



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.20

OGGETTO:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) RELATIVO AL TRIENNIO 2024/2026. MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"

L'anno duemilaventiquattro addì ventisette del mese di aprile alle ore dieci e minuti zero nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. VILLANI ELENA - Presidente	Sì
2. FERRARA MAURO - Assessore	Sì
3. PASSADORE MARCO - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Signor DOTT. STEFANO CARESSA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti la Sig.ra VILLANI ELENA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con deliberazione di G.C. n. 7 del 31/1/2024 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2024/2026, nella formulazione semplificata (avendo il Comune di ROBECCO PAVESE meno di 50 dipendenti);

Dato atto che con:

- DPR 24/6/2022 n. 81 pubblicato nella G.U. n. 151 del 30/6/2022 è stato approvato il regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO;
- decreto del Ministro per la PA di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 132 del 30/6/2022 pubblicato nella G.U. n. 209 del 7/9/2022 è stato approvato il regolamento recante la definizione del contenuto del PIAO;
- con circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2/2022 sono state fornite le indicazioni operative in materia di PIAO;

Rilevato che, ai sensi di quanto indicato nelle richiamate disposizioni, il PIAO ha assorbito e sostituito, in ottica di semplificazione, una serie di documenti di programmazione che le Pubbliche Amministrazioni erano tenute ad adottare, quale tra gli altri, il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Evidenziato che nella Sezione 3 (denominata "Organizzazione e capitale umano") del citato PIAO viene definita la programmazione del fabbisogno di personale (SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE");

Dato atto che:

- il PTFP relativo al triennio 2024/2026, contenuto all'interno del PIAO del medesimo triennio approvato con deliberazione di G.C. n. 7 del 31/1/2024 è stato predisposto, tenuto conto delle indicazioni fornite nel D.M. dell'11/1/2022, sulla scorta dei dati "*dell'ultimo rendiconto approvato*" al momento della sua adozione ovvero quello relativo all'anno 2021;
- la magistratura contabile (cfr. deliberazione 55/2020/PAR della Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna) ha precisato che il PTFP deve essere aggiornato a seguito dell'approvazione dell'ultimo rendiconto approvato;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 27/04/2024 è stato approvato il rendiconto della gestione anno 2023;

Ravvisata la necessità, stante l'approvazione del rendiconto della gestione anno 2023, di procedere ad un aggiornamento del PIAO relativo al triennio 2024/2026 e più precisamente SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE";

Visto lo schema della SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Comune di ROBECCO PAVESE relativo al triennio 2024/2026, predisposto dagli uffici competenti con il coordinamento del Segretario Comunale;

Preso atto che per il predetto PTFP è stato acquisito, ai sensi dell'articolo 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, il parere favorevole del Revisore dei Conti (protocollo n. 1438 del 11/04/2024) ed è stata data dovuta informativa, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL 16/11/2022, alle parti sindacali (nota protocollo n. 1422 del 10/04/2024);

Ritenuto, per quanto sopra illustrato, di aggiornare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Comune di ROBECCO PAVESE relativo al triennio 2024/2026,

nella SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”, come meglio dettagliato nell’Allegato al presente atto;

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- il decreto legislativo 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;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”;
- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell’art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;

Acquisiti i prescritti pareri di regolarità tecnica e tecnico-contabile attestanti la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa della presente proposta di deliberazione, rilasciati ai sensi dei combinati artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267

a voti unanimi favorevoli legalmente espressi;

DELIBERA

1. che le premesse formano parte integrate e sostanziale del presente atto;
2. di aggiornare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Comune di ROBECCO PAVESE relativo al triennio 2024/2026, nella SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”, come meglio dettagliato nell’Allegato al presente atto;
3. di dare atto per il predetto PTFP è stato acquisito, ai sensi dell'articolo 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, il parere favorevole del Revisore dei Conti (protocollo n. 1438 del 11/04/2024) ed è stata data dovuta informativa, ai sensi dell’art. 4, comma 5, del CCNL 16/11/2022, alle parti sindacali (nota protocollo n. 1422 del 10/04/2024);
4. di dare mandato ai Responsabili di Area competenti di provvedere alla pubblicazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, così come aggiornato con il presente atto, all’interno della sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”;
5. di provvedere ad inviare il PTFP di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall’adozione, come previsto dall’art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001;

6. di dichiarare, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. N. 267/.

