

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
Provincia di Pavia

COPIA

N. 29 Reg. Del.

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) - ART. 6, D.L. N. 80/2021 - 2023-2025

L'anno DUEMILAVENTITRE addì VENTUNO del mese di AGOSTO, alle ore 19,00, nella solita sala delle adunanze del Civico Palazzo, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge.

RISULTANO:

COGNOME E NOME	CARICA XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	----- PRESENTE	----- ASSENTE
Cattaneo Giovanni	Sindaco	X	
Porati Roberto	Vice Sindaco – Assessore	X	
Camerone Umberto	Assessore	X	
	TOTALE	3	0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Maurizio Gianlucio Visco

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, passa alla trattazione dell'oggetto all'ordine del giorno.

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) - ART. 6, D.L. N. 80/2021 - 2023-2025

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 29/07/2022 avente ad oggetto: "DICHIARAZIONE DI DISSESTO FINANZIARIO, AI SENSI DELL'ART. 246 DEL D.LGS. N. 267/2000";

PRESO ATTO che con Decreto del Presidente della Repubblica del 23/09/2022, notificato al Comune di CERETTO LOMELLINA in data 04/10/2022, è stato nominato l'Organo straordinario di liquidazione nella persona della dott.ssa Cinzia Escoli, regolarmente insediatosi in data 10/10/2022, delibera n.1;

VISTO che l'articolo 259, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000 dispone che il Consiglio dell'Ente locale presenta al Ministro dell'interno, entro il termine perentorio di tre mesi dalla data di emanazione del decreto presidenziale di nomina dell'Organo straordinario di liquidazione, un'ipotesi di bilancio di previsione stabilmente riequilibrato;

CONSIDERATO pertanto che, ai sensi dell'articolo 246, comma 4 del Testo unico 267/2000, se al momento della dichiarazione del dissesto è già stato approvato il bilancio di previsione, gli adempimenti e i termini iniziali, previsti per il consiglio comunale, sono differiti al 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stato deliberato il dissesto;

DATO ATTO pertanto che l'ipotesi di bilancio di previsione stabilmente riequilibrato, deve essere presentata al Ministero entro il 31 marzo 2023;

VISTO che questo Ente ha approvato l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2023-2025, con deliberazione del C.C. n.5 del 21/03/2023;

DATO ATTO che il DUP 2023-2025, unitamente all'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2023-2025 e a tutti i relativi allegati, sono stati trasmessi con nota Pec del 24 marzo 2023 prot.n.360, al Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali – Direzione Centrale della Finanza Locale – Ufficio 1 – Consulenza e Studi Finanza Locale – Consulenza per il risanamento degli enti locali dissestati;

VISTO che il Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali – Direzione Centrale della Finanza Locale – Ufficio I - Consulenza e Studi Finanza Locale – Consulenza per il risanamento degli enti locali dissestati, con nota Pec del 18/04/2023 prot. uscita n.0054016 del 18/04/2023, assunta al protocollo di questo Comune in data 18 aprile 2023 n.435, ha formulato su tale ipotesi rilievi e istruttorie, alle quali il Comune deve rispondere entro il termine di 60 giorni dal ricevimento della Pec stessa e pertanto entro il 17 giugno 2023;

VISTO che questo Comune con deliberazione del consiglio comunale n.9 del 7 giugno 2023 ha approvato la Nota di Aggiornamento al DUP 2023/2025 e con deliberazione del consiglio comunale n.10 del 7 giugno 2023 ha approvato la nuova ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2023/2025 e relativi allegati;

DATO ATTO che la Nota di Aggiornamento al DUP 2023-2025, unitamente alla nuova ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2023-2025 e a tutti i relativi allegati, sono stati trasmessi con nota Pec n.600 dell'8 giugno 2023, al Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali – Direzione Centrale della Finanza Locale – Ufficio 1 – Consulenza e Studi Finanza Locale – Consulenza per il risanamento degli enti locali dissestati;

VISTO che il Ministero dell'Interno – Direzione Centrale della Finanza Locale – Ufficio Consulenza e Studi Finanza Locale – Consulenza per il Risanamento degli Enti Locali Dissestati, con nota pec del 26 luglio 2023 prot. uscita n.0110129, comunicava che la COSFEL, nella seduta del 25 luglio 2023, esprimeva parere favorevole all'approvazione della nuova ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2023-2025, sottoponendola alla definitiva approvazione del Ministero dell'Interno, con emissione di apposito decreto;

PREMESSO che:

-con delibera di Consiglio Comunale n. 09 in data 07.06.2023, esecutiva, è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023-2025;

-con delibera di Consiglio comunale n. 10 in data 07.06.2023, esecutiva, è stata approvata la nuova ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2023-2025;

PRESO ATTO che l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

"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.

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

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

VISTI inoltre:

- l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”;
- l'art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 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”;
- l'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, il quale stabilisce che: “6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- l'art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;
- l'art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso

l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane".

DATO ATTO che:

- il Comune di CERETTO LOMELLINA alla data del 31 dicembre 2022 ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 2;
- il Comune di CERETTO LOMELLINA alla data del 31/12/2021, conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'art. 1, c. 2, L. n. 158/2017;

VISTO che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*, il quale all'art. 1, c. 3 dispone: *"3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021"* e precisamente: *"6. (...) 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"*.

RILEVATO che, ai sensi dell'art. 2, D.P.R. n. 81/2022, *"1. Per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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 decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO."*

VISTO inoltre che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

PRESO ATTO che ai sensi dell'art. 169, c. 3, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il Comune di CERETTO LOMELLINA ha meno di 5.000 abitanti, come definiti dall'art. 1, co. 2 della legge 6 ottobre 2017, n. 158 e pertanto si avvale della facoltà di non approvare il Piano esecutivo di Gestione (PEG), provvedendo alla rilevazione unitaria dei fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'art. 157, comma 1-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

RILEVATO che il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, c. 3, che *"Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021."*;
- all'art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava *"Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG."*, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione,

come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di *performance* dell'Amministrazione;

- all'art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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 decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

PRESO ATTO che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

PRESO inoltre atto che il suddetto decreto dispone:

- all'art. 2, c. 2, che *"Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113."*;
- all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che *"Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1."*
- all'art. 7, c. 1, che *"Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione."*
- all'art. 8, c. 2, che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*;
- all'art. 9, che *"Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto 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."*
- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

PRESO ATTO altresì che, ai sensi dell'art. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, all'art. 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) nel proprio sito istituzionale;

VISTA la proposta di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 predisposta dagli uffici competenti per la redazione di ciascuna delle sezioni di cui si compone lo schema tipo allegato al D.M. 24 giugno 2022;

CONSIDERATO quanto sopra, si propone di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, come allegato alla presente deliberazione;

VISTI:

- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta n.21 del 08/05/2019;
- lo Statuto Comunale;

VISTO il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti, per quanto riguarda la sezione relativa al fabbisogno di personale 2023-2025, di cui alla delibera di G.C. n.7 del 25/01/2023, allegata al PIAO 2023-2025;

RITENUTO di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con D.M. 24 giugno 2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6, c. 2, lett. da a) a g), D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
3. di dare mandato agli Uffici di competenza di provvedere:
 - alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
 - alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO), come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
4. di demandare al responsabile del servizio personale gli eventuali ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

5. di comunicare l'adozione della presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Allegato alla delibera della G.C. n. 29 del 21/08/2023 avente per oggetto:
ADOZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) - ART. 6,
D.L. N. 80/2021 - 2023-2025

PARERE EX ART.49 COMMA 1 DECRETO LEGISLATIVO 18/8/2000 N.267

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA-AMMINISTRATIVA

SI ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

Ceretto Lom., li 21/08/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario in relazione alle
proprie competenze

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità contabile della deliberazione in oggetto ai sensi
dell'art.49 comma 1 del decreto legislativo n.267/2000.

ESPRIME

la coerenza della presente deliberazione con le linee programmatiche previste
nel D.U.P., ai sensi dell'art. 2 del Regolamento Comunale di Contabilità

Ceretto Lom., li 21/08/2023

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Pierangelo Villaraggia

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to Dott. Giovanni Cattaneo

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dr. Maurizio Gianlucio Visco

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Si certifica che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio in data odierna per rimanervi in pubblicazione per 15 giorni consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art.124 comma 1 del decreto legislativo 18/8/2000 n.267 e dall'art.32 comma 1 della legge 18/6/2009 n.69.

