



COMUNE DI LAGLIO

Provincia di Como

Registro Deliberazioni: n° 45 del 13 ottobre 2023

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno duemilaventitré, addì tredici del mese di ottobre, alle ore 15:16, nella sede del Comune di Laglio, si è riunita la Giunta.

Risultano:

Premoli Giancarlo	Presente
Brenna Luigi	Presente
Marigliano Elena	Presente

Presenti: tre (3).

Assenti: nessuno (0).

Partecipa il Segretario comunale Dott. Nicola Caddeo.

Il Sindaco Giancarlo Premoli, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta. Il Sindaco pone in discussione il punto segnato all'ordine del giorno.

Oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025 – Approvazione

LA GIUNTA COMUNALE

visto

il D.L. 9 giugno 2021, n° 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n° 113, recante: «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia»;

richiamati:

- l'art. 6, primo comma, del D.L. 9 giugno 2021, n° 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n° 113, ai sensi del quale: «Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, 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»;

- l'art. 6, settimo comma, del D.L. 9 giugno 2021, n° 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n° 113, ai sensi del quale: «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»;

tenuto conto di quanto stabilito:

- a) dal D.P.R. 24 giugno 2022, n° 81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il cui art.1, comma 1, prevede, per i Comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D. Lgs. 30 marzo 2001, n° 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D. Lgs. 30 marzo 2001, n° 165;
- 3) Piano della *performance*, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n° 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n° 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n° 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D. Lgs. 11 aprile 2006, n° 198;

mentre per le Amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati - ed ai connessi adempimenti - sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

- b) dal D.M. 30 giugno 2022 n° 132, con il quale è stato approvato il Regolamento per 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 di cui agli artt. 1, commi 2, e 6;

dato atto che

con Deliberazione del Consiglio comunale n° 36 del 13 dicembre 2022, è stato approvato il bilancio di previsione 2023 - 2025 del Comune di Laglio;

tenuto conto che:

- ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.M. n°132/2022: «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»;

- ai sensi dell'art. 8, comma 2, del D.M. n° 132/2022: «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»;

dato atto che:

il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2023 - 2025 è stato differito al 15 settembre 2023;

considerato che:

alla data del 31 dicembre 2022, il Comune di Laglio aveva meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2023 - 2025 si è tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

tenuto conto di quanto stabilito:

- dal D. Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» e successive modifiche e integrazioni;
- dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n° 150, «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n° 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni» e successive modifiche e integrazioni;
- dalla Legge 7 agosto 2015 n° 124, «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche», ed in particolare dall'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- dalla Legge 6 novembre 2012 n° 190, «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione» e successive modifiche e integrazioni;
- dal D. Lgs. 14 marzo 2013, n° 33, «Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni» e successive modifiche e integrazioni;
- dalla Deliberazione 17 gennaio 2023 n° 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- dalla Legge 22 maggio 2017, n° 81, «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato», e in particolare dal capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- dal D. Lgs. 11 aprile 2006, n° 198, «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna», e in particolare dall'art. 48, e successive modifiche e integrazioni;
- dalla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 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»;
- dalla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n° 3, «Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n° 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti»;
- dalla direttiva n° 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione, «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche»;
- dalle Linee Guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

- dal Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022 - 2024, e in particolare dalle misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

considerato che

la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di cui sopra e delle ulteriori normative applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli Enti di dimensione analoga a quella del Comune di Laglio e avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano dal punto di vista organizzativo nonché dell'interesse alla promozione dello sviluppo della comunità amministrata;

riconosciuta

la propria piena competenza a deliberare sulla materia in oggetto, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n° 267, «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali» e successive modifiche e integrazioni;

acquisiti

i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n° 267, «Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali» e successive modifiche e integrazioni;

dato atto che

i contenuti della sottosezione 3.3. del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, «Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale» sono stati portati all'attenzione del Revisore dei Conti il quale si è su questi espresso con parere acquisito al protocollo, n° 5266 del 13 ottobre 2023;

visti:

- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n° 267: «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali» e successive modifiche e integrazioni;
- lo Statuto comunale del Comune di Laglio, approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n° 59 del 18 dicembre 1999;
- il Regolamento comunale per l'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Laglio, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n° 114 del 30 dicembre 2010 e successive modifiche e integrazioni;

con votazione resa in forma palese, per alzata di mano, avente il seguente esito:

presenti: tre (3),

votanti: tre (3),

favorevoli: tre (3),

contrari: nessuno (0),

astenuti: nessuno (0),

DELIBERA

- 1) **di dare atto che** le sopra estese premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 1) **di approvare** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025, allegato alla presente Deliberazione (Allegato A) e di questa costituente parte integrante e sostanziale;
- 2) **di demandare** al Responsabile dell'Area Amministrativa e, per quanto di competenza, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di provvedere alla pubblicazione della presente Deliberazione e dell'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione nel sito istituzionale dell'Ente;
- 3) **di demandare** al Responsabile dell'Area Amministrativa la trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, allegato al presente atto e di questo costituente parte integrante e sostanziale, al Dipartimento

della Funzione Pubblica, secondo le modalità indicate dall'art. 6, comma 4, del D.L. 9 giugno 2021, n° 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n° 113;

- 4) **di trasmettere** copia della presente Deliberazione ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n° 267.