Il Sindaco
Firmato digitalmente
VILLANI ELENA

Il Segretario Comunale
Firmato digitalmente
DOTT. STEFANO CARESSA

Comune di Robecco Pavese

PARERE DEL REVISORE SOTTOSEZIONE PIAO 3.3: PTFP 2024/2026

L'anno 2024, il giorno 10 del mese di aprile, il sottoscritto Revisore dei Conti, Dott. Luigi Riccardo Leone, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni di legge, provvede all'esame della proposta di deliberazione: "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – Triennio 2024/2026, modifica alla sottosezione 3.3 – Piano Triennale Fabbisogni di Personale";

IL REVISORE DEI CONTI

CONSIDERATO

- Che il Comune di Robecco Pavese con deliberazione G.C. n. 7 del 31/01/2024 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2024/2026, nella formulazione semplificata (avendo il Comune di Robecco Pavese meno di 50 dipendenti);
- Il PTFP relativo al triennio 2024/2026 contenuto all'interno del PIAO del medesimo triennio approvato con deliberazione G.C. n. 7 del 31/01/2024 è stato predisposto, tenuto conto delle indicazioni fornite nel D.M. dell'11/01/2022, sulla scorta dei dati *"dell'ultimo rendiconto approvato"* al momento della sua adozione ovvero quello relativo all'anno 2022;
- La Magistratura Contabile (CFR. deliberazione 55/2020/PAR della sezione Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna) ha precisato che il PTFP deve essere aggiornato a seguito dell'approvazione dell'ultimo rendiconto approvato;

RAVVISATA la necessità, stante l'approvazione del rendiconto della gestione anno 2023, di procedere ad un aggiornamento del PIAO relativo al triennio 2024/2026 e più precisamente SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE";

VISTI

- Il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- L'art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;
- La Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1 commi 557-562;
- Il Decreto Legislativo 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;
- La legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Il Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni";

- Il Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, recante “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”;
- Il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021 n. 113;
- Il Decreto Legge 24 marzo 2022, n. 24;

ACQUISITI i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile della deliberazione di cui all’oggetto, ai sensi e per gli effetti dell’art. 49, comma 1, del D.Lgs. del 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO lo Statuto Comunale;

RILEVATO che i Responsabili di Servizio hanno attestato che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

VISTA la sottosezione del Piano 3.3 Fabbisogno del Personale 2024/2026 con le relative tabelle di calcolo;

PRESO ATTO CHE L’ENTE

- Ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- Rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- Rispetta il limite di cui all’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 (nel calcolo non è compreso lo scavalco condiviso così come precisato dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie nella Delibera n. 10/2020/Qmig);
- Risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

RILEVATO

- che con il presente atto non sono previste assunzioni a tempo indeterminato;
- che nessuna progressione tra le aree è prevista sia con procedura ordinaria (non prevedendo assunzioni dall’esterno) né in deroga (non disponendo di un plafond del monte salari 2008 sufficiente);
- che per quanto riguarda il piano delle assunzioni con forme flessibili di lavoro è prevista l’assunzione mediante l’istituto dello scavalco condiviso di n. 1 funzionario contabile inquadrato nell’area dei Funzionari ed EQ per n. 6 ore settimanali;

IL REVISORE DEI CONTI

Per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell’art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell’istruttoria svolta;

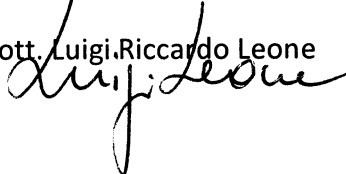
ESPRIME

parere favorevole alla sottosezione 3.3 del PIAO avente ad oggetto *“Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”*

Milano, 10 aprile 2024

Il Revisore dei Conti

Dott. Luigi Riccardo Leone

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luigi Leone', written over the printed name.

SOTTOSEZIONE 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.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2023

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed EQ
A tempo pieno	0	1	0	1
A tempo parziale	0	0	0	0
TOTALE	0	1	0	1

Così suddivisi:

Area degli Operatori Esperti

n. 1 con profilo di Operatore esperto amministrativo

Area dei Funzionari ed EQ

n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo

Attuale consistenza del personale in servizio

Alla data attuale, l'organico del Comune di ROBECCO PAVESE risulta così composto:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ALLA DATA ODIERNA

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed EQ
A tempo pieno	0	1	0	1
A tempo parziale	0	0	0	0
TOTALE	0	1	0	1

Così suddivisi:

Area degli Operatori Esperti

n. 1 con profilo di Operatore esperto amministrativo

Area dei Funzionari ed EQ

n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs. 30 marzo 2001, n.165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di *“dotazione di spesa potenziale massima”* che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 *“Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.

Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi. I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. comma 557 della Legge 296/2006 ovvero per gli enti non soggetti al Patto di stabilità comma 562 della richiamata Legge), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo “valore soglia”, da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Capacità assunzionale sulla base della sostenibilità finanziaria

Alla data odierna la situazione del Comune di ROBECCO PAVESE, alla luce dell'ultimo rendiconto in approvato ovvero quello relativo all'anno 2023 (giusta deliberazione di C.C. n. 3 del 27/04/2024) e in applicazione del D.L. n. 34/2019, è la seguente:

- spese del personale consuntivo anno 2023: **98.911,53**;
- media delle entrate correnti 2021/2022/2023 ridotte FCDE 2023: **euro 463.053,36**
- Rapporto in percentuale: **21,36%**

Preso atto che in applicazione al nuovo sistema delle assunzioni, introdotto con l'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, il Comune di ROBECCO PAVESE è ente definito “virtuoso”, registrando un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti di poco al di sotto della soglia del 29,50% prevista per i Comuni rientranti nella **fascia A** del D.M. 17 marzo 2020.