Ceretto Lom., li 20/09/2023

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
f.to Pierangelo Villaraggia

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

- Si certifica che la presente deliberazione è stata trasmessa ai capigruppo consiliari come previsto dall'art.125 comma 1 del decreto legislativo 18/8/2000 n.267.
- Si certifica che la presente deliberazione non è soggetta a controllo e pertanto è divenuta esecutiva il giorno _____ per decorrenza del termine di cui all'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000 n.267

☐ La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267.

Li, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Avv. Mariano Cingolani

Copia all'originale. Firme autografe sostituite a mezzo stampa ai sensi dell'art.2 comma 3 del decreto legislativo n.39/1993. L'originale è agli atti dell'Ente.

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
PROVINCIA DI PAVIA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2023 – 2025

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Tutto ciò premesso il Comune rientra nella casistica di ente con meno di 50 dipendenti pertanto si adotterà un piano semplificato e si concretizzerà nel riferimento come allegati o come link di pubblicazione ai vari atti organizzativi e programmatici

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	CERETTO LOMELLINA	
Indirizzo	Via dell'Agogna n.1	
Recapito telefonico	0384 56029	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.cerettolomellina.pv.it	
e-mail	info@comune.cerettolomellina.pv.it	
PEC	cerettolomellina@pcert.it	
Codice fiscale/Partita IVA	83000610184 / 01485290181	
Sindaco	Giovanni Cattaneo	
Numero dipendenti al 31.12.2022	1	
Numero abitanti al 31.12.2022	184	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini tutti.

Gli atti di riferimento sono costituiti dal

- D.U.P. 2023 2025 e dal bilancio di previsione 2023 2025

Pubblicati nel sito web istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione Trasparente"

- Obiettivi di accessibilità 2023

Pubblicati nel sito web istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione Trasparente"

2.2 Performance

Questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Allegati:

- Piano azioni positive, approvato con delibera della Giunta Comunale n.3 del 12/01/2023;
- Piano obiettivi.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.6 del 22.04.2022 e pubblicata nel sito web istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione Trasparente"

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

Alla data del 31 12 2022 la dotazione organica dell'ente è costituita da n. 1 dipendenti a tempo indeterminato, n. 1 dipendente a tempo determinato e un segretario comunale in convenzione.

Sono previste otto settori/servizi:

- Demografici
- Finanziario e Tributi
- Polizia Locale
- Segreteria
- Servizi informatici
- Servizi Sociali
- S.U.A.P.
- Tecnico

Allegati:

- Piano del fabbisogno.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

MISURE ORGANIZZATIVE

Durante il periodo emergenziale hanno usufruito del lavoro agile i soli dipendenti non preposti ad

attività che necessariamente richiedevano la presenza fisica sul posto di lavoro.
Allo stato attuale analizzando il nuovo contratto e le circolari di settore nel periodo post emergenziale, il lavoro agile era stato circoscritto a situazioni eccezionali ed occasionali nella salvaguardia della continuità delle funzioni.

Allegati:

- Piano lavoro agile.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022	
	Indeterminato	Determinato
D	1	1
TOTALE	1	1

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei		

vigenti vincoli di spesa		
Triennio 2023-2025	Ente non virtuoso	Si allega prospetto calcoli capacità assunzionale

Stima del trend delle cessazioni		
Triennio 2023/2025	0,00	

3.3.3 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Allegati:

- Piano della formazione.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

COMUNE di CERETTO LOMELLINA
(Prov. di Pavia)

COPIA

N. 3 Reg. Del.

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246). APPROVAZIONE.

L'anno DUEMILAVENTITRE addì DODICI del mese di GENNAIO alle ore 19,00, nella solita sala delle adunanze del Civico Palazzo, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge.

RISULTANO:

COGNOME E NOME	CARICA XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	----- PRESENTE	----- ASSENTE
Cattaneo Giovanni	Sindaco	X	
Porati Roberto	Vice Sindaco – Assessore	X	
Camerone Umberto	Assessore	X	
	TOTALE	3	0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Maurizio Gianlucio Visco

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, passa alla trattazione dell'oggetto all'ordine del giorno.

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246). APPROVAZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il D. Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246*", il quale prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO che:

- l'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che: " Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono piani triennali 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi";
- in caso di mancata adozione del piano triennale si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e nello specifico che "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";

RICHIAMATA:

la Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

- la direttiva 4 marzo 2011 del Consiglio dei Ministri, 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 Circolare n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica, avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", che aggiorna ed integra le precedenti indicazioni fornite con le direttive di cui ai punti precedenti;

CONSIDERATO che le pubbliche amministrazioni devono rivestire un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione effettiva del principio di cui sopra e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale interpretando gli istituti anche di natura contrattuale al fine di agevolare la rimozione di forme di discriminazione;

VISTO che:

- in caso di mancata adozione dei piani delle azioni positive, le amministrazioni non possono procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- direttive e decisioni dell'Unione Europea prevedono, infatti, l'intrapresa da parte degli Stati membri di politiche, anche attraverso formulazioni di leggi e provvedimenti aventi contenuto normativo, ed attività che garantiscano l'attuazione del principio di parità e opportunità tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;

DATO ATTO che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità tra tutti i dipendenti uomini e donne in servizio;

VISTO il Piano triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità per il triennio 2023/2025, predisposto secondo le previsioni del citato D.Lgs 198/2006, che individua misure

specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate, che si allega alla presente, i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione dello stesso;

VISTO il D.Lgs.18.08.2000, n. 267 e ss.mm.ii. (Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali);

VISTO il D.lgs 165/2001 e s.m.i.;

VISTA la L. 28/12/2001 n. 448;

VISTO il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

VISTO e PRESO ATTO del parere favorevole di regolarità tecnica del Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.;

Con voti tutti favorevoli,

D E L I B E R A

1. DI APPROVARE, per le motivazioni in premessa esplicitate, il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità 2023/2025 che si allega al presente atto formandone parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 - recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246";
2. DI DARE INFORMAZIONE, in merito all'adozione della presente, ai soggetti sindacali di cui all'art.10, c.2, C.C.N.L.01.04.2000;
3. DI TRASMETTERE il Piano, per quanto previsto dalla normativa, alla Consigliera Provinciale di Parità;
4. DI DARE ADEGUATA pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
5. DI COMUNICARE l'adozione della presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000.
6. DI DICHIARARE la presente deliberazione, stante l'urgenza per le motivazioni di cui alle premesse, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – 4° comma – del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Allegato alla delibera della G.C. n. 3 del 12/01/2022 avente per oggetto:

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246). APPROVAZIONE.

PARERE EX ART.49 COMMA 1 DECRETO LEGISLATIVO 18/8/2000 N.267

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA-AMMINISTRATIVA

SI ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

Ceretto Lom.,li 12/01/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario in relazione alle proprie competenze

ESPRIME

la coerenza della presente proposta di deliberazione con le linee programmatiche previste nel
D.U.P., ai sensi dell'art. 2 del Regolamento Comunale di Contabilità

Ceretto Lom.,li 12/01/2022

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Pierangelo Villaraggia

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to Dott. Giovanni Cattaneo

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio in data odierna per rimanervi in pubblicazione per 15 giorni consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art.124 comma 1 del decreto legislativo 18/8/2000 n.267 e dall'art.32 comma 1 della legge 18/6/2009 n.69 e viene inoltre contestualmente trasmessa ai capigruppo consiliari come previsto dall'art.125 comma 1 del decreto legislativo 18/8/2000 n.267.

Ceretto Lom., li 17/01/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

E' copia conforme all'originale

Ceretto Lom., li 17/01/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione non è soggetta a controllo e pertanto è divenuta
esecutiva il giorno _____ per decorrenza del termine di cui
all'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000 n.267

☐ La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi
dell'art.134 comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dott. Gianlucio Maurizio Visco

Copia all'originale. Firme autografe sostituite a mezzo stampa ai sensi dell'art.2 comma 3 del decreto legislativo n.39/1993. L'originale è agli atti dell'Ente.

COMUNE di CERETTO LOMELLINA
(Prov. di Pavia)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2023-2025

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2023/2025
ART. 48 D.LGS. N. 198/2006

***“CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA
DELL’ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246”***

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” definisce le *“azioni positive”* quali *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*. Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell’articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione dello Stato. Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità richiedono una particolare e costante attenzione all’attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

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.

Sono misure “speciali” - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e “temporanee” in quanto necessarie intanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l’accesso ai diritti.