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

con successiva votazione, resa in forma palese, per alzata di mano, avente il seguente esito:

presenti: tre (3),

votanti: tre (3),

favorevoli: tre (3),

contrari: nessuno (0),

astenuiti: nessuno (0),

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n° 267, «Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali» e successive modifiche e integrazioni, stante l'urgenza di adottare gli atti conseguenti.

Esaurita la trattazione del punto segnato all'ordine del giorno ed eseguite le relative votazioni, alle ore 15:32, il Sindaco dichiara sciolta la seduta.

Il presente atto è stato letto, approvato e sottoscritto.

Laglio, li 08 novembre 2023

IL SINDACO
Giancarlo Premoli

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Nicola Caddeo

Nelle pagine seguenti: **Allegato A**



COMUNE DI LAGLIO

Provincia di Como

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(Art. 6, commi da 1 a 4 D. L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sommario

1.	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
2.	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	4
2.1.	VALORE PUBBLICO	4
2.2.	<i>PERFORMANCE</i>	4
2.3.	RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	4
3.	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	5
3.1.	STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	5
3.1.1.	ORGANIGRAMMA	5
3.1.2.	LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA	7
3.1.3.	AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE IN TERMINI DI NUMERO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO.....	7
3.1.4.	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	7
3.2.	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	8
3.2.1.	CONDIZIONALITÀ E FATTORI ABILITANTI.....	8
3.2.2.	OBIETTIVI ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE, CON SPECIFICO RIFERIMENTO AI SISTEMI DI MISURAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i>	9
3.2.3.	CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLE <i>PERFORMANCE</i>	9
3.3.	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	10
3.3.1.	RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022 .	10
3.3.2.	PROGAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE.....	12
1.1.2.	STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO.....	13
1.1.3.	FORMAZIONE DEL PERSONALE	14
4.	MONITORAGGIO	16

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

In questa sezione sono indicati i dati identificativi dell'Amministrazione.

Denominazione Amministrazione: Comune di Laglio

Indirizzo: Via Vecchia Regina, 57

Codice fiscale / Partita IVA: 80009960131

Rappresentante legale: Giancarlo Premoli

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 8

Telefono: 031 / 400148

Sito internet: comune.laglio.co.it

Indirizzo di posta elettronica: laglio.segreteria@legalmail.it

Indirizzo di posta elettronica certificata: laglio.segreteria@legalmail.it

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. VALORE PUBBLICO

Ai sensi del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute alla redazione della presente sottosezione.

2.2. PERFORMANCE

Ai sensi del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute alla redazione della presente sottosezione.

2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Con deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 26 settembre 2023, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 - 2023, adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 2021, allegato al presente atto e di questo costituente parte integrante e sostanziale, è stato confermato per l'anno 2023.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Ente.

3.1.1. ORGANIGRAMMA

Ai sensi dell'art. 6 del Regolamento comunale sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi: «

1. *La struttura organizzativa è articolata in aree, servizi ed uffici. L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa ma razionale ed efficace strumento di gestione. Deve, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'Ente.*
2. *L'area è la struttura organica di massima dimensione dell'Ente, deputata:*
 - a) *alle analisi dei bisogni per settori omogenei;*
 - b) *alla programmazione;*
 - c) *alla realizzazione degli interventi di competenza;*
 - d) *al controllo, in itinere, delle operazioni;*
 - e) *alla verifica finale dei risultati.*
3. *L'area comprende uno o più servizi secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento omogeneo e compiuto di una o più attività omogenee.*
4. *Il servizio costituisce un'articolazione dell'area. Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente; svolge inoltre precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica.*
5. *L'ufficio costituisce una unità operativa interna al servizio che gestisce l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantisce l'esecuzione; espleta inoltre attività di erogazione di servizi alla collettività. Il numero degli uffici e le rispettive attribuzioni sono definiti in base ai criteri di cui al capo I e tenendo conto della omogeneità od affinità delle materie, della complessità e del volume delle attività, dell'ampiezza dell'area di controllo del responsabile dell'ufficio, della quantità e qualità delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità».*