TABELLA 1 – Calcolo Soglia 2024

ANNO	2024	
POPOLAZIONE al 31/12/2023	686	
CLASSE	A	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato , per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.
VALORE SOGLIA	29,50%	
SPESA PERSONALE	98.911,53	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	463.053,36	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	21,36%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	0	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNUI (2020-2024)	35,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	37.689,21	
RESTI ASSUNZIONALI	0	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.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	37.689,21	

RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	<i>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.</i>
-----------------------------------	----	--

La condizione di “ente virtuoso” permane, almeno sulla base delle previsioni di Bilancio, anche per gli anni 2025 e 2026.

Contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006

Come chiarito in diverse occasioni dalla magistratura contabile i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del DL n. 34/2019.

La norma di contenimento richiamata prevede che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno *"assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*, cioè al triennio 2011-2013 (comma 557-quater) e per gli enti non soggetti al Patto di Stabilità come il Comune di ROBECCO PAVESE il valore dell'anno 2008 (comma 562).

Come si evince chiaramente dal prospetto di sintesi di seguito riportato, predisposto sulla base degli strumenti di programmazione finanziaria adottati dall'Ente, il contenimento della spesa di personale ai sensi della richiamata disposizione di legge è garantito nell'anno 2024, come segue:

TABELLA 2 – Calcolo contenimento spesa di personale

	2008	2024
(+) Spese intervento 01	99.455	90.325
(+) Altre spese (Intervento 03+intervento 05)	22.102	25.000
(+) Irap (Intervento 07)	7.251	8.000
TOTALE VOCI INCLUSE	128.808	123.325
(-) Componenti escluse	9.476,88	14.778,15
TOTALE SPESE DI PERSONALE	119.331,12	108.546,85

Contenimento della spesa di personale per le forme flessibili di lavoro

In materia di ricorso a lavoro flessibile l'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 stabilisce che *“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”* (primo periodo) e che *“Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e 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”* (settimo periodo).

“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”

Con deliberazione di G.C. n. 30 del 1/6/2021, l’Amministrazione Comunale, seguendo l’indicazione fornita dalla deliberazione della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, n. 15/2018 (che ha enunciato il seguente principio di diritto: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., l’Ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’Ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del D.Lgs. n. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”*) ha fissato individuato l’importo corrispondente alla retribuzione tabellare annua di un dipendente inquadrato nell’Area degli Istruttori previsto nel CCNL del comparto delle Funzioni Locali (attualmente pari a € 21.392,87 che come precisato dalla Corte dei Conti per l’Abruzzo con deliberazione n. 121/2018 sarà nettizzata dagli aumenti contrattuali), al netto dei contributi previdenziali e assistenziali ed IRAP, quale nuovo parametro.

Le progressioni tra le Aree

L’articolo 13, comma 6, del CCNL del 16/11/2022, nel dare applicazione alle previsioni contenute nell’articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, ha disciplinato le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest’ultima riproposta pedissequamente dall’articolo 15 del medesimo contratto.

In particolare, viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2025, le progressioni tra le aree di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l’accesso dall’esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.

La disposizione (comma 8) ha previsto che le progressioni in questione sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell’articolo 1, comma 612 della legge di bilancio 2022 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell’anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali.

L’Aran (con parere CFL 209) ha affermato che se gli enti decidono di avvalersi di tale facoltà possono farlo derogando ai principi sull’accesso della riserva del 50% dei posti per le assunzioni dall’esterno.

Il monte salari relativo all’anno 2018 è stato quantificato (sulla base del Conto annuale 2018) in € 73.895,00. Da ciò ne discende che 0,55% corrisponderebbe a € 406,42 pertanto insufficiente a finanziare l’istituto, salvo diversa indicazione che giungerà dalla Ragioneria generale dello Stato a seguito di espresso parere formulata da questa Amministrazione in materia.

Verifica di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

L’articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ha introdotto l’obbligo, per tutte le pubbliche amministrazioni, di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Relativamente alle posizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, la circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha elaborato le seguenti definizioni:

- «soprannumerarietà», ossia la “situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L’amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti”;
- «eccedenza», ovvero la “situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una

o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale”;

- «esubero» per cui si procede con l'individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente.