In particolare, il suddetto Codice, all’art. 48, prevede la predisposizione anche da parte dei Comuni di cd. piani di azioni positive quali:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

g) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

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, del Codice de quo, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il precitato art. 48 stabilisce altresì che i Piani in questione hanno durata triennale.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, - "Misure per attuare 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 un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La direttiva 04 Marzo 2011 "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", emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità, con la quale invitavano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescriveva l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

La direttiva 26 giugno 2019, n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni", emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, che sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari e alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia. Le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate, pertanto, nella direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti. In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Ceretto Lomellina si propone di adempiere al predetto obbligo normativo, come sopra espresso, mediante la formulazione e successiva realizzazione delle azioni positive di seguito riportate:

AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le

persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza

1) Nomina e formazione dei componenti del CUG in relazione alla problematica dei pari diritti.

Finalità: Consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, una volta insediato.

AZIONE 1: Un'azione, da ritenersi prioritaria, di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

AZIONE 2. Attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro nonché strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

2) Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

Finalità: Evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali.

AZIONE 1: Porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

AZIONE 2: Interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

3) Sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità

Finalità: Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità.

AZIONE 1: Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare.

AZIONE 2: Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.).

4) Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Finalità: Promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

AZIONE 1: Accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi e prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento.

AZIONE 2: Individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella

strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

5) Formazione delle Commissioni di concorso/selezioni:

Finalità: Garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni.

AZIONE 1: Prevedere la presenza di genere maschile e femminile in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità.

AZIONE 2: In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

6) Partecipazione a corsi di formazione qualificati:

Finalità: Garantire a tutti i dipendenti, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati.

AZIONE 1: Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro. L'Obiettivo è l'aggiornamento del personale dipendente al fine di consentire una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere.

7) Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza:

Finalità: Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano state assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

AZIONE 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

AZIONE 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

8) Flessibilità di orario:

Finalità: In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

AZIONE 1: Ferma restando la disciplina dei CCNL e delle disposizioni regolamentari sull'Orario di Lavoro e di Servizio si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che allo stato attuale si presenta come di seguito rappresentato:

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI CERETTO LOMELLINA AL 31 DICEMBRE 2022

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

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	0	0	0	0
Uomini	1	0	0	1
Totale	1	0	0	1

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Totale	0	1

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario Comunale	Donne	Uomini
Totale	0	1

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, perché il genere femminile non è presente.

OBIETTIVI

Gli obiettivi che il Comune di Ceretto Lomellina intende realizzare onde consentire la piena attuazione delle finalità perseguite dalla normativa sopra richiamata sono i seguenti:

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano: 3 anni per il triennio 2023/2025

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutti i dipendenti sulla rete del Comune di Ceretto Lomellina.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento adeguato e tendenzialmente condiviso.

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
PROVINCIA DI PAVIA

Allegato – Piano degli obiettivi

Premesso che l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR, pertanto si dà corso a quanto appena riportato attraverso la redazione del "*Piano degli obiettivi e della performance 2023*", come da schede di seguito esplicitate che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono indicati i progetti strategici, gli obiettivi gestionali comuni e gli obiettivi gestionali individuali per l'anno 2023.

Pertanto con l'entrata in vigore del nuovo CCNL si assegneranno agli incarichi di elevata qualificazione, cioè i vecchi titolari di Posizione organizzativa, in conformità al "*Piano degli obiettivi e della performance 2023*", gli oneri del conseguimento degli obiettivi definiti di rispettiva competenza e, a consuntivo, in sede di valutazione secondo le metodologie vigenti nell'ente, il grado di raggiungimento.

Definizione obiettivi da assegnare agli incarichi di elevata qualificazione.

Servizio finanziario e tributi – Demografici – Sociale – Informatica - Segreteria

Obiettivi generali di settore

- Assicurare per tali servizi il livello, la funzionalità e l'efficienza attuali, potenziando le strutture e l'informatizzazione degli uffici
- Garantire per il servizio tributi un elevato grado di controlli relativamente al recupero dell'evasione

Obiettivi specifici

- Aggiornamento regolamenti comunali;
- Costante aggiornamento contenuti sito web;
- Controlli periodici e costanti dei flussi delle entrate tributarie, intensa lotta all'evasione, tenuto conto però del personale addetto che risulta di n.1 unità

Servizio tecnico

Obiettivi generali di settore

- Assicurare per tali servizi il livello, la funzionalità e l'efficienza attuali, potenziando le strutture e l'informatizzazione degli uffici

Obiettivi specifici

- Gestione contributi PNRR e/o PNC o da altri enti pubblici per realizzazione opere pubbliche varie

Servizio polizia locale

- Assicurare per tali servizi il livello, la funzionalità e l'efficienza attuali, potenziando le strutture e l'informatizzazione degli uffici
- Gestione notifiche e sopralluoghi vari, controlli periodici per contrastare violazioni al C.d.s., alle norme di edilizia privata e ai regolamenti vari

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
Provincia di Pavia

COPIA

N. 7 Reg. Del.

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023 - 2025 E
RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS. N. 267/2000)**

**L'anno DUEMILAVENTITRE addì VENTICINQUE del mese di GENNAIO alle ore 9,00, nella solita sala delle
adunanze del Civico Palazzo, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge.**

RISULTANO:

COGNOME E NOME	CARICA XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	-----PRESENTE	-----ASSENTE
Cattaneo Giovanni	Sindaco	X	
Porati Roberto	Vice Sindaco – Assessore	X	
Camerone Umberto	Assessore	X	
	TOTALE	3	0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Maurizio Gianlucio Visco

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, passa alla trattazione dell'oggetto all'ordine del giorno.

**OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023 - 2025 E
RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS. N. 267/2000)**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con deliberazione del C.C. n.14 del 29 luglio 2022, il Comune di CERETTO LOMELLINA. è stato dichiarato ente finanziariamente dissestato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 244 e ss., D.Lgs. n. 267/2000; Precisato che, in riferimento all'esercizio finanziario 2022, è stato validamente deliberato il bilancio di previsione con deliberazione del Consiglio comunale n.9 del 31/05/2022;

Considerato pertanto, che, ai sensi dell'articolo 246, comma 4 del Testo unico 267/2000, se al momento della dichiarazione del dissesto è già stato approvato il bilancio di previsione, gli adempimenti e i termini iniziali, previsti per il consiglio comunale, sono differiti al 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stato deliberato il dissesto;

Dato atto che la condizione di dissesto finanziario impone all'ente la rideterminazione della dotazione organica; Rilevato inoltre che l'obbligo di rideterminazione della dotazione organica si colloca nell'ambito della riduzione delle spese correnti così come previsto dall'art. 259, c. 6, D.Lgs. n. 267/2000 che dispone: *"L'Ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese ridetermina la dotazione organica, dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti popolazione di cui all'art. 263 comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio"*;

Considerato che, ai fini dell'elaborazione dell'ipotesi di rideterminazione della dotazione organica, di cui al citato obbligo di legge, i valori medi dipendente/popolazione validi per gli enti in condizione di dissesto sono individuati, per il triennio 2020/2022, con Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020;

Visto che il citato decreto fissa in 1/83 il rapporto medio tra numero di dipendenti e abitanti per i Comuni della fascia demografica a cui appartiene il Comune di CERETTO LOMELLINA. che conta, al 31.12.2021, n. 177 abitanti;

Calcolato che, da tali dati, il numero massimo di dipendenti da prevedere nella dotazione organica dell'Ente, ai fini del rispetto dei vincoli numerici imposti dal citato decreto ministeriale, è pari a 2;

Visto inoltre che la rideterminazione della dotazione organica è sottoposta, ai sensi dell'art. 259, c. 7, D.Lgs. n. 267/2000, all'esame della Commissione per la finanza e gli organici degli Enti Locali per la relativa approvazione;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche; Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.+-

2. 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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei

rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i Comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Considerato che:

- la predisposizione del Piano comporta il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che rappresentava in precedenza il contenitore rigido da cui partire per definire il fabbisogno di personale e per individuare gli assetto organizzativi dell'Ente, vincolando le scelte di reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate dal Piano. Con la nuova formulazione dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 il PTFP diventa uno strumento di programmazione organicamente inserito in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance in un quadro di obiettivi finalizzato ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

- la dotazione organica, a differenza di quanto avveniva in precedenza, acquista un puro valore finanziario che costituisce una cornice insuperabile, svincolata dalla precedente rigidità, e viene sostituita con il piano del fabbisogno che presenta caratteristiche di flessibilità e può essere modificato in coerenza con le eventuali variazioni degli atti programmatici dell'ente, con il limite del rispetto dei vincoli di spesa. In altre parole la dotazione organica si piega alle esigenze del piano di fabbisogno del personale, fatto salvo il rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima sostenibile per il personale. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, deve essere ricostruito il corrispondente valore di spesa potenziale. In ogni caso la spesa complessiva prevista dal piano, comprensiva di quella sostenuta per il personale in servizio e di quello reclutabile, non potrà superare il limite di spesa potenziale massima corrispondente alla media del triennio 2011/2013. La redazione del PTFP dovrà inoltre avvenire in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio in quanto la spesa potenziale massima dovrà essere ricondotta ai vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento

nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Vista la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n.6 in data 21/01/2023, con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che tale valore è superiore al valore di rientro della maggiore spesa **(B)**.