Ai sensi dell'art. 7 del Regolamento comunale sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi: «Sono istituiti le aree, i servizi e gli uffici di cui al seguente prospetto:

Area	Servizio	Ufficio
Amministrativa	Demografici Alla Persona Istruzione e Cultura Commercio Servizi cimiteriali Tempo libero	Anagrafe Stato Civile Elettorale Protocollo Segreteria
Finanziaria - Tributi	Contabilità Personale (Parte economica) Tributi Economato	Ragioneria Personale Tributi
Tecnica - Manutentiva	Edilizia Privata Urbanistica Demanio Lavori Pubblici Servizi Manutentivi	Ufficio Tecnico Demanio

».

3.1.2. LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

La responsabilità delle Aree, unità di massima dimensione, è temporaneamente attribuita a componenti dell'organo esecutivo, ai sensi dell'art. 53, comma 23, della L. 23 dicembre 2000, n. 388 e dell'art. 7 *bis* del «Regolamento comunale sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi».

3.1.3. AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE IN TERMINI DI NUMERO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO

L'Area Amministrativa consta di due unità di personale dipendente.

L'Area Finanziaria - Tributi consta di due unità di personale dipendente di cui una attualmente in aspettativa per espletamento di mandato elettivo.

L'Area Tecnica - Manutentiva consta di tre unità di personale dipendente.

La Polizia Locale consta di una unità di personale dipendente.

3.1.4. 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

L'Amministrazione opera affinché la responsabilità delle Aree, unità di massima dimensione, venga, per quanto possibile, attribuita a funzionari idonei. In questa prospettiva si inserisce la programmata istituzione e graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione.

Per l'intento di accrescere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, i profili professionali vengono ridefiniti nel rispetto delle declaratorie di cui all'allegato A del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019 - 2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022.

3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Amministrazione.

3.2.1. CONDIZIONALITÀ E FATTORI ABILITANTI

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è consentibile subordinatamente al sussistere delle seguenti condizioni minime:

- assenza di pregiudizio alla fruizione dei servizi previsti a favore degli utenti;
- assenza di riduzione della fruizione dei servizi previsti a favore degli utenti;
 - adeguata rotazione del personale interessato;
- prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione in presenza della prestazione lavorativa;
- adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'Amministrazione di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
 - adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

3.2.2. OBIETTIVI ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE, CON SPECIFICO RIFERIMENTO AI SISTEMI DI MISURAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- concorrere alla realizzazione di un'Amministrazione efficace nello svolgimento delle relative attribuzioni;
 - promuovere l'equilibrio e la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;
- favorire il reinserimento lavorativo delle unità di personale rientranti da assenze di medio-lungo periodo.

3.2.3. CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLE *PERFORMANCE*

La messa in opera di forme di lavoro agile contribuisce al miglioramento delle prestazioni nella misura in cui:

- accresce l'autonomia e la responsabilizzazione dell'operatore nello svolgimento della prestazione;
 - stimola l'impegno delle migliori tecnologie di semplificazione digitale;
- garantisce continuità nell'erogazione dei servizi e positivo superamento di fasi di presenza fisica preclusa.

3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022

3.3.1.1. CONSISTENZA IN TERMINI QUANTITATIVI

	Rapporto a tempo indeterminato	Rapporto a tempo determinato	Totale
Unità di personale dipendente	8*	0	8*

*di cui una attualmente in aspettativa per espletamento di mandato elettivo

	Rapporto a tempo pieno	Rapporto a tempo parziale	Totale
Unità di personale dipendente	6*	2	8*

*di cui una attualmente in aspettativa per espletamento di mandato elettivo

3.3.1.2. DESCRIZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO SUDDIVISO IN RELAZIONE AI PROFILI PROFESSIONALI PRESENTI

Alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Area di inquadramento	Unità di personale dipendente
Funzionario	2*
Istruttore	4
Operatore esperto	2
Operatore	0

*di cui una attualmente in aspettativa per espletamento di mandato elettivo

Profilo professionale	Unità di personale dipendente
Funzionario contabile	1*
Funzionario tecnico	1
Istruttore amministrativo	2
Istruttore tecnico	1
Istruttore Polizia Locale	1
Operatore esperto amministrativo	1
Operatore esperto tecnico	1

*attualmente in aspettativa per espletamento di mandato elettivo

3.3.2. PROGAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Il piano triennale del fabbisogno di personale 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 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.

L'Amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b) stima del *trend* delle cessazioni;
- c) stima dell'evoluzione dei bisogni.

