle lavoratrici/lavoratori".

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, definisce le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, la quale:

- sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

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 31 DICEMBRE 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	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	3	0	0	4
Uomini	1	2	2	0	5
Totale	2	5	2	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.