Richiamato l'art.6 del D.M. 17 marzo 2020 che recita:

"1. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

.....omissis.....

2. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

.....omissis.....

Rilevato quindi che per l'anno **2023** il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno **2021**: € 87.891,17;

- è necessario che il Consiglio Comunale programmi un percorso di riduzione della soglia percentuale per rientrare in un valore inferiore a (B), incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale;

- nel frattempo, peraltro, l'ente può assumere rispettando il limite di spesa precedente, nonché il *turn over* disponibile;

Ritenuto opportuno che, per il triennio 2023–2025 atteso lo stato di dissesto in cui versa questo Ente, sia possibile programmare nuove assunzioni solo compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e nel rispetto della normativa prevista per i Comuni in dissesto finanziario e comunque previa autorizzazione da parte della Commissione Centrale per la Finanza e gli Organici degli EE.LL.;

Visto l'art.5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 che recita:

"2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione."

Dato atto che questo Ente non può avvalersi di tale disposizione, in quanto non ha residui assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 e non rispetta il limite di cui alla Tabella 1 dell'art.4 comma 1 del D.M. 17 marzo 2020;

Visto che l'attribuzione dei resti assunzionali dell'ultimo quinquennio è preclusa anche da quanto stabilito nella Delibera n.61 /2021 della Corte dei Conti Sez. Sicilia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da

altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei Comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»”;

Richiamata la circolare n. 117/2016 del 10-10-2016- Dipartimento della Funzione Pubblica che si è pronunciata sullo sblocco delle capacità assunzionali dei Comuni della Lombardia;

Richiamata la propria precedente deliberazione n.15 in data 12/05/2022, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto “APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2022-2024 DA SOTTOPORRE AL CONSIGLIO COMUNALE. AGGIORNAMENTO” con la quale è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024;

Considerato che l'assunzione di personale a tempo indeterminato è vincolata al rispetto delle prescrizioni stabilite dalla normativa vigente in materia;

Verificato pertanto che alla data della presente:

PRESUPPOSTI PROGRAMMATORI

- è stata effettuata la ricognizione del personale eccedente ai sensi dell'art.33 D.Lgs. 165/2001 con esito negativo;

ADOZIONE DI ATTI AMMINISTRATIVI

- è stato adottato Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d. l.gs. n. 198/2006 giusta Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 12/01/2023;

- è stato adottato il Piano della Performance 2022 giuste Deliberazioni di Giunta Comunale n. 24 del 20 giugno 2022;

VINCOLI CONNESSI CON IL PAREGGIO DI BILANCIO

- Il Comune di CERETTO LOMELLINA ha effettuato l'invio della certificazione del pareggio di bilancio nei termini di legge;

ADEMPIMENTI PIATTAFORMA CERTIFICAZIONE CREDITI

- il Comune di CERETTO LOMELLINA ha attuato per l'anno 2022 una corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

RISPETTO VINCOLI IN MATERIA DI ADEMPIMENTI CONTABILI

- l'Ente ha approvato il bilancio di previsione 2022/2024 con Deliberazione di Consiglio n. 9 del 30/05/2022;

- l'Ente ha approvato il rendiconto della gestione 2021 con Deliberazione di Consiglio n.2 del

30/04/2022;

- l'Ente con Deliberazione di Consiglio n. 9 del 30/04/2021, si era avvalso della facoltà prevista dal comma 3 dell'art.233-bis del TUEL avendo popolazione inferiore a 5000 abitanti, di non predisporre il bilancio consolidato, per l'esercizio finanziario 2020 e nel permanere delle condizioni previste dalla normativa vigente e della volontà del Consiglio Comunale, anche per gli esercizi finanziari successivi;

- l'Ente ha provveduto alla trasmissione del bilancio di previsione 2022/2024 alla BDAP entro 30giorni dall'approvazione;

- l'Ente ha provveduto alla trasmissione del rendiconto della gestione 2021 alla BDAP entro 30giorni dall'approvazione;

LIMITI DI SPESA DI PERSONALE

✓ è stato rispettato per l'esercizio 2022:

- il limite di cui all'articolo 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 relativo al contenimento delle spese di personale con riferimento al valore del 2008)

✓ è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come risulta dal prospetto **Allegato "C"**

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 -2025, predisposta dal responsabile del servizio finanziario, sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale e delle indicazioni fornite dal Segretario Comunale, in qualità di Capo del Personale, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

più avanti riportato nel presente provvedimento;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visto che questo Ente può impiegare forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni"*.

Preso atto che con determinazione del Segretario Comunale n.6 del 10/01/2022, veniva collocato a riposo anticipato il dipendente sig. BALDI PIETRO GIORGIO, con decorrenza 1 MAGGIO 2022 - REGIME "QUOTA 100" ART. 14 D.L. 28 GENNAIO 2019 N.4;

Dato atto che tale dipendente risulta deceduto in data 27.03.2022, prima dell'effettivo collocamento a riposo;

Visto che tale dipendente era addetto all'area manutentiva e che, per motivi economico-finanziari, stante anche la situazione di dissesto finanziario in cui versa questo Comune, giusta delibera del Consiglio Comunale n.14 del 29 luglio 2022, questo Ente non intende provvedere alla sua sostituzione, per cui il posto previsto in pianta organica, cat. B – qualifica professionale "Esecutore", viene soppresso, anche in un'ottica di risparmio di spesa e di una probabile futura riorganizzazione con esternalizzazione dei servizi finora gestiti in economia e svolti dall'ex dipendente;

Considerato che nel quadro delle attività istituzionali e dei servizi di competenza istituzionale, rimane fatta salva la possibilità di creare forme associate tra Enti Locali ed attivare accordi tra pubbliche amministrazioni per l'esercizio unitario di funzioni;

Visto che a tal proposito si richiamano le seguenti convenzioni:

- Stante la mancanza in pianta organica della figura di Agente di P.L., con deliberazione del Consiglio Comunale n.24 del 29/12/2022, è stata rinnovata fino al 31/12/2024, ai sensi dell'art.30 del TUEL, la convenzione per il servizio associato di Polizia Locale tra i Comuni di Cilavegna (Capo convenzione), Robbio, Parona Cernago e Ceretto Lomellina;
- Stante la mancanza in pianta organica della figura di Segretario Comunale, con deliberazione del Consiglio Comunale n.5 del 29/01/2018, è stata estesa anche al Comune di Borgo San Siro, la convenzione in essere con tra i Comuni di Cilavegna /capo convenzione), Gravellona Lomellina, Parona, Ceretto Lomellina, per la gestione in forma associata del servizio di Segreteria Comunale, ai sensi dell'art. 30 del TUEL;
- Stante la mancanza in pianta organica della figura del Tecnico Comunale, con deliberazione della Giunta Comunale n.4 del 14/01/2023, si è approvata la convenzione con il Comune di Gravellona Lomellina (capo convenzione), per il periodo 16/01/2023 – 27/02/2023, per l'utilizzo di personale da adibire al servizio tecnico, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004;
- Nell'ottica della riduzione della spesa di personale relativa al servizio tecnico, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n.311 del 30/12/2004 e per il periodo 01/02/2023-31/12/2023, si procederà ad assumere personale di altro Comune, previo accordo con il Comune cedente, che ha autorizzato tale forma di lavoro;

Considerato che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo, per tutto il triennio 2023-2025, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili, disciplinato dall'art. 36 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;