3.3.2.1. CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

Ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, modificato dall'art. 1, comma 853 della L. 27 dicembre 2019, n. 160: «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».

Per il Comune di Laglio, il rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del Decreto Interministeriale 17 marzo 2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale del 27 aprile

2020, n. 108, può essere così calcolato:

- - entrate correnti anno 2020: € 1.623.519;
- - entrate correnti anno 2021: € 1.523.505;
- - entrate correnti anno 2022: € 1.619.890;
- - (a detrarre) fondo crediti dubbia esigibilità: € 25.100,00;
- - media entrate correnti per il triennio 2020 - 2022: € 1.563.871;
- - spesa complessiva di personale anno 2022 al netto dell'IRAP: € 321.003;
- - calcolo: $(321.003 / 1.563.871) * 100 = 20,53\%$.

Il rapporto in parola risulta, all'evidenza, inferiore al 29,5%, valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto interministeriale citato. In forza dell'art. 5 del Decreto in oggetto, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, il Comune di Laglio può incrementare per il 2023, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore del 34% ossia a € 109.141,19, in coerenza con il piano triennale di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia del 29,5%.

1.1.1.1. STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI, ELABORATA ALLA LUCE DELLE DISPOSIZIONI VIGENTI E SULLA BASE DELLE INFORMAZIONI DISPONIBILI

Restante parte del 2023	2024	2025
Nessuna cessazione prevista	Nessuna cessazione prevista	Previsto il collocamento a riposo di n. 1 unità di personale, inquadrata nell'Area dei funzionari, con rapporto di lavoro a tempo parziale e indeterminato

1.1.1.2. STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI

L'aspettativa per l'espletamento di mandato elettivo ottenuta dalla funzionaria Responsabile dell'Area Finanziaria - Tributi impone all'Ente di procedere celermente all'acquisizione di una risorsa professionalmente idonea ad assumere la Responsabilità dell'Area stessa.
È auspicabile la modifica migliorativa del personale in termini di livello e di inquadramento.

1.1.2. STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

L'acquisizione di una risorsa professionalmente idonea ad assumere la Responsabilità dell'Area Finanziaria - Tributi avverrà mediante assunzione a tempo determinato, a tempo parziale al 16,67%, di dipendente a tempo pieno di altra Amministrazione, Funzionario con posizione di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 30 dicembre 2004, n. 311.

1.1.3. FORMAZIONE DEL PERSONALE

1.1.3.1. PRIORITÀ STRATEGICHE IN TERMINI DI RIQUALIFICAZIONE O POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE TECNICHE E TRASVERSALI

L'incremento di conoscenze e competenze digitali, in ambito economico finanziario, in materia di prevenzione della corruzione, in materia di trasparenza amministrativa e in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro costituisce priorità strategica perseguita con riferimento a ogni livello organizzativo e a ogni filiera professionale.

1.1.3.2. RISORSE INTERNE ED ESTERNE DISPONIBILI E/O "ATTIVABILI" AI FINI DELLE STRATEGIE FORMATIVE

La formazione sarà erogata da risorse interne o da professionisti esterni.

1.1.3.3. MISURE VOLTE A INCENTIVARE E FAVORIRE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE LAUREATO E NON LAUREATO

Costituiranno oggetto di pronta valutazione le richieste di permesso per studio eventualmente avanzate.

1.1.3.4. OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI DELLA FORMAZIONE

Obiettivi	Risultati attesi	Annualità di riferimento
Accrescere conoscenze e competenze in ambito economico – finanziario	Incremento dei livelli di economicità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa	2023 - 2024 - 2025
Accrescere conoscenze e competenze digitali	Incremento dei livelli di economicità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa	2023 - 2024 - 2025
Accrescere conoscenze e competenze in materia di prevenzione della corruzione	Riduzione del rischio corruttivo	2023 - 2024 - 2025
Accrescere conoscenze e competenze in materia di trasparenza amministrativa	Incremento dei livelli di apertura, accessibilità e trasparenza dell'Amministrazione	2023 - 2024 - 2025
Accrescere conoscenze e competenze in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro	Incremento dei livelli di sicurezza e benessere sui luoghi di lavoro	2023 - 2024 - 2025

I contenuti della sottosezione 3.3. «Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale» sono stati portati all'attenzione del Revisore dei Conti il quale si è su questi espresso con parere acquisito al protocollo dell'intestato Ente n. 5266 del 13 ottobre 2023.

4. MONITORAGGIO

Ai sensi del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute alla redazione della presente sottosezione.

Laglio, li 13 ottobre 2023

IL SINDACO
Giancarlo Premoli

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Nicola Caddeo