Visto che rimane salva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale e quella per l'anno in corso, approvata con il presente atto, qualora dovessero sopravvenire nuove diverse esigenze conseguenti a mutamenti del quadro normativo di riferimento e a eventuale riorganizzazione degli apparati amministrativi dell'Ente;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020:

Spesa potenziale massima (A)	€ 134.260,01
-------------------------------------	---------------------

Considerato che per l'attuazione del piano occupazionale 2023, l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata per l'anno 2023:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 59.063,00
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 0,00.....
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€ 0,00.....
Personale in comando in entrata (+)	€ 0,00
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ 0,00.....
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 0,00.....
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€ 0,00.....
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ 0,00.....
Personale in convenzione art.14 CCNL 22.01.2004	€ 452,00
Personale in convenzione art.30 TUEL	€ 7.000,00
Art.1 comma 557 legge n. 311/2004	€ 2.549,00
Assunzioni per mobilità (+)	€ 0,00.....
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	-----
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 69.064,00

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano occupazionale 2023 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Visto il proposito il parere n.1 rilasciato in data 24/01/2023, dall'organo di revisione economico-finanziaria; Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente (allegato A);

Dato atto che in base al CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022, il costo del personale relativo al trattamento economico fondamentale base riferito alla dotazione organica all'01.01.2023 (personale effettivo) comporta la spesa di €. 23.409,99, alla quale vanno aggiunti i costi della tredicesima mensilità, della progressione economica orizzontale, della retribuzione di posizione e di risultato, del bonus da legge di bilancio 2023, degli oneri previdenziali e assistenziali e IRAP a carico Ente, calcolabili in potenziali €.35.653,01;

Dato atto che la spesa per il fabbisogno di personale comprende anche quella per il Segretario Comunale in convenzione (€ 5.000,00), per la Polizia Locale in convenzione (€ 2.000,00) e per il personale da adibire all'ufficio tecnico, da reclutare parte in convenzione e parte ai sensi dell'art.1 comma 557 della legge n.311/2004 (anno 2023 €. 3.001,00 – anni 2024 e 2025 €. 2.781,00)) per un totale di presunti €. 69.064,00 (anno 2023) ed €. 68.844,00 per gli anni 2024 e 2025);

Visto il piano occupazionale 2023.-2025, predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato B) alla presente deliberazione;

Dato atto che:

- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto che:

- per gli esercizi 2021 e 2022 è stato rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 relativo al contenimento delle spese di personale con riferimento all'anno 2008;
- la presente programmazione del personale garantisce il rispetto di tale limite venga rispettato anche per l'anno 2023;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n.3 in data 12/01/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Dato atto che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.29 del 27/10/2022;

Dato atto che con deliberazione del Consiglio Comunale n.7 del 31/05/2022 è stata approvata la Nota di Aggiornamento al DUP 2022/2024;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione alle OO.SS. ai sensi dell'art.6 comma 1 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

Visto il D.P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Acquisiti il parere favorevole del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica ed il parere della Responsabile Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

DI DARE ATTO che le premesse tutte costituiscono parte integrante e sostanziale della presente delibera ed in essa si intendono integralmente richiamate;

DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023.-2025** come di seguito;

PIANO FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2023

- conferma convenzione ex art. 30 del TUEL per il servizio associato di Polizia Locale tra i Comuni di Cilavegna (Capo convenzione), Robbio, Parona Cernago e Ceretto Lomellina denominata "Alta Lomellina";
- conferma convenzione ex art. 30 del TUEL tra i Comuni di Cilavegna (capo convenzione), Gravellona Lomellina, Parona, Ceretto Lomellina, per la gestione in forma associata del servizio di Segreteria Comunale; Dal 25/08/2023 il Segretario Comunale attualmente titolare della convenzione di cui sopra, sarà collocato a riposo. Alla data odierna, non è possibile ipotizzare come sarà coperto il servizio di Segreteria Comunale per il periodo 26/08/2023 – 31/12/2023.
- conferma convenzione con il Comune di Gravellona Lomellina (capo convenzione), per il periodo 16/01/2023 – 27/02/2023, per l'utilizzo di personale da adibire al servizio tecnico, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004;
- utilizzo a tempo parziale di personale del Comune di Morimondo (MI), da adibire al servizio tecnico, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n.311 del 30/12/2004, per il periodo 01/02/2023-31/12/2023;

PIANO FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2024

Sostituzione del personale eventualmente cessato mediante ricorso ad ogni strumento previsto dalla vigente normativa da individuarsi mediante successivo e specifico atto d'indirizzo nei limiti di cui al D.M.17/03/2020 e dell'articolo 1 comma 562 della Legge n. 296/2006.

Eventuali modifiche o sostituzioni delle forme convenzionali in essere e/o delle altre forme di lavoro flessibile,

PIANO FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2025

Sostituzione del personale eventualmente cessato mediante ricorso ad ogni strumento previsto dalla vigente normativa da individuarsi mediante successivo e specifico atto d'indirizzo nei limiti di cui al D.M.17/03/2020 e dell'articolo 1 comma 562 della Legge n. 296/2006.

Eventuali modifiche o sostituzioni delle forme convenzionali in essere e/o delle altre forme di lavoro flessibile,

DI APPROVARE la dotazione organica, in applicazione della normativa in materia e per le motivazioni riportate nella premessa, secondo la previsione riportata nel prospetto allegato A) al presente provvedimento;

DI DARE ATTO che alla data del 01.01.2023 risulta una composizione del personale corrispondente a n.1 posti coperti e n.0 vacanti;

DI DARE ATTO che in base al CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022, il costo del personale relativo al trattamento economico fondamentale base riferito alla dotazione organica all'01.01.2023 (personale effettivo) comporta la spesa di €. 23.409,99, alla quale vanno aggiunti i costi della tredicesima mensilità, della progressione economica orizzontale, della retribuzione di posizione e di risultato, del bonus da legge di bilancio 2023, degli oneri previdenziali e assistenziali e IRAP a carico Ente, calcolabili in potenziali €.35.653,01;

DI DARE ATTO che la spesa per il fabbisogno di personale comprende anche quella per il Segretario Comunale in convenzione (€ 5.000,00), per la Polizia Locale in convenzione (€ 2.000,00) e per il personale da adibire all'ufficio tecnico, da reclutare parte in convenzione e parte ai sensi dell'art.1 comma 557 della legge n.311/2004 (anno 2023 € 3.001,00 – anni 2024 e 2025 € 2.781,00)) per un totale di presunti € 69.064,00 (anno 2023) ed € 68.844,00 per gli anni 2024 e 2025);

DI APPROVARE, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023-2024.-2025 (allegato B), dando atto che, atteso lo stato di dissesto in cui versa questo ente, l'ente si riserva di decidere, in ordine alle assunzioni in esso contenute, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e nel rispetto della normativa prevista per i Comuni in dissesto finanziario e comunque previa autorizzazione da parte della Commissione Centrale per la Finanza e gli Organici degli EE.LL;

DI DARE ATTO che il piano è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 ed è inoltre coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

DI DARE ATTO che il Comune non intende assumere nel triennio 2023/2025 personale a tempo indeterminato;

DI DARE ATTO che:

- per gli esercizi 2021 e 2022 è stato rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 relativo al contenimento delle spese di personale con riferimento all'anno 2008;

- la presente programmazione del personale garantisce il rispetto di tale limite venga rispettato anche per l'anno 2023;

DI DARE ATTO che il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M.17 marzo 2020 applicabile al Comune di Ceretto Lomellina è pari al 40,41%, come verificabile dal prospetto allegato alla determinazione n.6 del 21/01/2023 e che tale valore è superiore al valore di rientro della maggiore spesa **(B)**.

DI DARE ATTO che il Consiglio Comunale deve programmare un percorso di riduzione della soglia percentuale per rientrare in un valore inferiore a **(B)**, incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale;

DI DARE ATTO che nel frattempo, l'ente può assumere rispettando il limite di spesa precedente, nonché il *turn over* disponibile;

DI DARE ATTO che il Comune di Ceretto Lomellina non dispone di resti assunzionali relativi al quinquennio 2015/2019 utilizzabili per l'anno 2023;

DI DARE ATTO che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo, per tutto il triennio 2023-2025, il ricorso all'utilizzo di forme flessibili di impiego, volte a fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;

DI DARE ATTO che a seguito del processo di razionalizzazione della pianta organica e per motivi economico-finanziari, stante anche la dichiarazione di dissesto finanziario, giusta delibera del Consiglio Comunale n.14 del 29 luglio 2022, il posto che risultava occupato dal dipendente addetto all'area manutentiva – cat.B – qualifica professionale "Esecutore", collocato a riposo, viene soppresso, anche in un'ottica di risparmio di spesa e di una probabile futura riorganizzazione con esternalizzazione dei servizi finora gestiti in economia e svolti dall'ex dipendente;

DI DARE ATTO che tale dipendente risulta deceduto in data 27.03.2022, prima dell'effettivo collocamento a riposo;

DI DARE ATTO infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, tenendo conto anche che il numero massimo di dipendenti da prevedere nella dotazione organica dell'Ente, ai fini del rispetto dei vincoli numerici imposti dal decreto ministeriale 18/11/2020 è pari a 2;

DI DARE ATTO che l'Ente non deve provvedere all'attivazione nel corso dell'anno 2023 di procedure per la dichiarazione di esubero di personale;

DI DARE ATTO della possibilità di modificare in qualsiasi momento la "Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale", approvata con il presente atto, qualora si verificassero nuove e diverse esigenze;

DI DARE ATTO che l'adozione di eventuali successivi provvedimenti attuativi della "Programmazione del Fabbisogno Triennale" resta comunque subordinata al rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni del personale;

DI DEMANDARE al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

DI DARE ATTO che l'adozione del presente piano è soggetta all'informazione sindacale (art. 6 comma 1 del D. Lgs. n.165/2001);

DI TRASMETTERE tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n.75/2017 e secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.18/2018, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023–2025 al Dipartimento della Funzione pubblica (art.60 del D. Lgs n.165/2001), entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo

presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

DI TRASMETTERE copia del presente atto alla Commissione Centrale per la Finanza e gli Organici degli EE.LL., subordinandone l'efficacia all'approvazione della Commissione stessa, come previsto dall'art. 259, c. 7, D.Lgs. n. 267/2000;

DI COMUNICARE l'adozione della presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA

PROVINCIA DI PAVIA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n.1

Ceretto Lom., li 24/01/2023

OGGETTO:

**Parere proposta di deliberazione della Giunta Comunale ad oggetto:
“ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL
PERSONALE 2023 - 2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE
ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS.
N. 267/2000)”.**

L'anno DUEMILAVENTITRE, il giorno VENTIQUATTRO del mese di GENNAIO, l'organo di revisione economico-finanziaria, incaricato per il triennio 01/05/2021 – 30/04/2024, giusto delibera del Consiglio Comunale n. 8 del 30/04/2021, esprime il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale ad oggetto: “ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023 - 2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS. N. 267/2000)”.

CONSIDERATA

la funzione ed il ruolo dell'organo di revisione contabile in materia di programmazione del personale definito dal Dlgs. 165/2001, dalla L. 448/2001 e dal Dlgs. 267/2000;

TENUTO CONTO

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 29/07/2022 l'Ente ha dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 246 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267;
- che l'art.259 commi 6,7 e 8 del T.U.E.L. che recitano:

“6. L'ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio. La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce.

7. La rideterminazione della dotazione organica è sottoposta all'esame della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali per l'approvazione.

8. Il mancato rispetto degli adempimenti di cui al comma 6 comporta la denuncia dei fatti alla Procura regionale presso la Corte dei conti da parte del Ministero dell'interno. L'ente locale è autorizzato ad iscrivere nella parte entrata dell'ipotesi di bilancio un importo pari alla quantificazione del danno subito. È consentito all'ente il mantenimento dell'importo tra i residui attivi sino alla conclusione del giudizio di responsabilità”

Premesso che:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati in particolare:

- ☐ il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;
- ☐ l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta Comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 e il relativo piano occupazionale e ridetermina la pianta organica, ai sensi dell'art.259 comma 6 del D. Lgs. n.267/2000;

CONSIDERATO

che dall'analisi della suddetta proposta di deliberazione:

- viene dato atto all'Ente che, per il triennio 2023/2024/2025 e per l'anno 2023, è rispettato il limite previsto dall'art. 9, comma 28, DL n.78/2020 per il lavoro flessibile;
- l'Ente intende approvare il programma triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 e per l'anno 2023 ed alla conseguente rideterminazione della dotazione organica, come analiticamente riportato nella proposta di delibera oggetto del presente parere e relativi allegati, ai quali si rimanda e che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente parere;
- in particolare l'Ente intende procedere:
 1. all'utilizzo a tempo parziale di numero 1 unità di personale di altre amministrazioni, ai sensi dell'art.14 del CCNL Funzioni Locali, da impiegare nell'Ufficio Tecnico, per il periodo 16/01/2023 – 27/02/2023;
 2. all'utilizzo a tempo parziale di numero 1 unità di personale di altre amministrazioni, ai sensi dell'art.1 comma 557 legge 30 dicembre /2004 n.311, da impiegare nell'Ufficio Tecnico, per il periodo 01/02/2023 – 31/12/2023;

PRESO ATTO E RILEVATO

- *che non è rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;*

- che pertanto occorre attenersi a quanto stabilito dall'art.6 del D.M. 17 marzo 2020 che recita:

“1. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

.....omissis.....

2. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

.....omissis.....

OSSERVATO quindi:

- che è necessario che il Consiglio Comunale programmi un percorso di riduzione della soglia percentuale per rientrare in un valore inferiore a **(B)**, incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale;

CONSIDERATO

che nel triennio 2023-2025 l'Ente non intende procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato;

CONSIDERATO

- che i servizi di Segreteria Comunale e di Polizia Locale sono coperti mediante apposite convenzioni con altri Comuni ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n.267 e che dal 25/08/2023 il Segretario Comunale attualmente titolare della convenzione di cui sopra, sarà collocato a riposo. Alla data odierna, l'Amministrazione Comunale non è in grado di ipotizzare come sarà coperto il servizio di Segreteria Comunale per il periodo 26/08/2023 – 31/12/2023.
- che il Comune di CERETTO LOMELLINA non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

TENUTO CONTO

- 1) del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta di delibera di Giunta Comunale in argomento da parte del Dott.Maurizio Gianlucio Visco, in qualità di Segretario Comunale e Capo del Personale dell'Ente,
- 2) del parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, espresso sulla proposta di delibera di Giunta Comunale in argomento da parte del sig, Villaraggia Pierangelo, in qualità di Responsabile del Servizio Finanziario dell'Ente;

Tutto ciò premesso e considerato;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
Visto il D.M. 17 marzo 2020;

ACCERTA

- 1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2023–2025 non *rispettano* i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto, in relazione:

- alla coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 con il vincolo della spesa di cui all'art. 1, comma 562 della Legge n.296/2006;
- alla non coerenza con i parametri di cui al valore soglia (D.M. 17/03/2020) per le assunzioni di personale a tempo indeterminato

-

- INVITA L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

- 1) *nel corso dell'attuazione del piano occupazionale*: di effettuare una costante e puntuale opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti dalla normativa in materia di assunzioni del personale e di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti dalle modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilanci degli Enti Locali,
- 2) ad attuare tutte le misure possibili per il contenimento delle spese del personale in termini assoluti,
- 3) a mantenere l'attuale atteggiamento cauto nel disporre delle proprie capacità di assumere, atteso che - come chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, Deliberazione n. 104/2020/PAR/Comune di Valeggio sul Mincio del 27/07/2020 – “... *anche nel caso in cui l'ente locale rispetti i vincoli di spesa ed abbia a disposizione capacità per assunzioni di personale potrà esercitare la sua facoltà, ma utilizzando la massima cautela. Ciò, in considerazione del fatto che l'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe mostrare segni di squilibri anche non temporanei causati da situazioni contingenti, strutturate o straordinarie, anche negli esercizi immediatamente successivi, ragion per cui la valutazione dell'amministrazione dovrà essere attentamente ponderata.*

Letto, approvato e sottoscritto.

L'organo di revisione economico-finanziaria
f.to Dott. Giovanni Chiodi

Allegato alla delibera della G.C. n.7 del 25/01/2023 avente per oggetto:

**ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023 - 2025 E
RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS. N.
267/2000)**

PARERE EX ART.49 COMMA 1 DECRETO LEGISLATIVO 18/8/2000 N.267

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA-AMMINISTRATIVA

SI ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco**

**Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario in relazione alle proprie
competenze**

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

**In ordine alla regolarità contabile della deliberazione in oggetto ai sensi
dell'art.49 comma 1 del decreto legislativo n.267/2000.**

ESPRIME

**la coerenza della presente deliberazione con le linee programmatiche previste nel
D.U.P. ai sensi dell'art. 2 del Regolamento Comunale di Contabilità**

**Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Pierangelo Villaraggia**

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to Dott. Giovanni Cattaneo

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio in data odierna per rimanervi in pubblicazione per 15 giorni consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art.124 comma 1 del decreto legislativo 18/8/2000 n.267 e dall'art.32 comma 1 della legge 18/6/2009 n.69 e viene inoltre contestualmente trasmessa ai capigruppo consiliari come previsto dall'art.125 comma 1 del decreto legislativo 18/8/2000 n.267.

Ceretto Lom., li 26/01/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

E' copia conforme all'originale

Ceretto Lom., li 26/01/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione non è soggetta a controllo e pertanto è divenuta esecutiva il giorno _____ per decorrenza del termine di cui all'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000 n.267

☐ La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dott. Gianlucio Maurizio Visco

Copia all'originale. Firme autografe sostituite a mezzo stampa ai sensi dell'art.2 comma 3 del decreto legislativo n.39/1993. L'originale è agli atti dell'Ente.

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
Provincia di Pavia

Allegato A)

PIANTA ORGANICA PREVIGENTE

SETTORE E PROFILO PROFESSIONALE	QUALIFICA FUNZIONALE	N. POSTI IN ORGANICO	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI	PERSONALE NON DI RUOLO
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	ISTRUTTORE DIRETTIVO D4	1	1	0	0
AREA MANUTENTIVA	ESECUTORE B1	1	0	1	0

PIANTA ORGANICA RIDETERMINATA ALL'01.01.2023

POSTI SOPPRESSI	POSTI TRASFORMATI PROFILO PROFESSIONALE	POSTI TRASFORMATI QUALIFICA FUNZIONALE	TOTALE NUOVA PIANTA ORGANICA	DIPENDENTI IN ESUBERO POSTI IN DISPONIBILITA'	
1	0	0	1	0	

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE RIDETERMINATA
ALLA DATA DELL' 01.01.2023

Cat.	Posti Ricoperti al 01.01.2023		Costo complessivo dei posti ricoperti (trattamento economico fondamentale base per 12 mesi)
	FT	PT	
A	=	=	€ 0,00
B	=	=	€.0,00
C	=	=	€ 0,00
D4	1	=	€.23.409,99
DIR	=	=	€ 0,00
COSTO TOTALE			€.23.409,99

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
Provincia di Pavia

Allegato B)

PIANO OCCUPAZIONALE TRIENNIO 2023-2025

Anno 2023

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE DA RICOPRIRE	SERVIZIO	TEMPO	MODALITA' RECLUTAM.	TEMPI ATTIVAZ. PROCEDURA
D	ISTRUTTORE	TECNICO	P.T.	Convenzione Art.14 CCNL 22.01.2004	Convenzione già in essere
D	ISTRUTTORE	TECNICO	P.T.	Art.1 comma 557 Legge 311/2004	Entro 01.02.2023

COSTO COMPLESSIVO	€3.001,00
--------------------------	------------------

Anno 2024

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE DA RICOPRIRE	SERVIZIO	TEMPO	MODALITA' RECLUTAM.	TEMPI ATTIVAZ. PROCEDURA
D	ISTRUTTORE	TECNICO	P.T.	Art.1 comma 557 Legge 311/2004	Entro 01.01.2024

COSTO COMPLESSIVO	€ 2.781,00
--------------------------	-------------------

Anno 2025

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE DA RICOPRIRE	SERVIZIO	TEMPO	MODALITA' RECLUTAM.	TEMPI ATTIVAZ. PROCEDURA
D	ISTRUTTORE	TECNICO	P.T.	Art.1 comma 557 Legge 311/2004	Entro 01.01.2025

COSTO COMPLESSIVO	€2.781,00
--------------------------	------------------

ALLEGATO C)

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO2021 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	87.891,17 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	69.492,98 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	69.492,98 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	0,00 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	66.726,69 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	1.890,44 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	875,85 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	0,00 €
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	0,00 €
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	0,00 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	18.398,19 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	18.398,19 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	18.398,19 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	0,00 €
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	0,00 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	0,00 €
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	0,00 €
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	0,00 €
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	0,00 €
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	0,00 €
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020		87.891,17 €

ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO		87.891,17 €

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)					
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018			0,00 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019			0,00 €
TOTALE			0,00 €	0,00 €	0,00 €

(*) Per il dettaglio riguardante i singoli anni, fare riferimento al mod. **W94769.1.09 Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni**

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO 2023	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		ANNO 2021	177	0
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI 2021	VALORE	
			87.891,17 € (I)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			91.643,34 € (a1)	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2019	310.452,70 €	
		2020	307.158,39 €	
		2021	305.261,69 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			307.624,26 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2021	90.144,41 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			217.479,85 € (b)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)				40,41%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM				29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM				33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI!	
ENTE NON VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 2023		(h)	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2023	2023	(o)	91.643,34 €

ENTE INTERMEDIO			
I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulta compreso fra i due	2020	previsti dal D.M. 17.3	turn over al 100%
condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto	2021	rapporto corrispondente	mento della gestione
approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'	2022		214.632,86 €
Romagna n. 55/2020)		sezione della procedura di assunzione	parte conti Emilia-
Entrate correnti da rendiconto di gestione			
correnti da rendiconto di gestione			
PRUDENZIALE entrate correnti			
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		42.716,55 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	(p) * (q)	

ENTE NON VIRTUOSO

L'ente adotta un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto spesa personale/entrate correnti fino al conseguire nell'anno 2025 il valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%.

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
Provincia di Pavia

COPIA

N.13 Reg. Del.

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS. N. 267/2000). RETTIFICA DELIBERA DI G.C. N.7 DEL 25 GENNAIO 2023.

L'anno DUEMILAVENTITRE addì SETTE del mese di MARZO alle ore 13,00, nella solita sala delle adunanze del Civico Palazzo, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge.

RISULTANO:

COGNOME E NOME	CARICA XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	-----PRESENTE	-----ASSENTE
Cattaneo Giovanni	Sindaco	X	
Porati Roberto	Vice Sindaco – Assessore	X	
Camerone Umberto	Assessore	X	
	TOTALE	3	0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Maurizio Gianlucio Visco

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, passa alla trattazione dell'oggetto all'ordine del giorno.

OGGETTO: RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS. N. 267/2000). RETTIFICA DELIBERA DI G.C. N.7 DEL 25 GENNAIO 2023.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la propria precedente deliberazione n.7 del 25 gennaio 2023 ad oggetto: "ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023 - 2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6, D.LGS. N. 267/2000)";

Ritenuto di dover rettificare tale delibera, in quanto non coerente con i dettami della normativa vigente in materia;

Premesso che con deliberazione del C.C. n.14 del 29 luglio 2022 il Comune di CERETTO LOMELLINA è stato dichiarato ente finanziariamente dissesato ai sensi e per gli effetti dell'art. 244 e ss., D.Lgs. n. 267/2000;

Precisato che, in riferimento all'esercizio finanziario 2022, è stato validamente deliberato il bilancio di previsione con deliberazione del Consiglio comunale n.9 del 31/05/2022;

Considerato pertanto, che, ai sensi dell'articolo 246, comma 4 del Testo unico 267/2000, se al momento della dichiarazione del dissesto è già stato approvato il bilancio di previsione, gli adempimenti e i termini iniziali, previsti per il consiglio comunale, sono differiti al 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stato deliberato il dissesto;

Dato atto che la condizione di dissesto finanziario impone all'ente la rideterminazione della dotazione organica;

Rilevato inoltre che l'obbligo di rideterminazione della dotazione organica si colloca nell'ambito della riduzione delle spese correnti così come previsto dall'art. 259, c. 6, D.Lgs. n. 267/2000 che dispone: *"L'Ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese ridetermina la dotazione organica, dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti popolazione di cui all'art. 263 comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio"*;

Considerato che, ai fini dell'elaborazione dell'ipotesi di rideterminazione della dotazione organica, di cui al citato obbligo di legge, i valori medi dipendente/popolazione validi per gli enti in condizione di dissesto sono individuati, per il triennio 2020/2022, con Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020;

Visto che il citato decreto fissa in 1/83 il rapporto medio tra numero di dipendenti e abitanti per i Comuni della fascia demografica a cui appartiene il Comune di CERETTO LOMELLINA che conta, al 31.12.2021, n. 177 abitanti;

Calcolato che, da tali dati, il numero massimo di dipendenti da prevedere nella dotazione organica dell'Ente, ai fini del rispetto dei vincoli numerici imposti dal citato decreto ministeriale, è pari a 2;

Visto inoltre che la rideterminazione della dotazione organica è sottoposta, ai sensi dell'art. 259, c. 7, D.Lgs. n. 267/2000, all'esame della Commissione per la finanza e gli organici degli Enti Locali per la relativa approvazione;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n.75/2017;

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Visto:

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissesati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale

nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Visto l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Ritenuto opportuno che, per il triennio 2023–2025, atteso lo stato di dissesto in cui versa questo ente, sia possibile programmare nuove assunzioni solo compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e nel rispetto della normativa prevista per i Comuni in dissesto finanziario e comunque previa autorizzazione da parte della Commissione Centrale per la Finanza e gli Organici degli EE.LL.;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “*Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore*”;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;
Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente;
Ritenuto di provvedere in merito;
Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
Visto il D.M. 17 marzo 2020;
Acquisiti il parere favorevole del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica ed il parere della Responsabile Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. di rettificare la propria precedente deliberazione n.7/2023, in quanto non coerente con i dettami della normativa vigente in materia, dando atto che la stessa rimane valida ed efficace in tutta la sua parte normativa e numerica, che non risulta oggetto di rettifica da parte del presente provvedimento;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente;
3. di trasmettere copia del presente atto alla Commissione Centrale per la Finanza e gli Organici degli EE.LL., subordinandone l'efficacia all'approvazione della Commissione stessa, come previsto dall'art. 259, c. 7, D.Lgs. n. 267/2000, chiedendo l'autorizzazione all'utilizzo a tempo parziale di personale del Comune di Morimondo (MI), da adibire al servizio tecnico, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n.311 del 30/12/2004 nel modo seguente:
 - per l'anno 2023 limitatamente al periodo 01/02/2023-31/12/2023;
 - per gli anni 2024 e 2025
4. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, così come già indicato nella propria precedente delibera n.7 del 25/01/2023 sopra richiamata;
5. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

**COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
(PROV. PAVIA)**

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 7 MARZO 2023

DOTAZIONE ORGANICA PREVIGENTE

CAT.	PROFILO PROFESS.	F.T. P.T.	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO SOPPRESSO	SPESA TEORICA (tabellare base)
D4	Istruttore Direttivo	F.T.	SI	-----	-----	€. 23.212,35
B1	Esecutore	F.T.	-----	1	-----	€. 19.034,51

DOTAZIONE ORGANICA DOPO LA RIDETERMINAZIONE

CAT.	PROFILO PROFESS.	F.T. o P.T.	POSTO COPERTO	POSTO VACANTE	POSTO SOPPRESSO	POSTO TRASF.	SPESA TEORICA (tabellare base)
D4	Istruttore Direttivo	F.T.	SI	-----	-----	-----	€. 23.212,35
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	P.T. 50 %	SI	-----	-----	-----	€. 11.606,18
B1	Esecutore	F.T.	-----	-----	SI	-----	-----

**Allegato alla delibera della G.C. n.13 del 07/03/2023 avente per oggetto:
RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ART. 259, C. 6,
D.LGS. N. 267/2000). RETTIFICA DELIBERA DI G.C. N.7 DEL 25 GENNAIO
2023.**

PARERE EX ART.49 COMMA 1 DECRETO LEGISLATIVO 18/8/2000 N.267

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA-AMMINISTRATIVA

SI ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco**

**Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario in relazione alle proprie
competenze**

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

**In ordine alla regolarità contabile della deliberazione in oggetto ai sensi
dell'art.49 comma 1 del decreto legislativo n.267/2000.**

ESPRIME

**la coerenza della presente deliberazione con le linee programmatiche previste nel
D.U.P. ai sensi dell'art. 2 del Regolamento Comunale di Contabilità**

**Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Pierangelo Villaraggia**

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to Dott. Giovanni Cattaneo

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio in data odierna per rimanervi in pubblicazione per 15 giorni consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art.124 comma 1 del decreto legislativo 18/8/2000 n.267 e dall'art.32 comma 1 della legge 18/6/2009 n.69 e viene inoltre contestualmente trasmessa ai capigruppo consiliari come previsto dall'art.125 comma 1 del decreto legislativo 18/8/2000 n.267.

Ceretto Lom., li 08/03/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

E' copia conforme all'originale

Ceretto Lom., li 08/03/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione non è soggetta a controllo e pertanto è divenuta esecutiva il giorno _____ per decorrenza del termine di cui all'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000 n.267

☐ La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dott. Gianlucio Maurizio Visco

Copia all'originale. Firme autografe sostituite a mezzo stampa ai sensi dell'art.2 comma 3 del decreto legislativo n.39/1993. L'originale è agli atti dell'Ente.

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
PROVINCIA DI PAVIA

Allegato – Piano lavoro agile

L'art. 36 del CCNL 2019/2021 definisce il lavoro agile come: “Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.”

Il Comune di Ceretto Lomellina intende avvalersi del lavoro agile come strumento di flessibilizzazione del rapporto di lavoro, atto alla gestione delle attività da remoto a condizione che ciò permetta di non ridurre la qualità e tempestività dei servizi connessi alle funzioni con esso compatibili.

L'ente ha attivato il ricorso al lavoro agile durante il periodo emergenziale per le attività che non richiedevano necessariamente la presenza fisica del dipendente come misura per rispondere all'emergenza pandemica.

Il lavoro agile si configura come un obiettivo di riorganizzazione dei servizi, degli spazi, dei costi e delle modalità di gestione a cui l'ente dovrebbe tendere.

In particolare per la sua attuazione si terrà conto delle disposizioni introdotte dal nuovo contratto collettivo funzioni locali 2019 2021 sul lavoro agile e sul lavoro da remoto, più precisamente degli articoli che fanno parte del Titolo V “Lavoro a distanza” che costituiranno il riferimento nell'utilizzo di questi istituti.

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA **PROVINCIA DI PAVIA**

Allegato – Piano della formazione

Nell'ambito della gestione del personale le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare 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.

Nell'attuale contesto, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza ancora più strategica, tenuto conto dell'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del *turnover* imposta dalla normativa vigente con personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la Pubblica Amministrazione.

Per avvalorare quanto appena detto è importante adottare un piano di formazione anche alla luce del Piano di Ripresa e Resilienza presentato dall'Italia per risollevare il Paese; al centro della riforma della pubblica amministrazione per incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative troviamo appunto la formazione con lo scopo di ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini.

La formazione è un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini.

Puntare sulla formazione implica in primo luogo un investimento per l'amministrazione sui processi di formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali; mentre in secondo luogo, si rende necessario realizzare la partecipazione a percorsi formativi mirati con la finalità di migliorare le competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.

Rilevato che in esecuzione della direttiva della funzione pubblica 13/12/2001 avente ad oggetto "Formazione e valorizzazione del personale della pubblica amministrazione" occorre procedere

alla redazione del piano di formazione anno 2023 che avrà validità anche ai fini dell'assegnazione delle indennità e degli incentivi costituendo la partecipazione ai convegni elemento valutativo delle performance dei dipendenti.

Settore/Servizio	Dipendente	Tipologia
DEMOGRAFICI	PIERANGELO VILLARAGGIA	Aggiornamento normativo
		Gestione anagrafe, elettorale, stato civile, protocollo, cimiteriali
FINANZIARIO E TRIBUTI	PIERANGELO VILLARAGGIA	Aggiornamento normativo
		Gestione economica - Tributi
POLIZIA LOCALE	LUCIANO LEGNAZZI	Aggiornamento normativo
		Novità servizio notifiche – Polizia Giudiziaria – Ecologia e ambiente
SEGRETERIA	PIERANGELO VILLARAGGIA	Aggiornamento normativo
		Gestione atti e personale
SERVIZI INFORMATICI	PIERANGELO VILLARAGGIA	Aggiornamento normativo
		Gestione strumenti informatici
SERVIZI SOCIALI	PIERANGELO VILLARAGGIA	Aggiornamento normativo
S.U.A.P.	LUCIANO LEGNAZZI	Aggiornamento normativo
		Gestione commercio
TECNICO	LUCA VENEGONI	Aggiornamento normativo

		Gestione edilizia pubblica e privata – Lavori pubblici - Viabilità
--	--	--