Il Comune di ROBECCO PAVESE, come si evince dall'attuale organico dell'Ente, non rileva situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'ente, così come prescritto dall'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Verifica delle condizioni propedeutiche alle assunzioni

Secondo l'attuale quadro normativo, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, mediante applicativo SICO, il predetto PTFP (articolo 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- d) abbiano adottato il piano delle performance (articolo 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009 e s.m.i.);
- e) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei summenzionati documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 185/2008);
- h) abbiano approvato, nei termini, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinquies d.l. n. 113/2016 e s.m.i.);
- i) non risultino, in base ai parametri definienti lo stato di deficitarietà strutturale, enti deficitari o dissestati;

In relazione alle summenzionate condizioni ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 7 del 31/1/2024 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazioni (PIAO) semplificato (avendo il Comune di ROBECCO PAVESE meno di 50 dipendenti) il quale ha assorbito il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), il Piano Performance (PP)/PEG e Piano delle azioni positive (PAP) del Comune di ROBECCO PAVESE relativo al triennio 2024/2026;
- il Comune di ROBECCO PAVESE come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) e i) del precedente paragrafo.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Assunzione categorie protette ex legge 68/1999

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute al rispetto di precisi obblighi assunzionali in riferimento alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68 del 12 marzo 1999 al fine di promuovere

l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il collocamento mirato affidato agli uffici competenti individuati dalle regioni.

Tramite la direttiva n. 1 del 24 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministro per la Pubblica Amministrazione sono intervenuti nuovamente sulle assunzioni delle categorie protette presso le PP.AA. allo scopo di fornire gli opportuni chiarimenti atti a rendere maggiormente efficaci gli strumenti approntati dalla legge 68/1999 nei confronti dei soggetti beneficiari del collocamento obbligatorio: il documento esamina le condizioni per l'attivazione delle tre modalità di assunzione normativamente previste (chiamata numerica/concorso con riserva di posti/convenzioni ex art. 11 della l. 68/1999) ed illustra, in particolare, la modalità di calcolo della quota d'obbligo (pari al 7% dei lavoratori occupati in PA che occupano più di 50 dipendenti; pari a n. 2 lavoratori in PA che occupano da 36 a 50 dipendenti; pari a n. 1 lavoratore in PA che occupano da 15 a 35 dipendenti).

Poiché il Comune di ROBECCO PAVESE ha meno di 15 dipendenti non soggiace all'obbligo delle quote riservate ai lavoratori disabili (articolo 3, comma 1) e ai lavoratori appartenenti alle categorie protette (articolo 18, comma 2).

Il piano delle assunzioni a tempo indeterminato

Come si rileva dalla Tabella 1 (Calcolo Soglia) il Comune di ROBECCO PAVESE è un ente "virtuoso", ovvero si colloca al di sotto del valore soglia (21,36% rispetto al 29,50%).

In questo sede si vuole sottolineare come la disposizione normativa contenuta nel DL 34/2019 consente di incrementare gli organici rispetto alla consistenza presente nell'anno 2018 (*"In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1"*).

Le cessazioni di personale a tempo indeterminato previste nel triennio 2024-2026 sono le seguenti:

TABELLA 3 – Personale cessato

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Data di cessazione	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)
2024	<i>Non previste</i>					
2025	<i>Non previste</i>					
2026	<i>Non previste</i>					

Ciò premesso, stante i ridotti spazi assunzionali e le limitate risorse di bilancio, si stabilisce di procedere alle seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato:

TABELLA 4 – Personale a tempo indeterminato da assumere

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)	note
2024	<i>Non previste</i>					
2025	<i>Non previste</i>					
2026	<i>Non previste</i>					

In armonia con i principi di efficienza, efficacia ed economicità, si stabilisce che, senza necessità di modificare il presente Piano, qualora nel corso dell'anno 2024 si verificassero cessazioni dal servizio del personale in essere non previste nel Piano in questione, si potrà procedere alla loro sostituzione con personale di pari profilo e Area funzionale, purché venga garantita l'invarianza della spesa complessiva.

Resta inteso che per gli anni 2025 e 2026 si dovrà rivedere il presente Piano a seguito delle risultanze del Rendiconto di gestione relativo all'anno 2024.

Si precisa che in forza della deliberazione di G.C. n. 62 del 11/11/2019 e successive integrazioni è stata disposta l'assunzione di n. 1 incarico ex articolo 110, comma 1, del TUEL, la quale per comprimere i costi della spesa di personale è stata assunta a tempo parziale a n. 8 ore settimanali, con scadenza sino al fine mandato del Sindaco (previsto per il 9 giugno 2024).

Progressioni verticali

Nessuna progressione tra le Aree è prevista sia con procedura ordinaria (non prevedendo assunzioni dall'esterno) né in deroga (non disponendo di un plafond del monte salari 2008 sufficiente).

Assunzioni con forme flessibili di lavoro

La programmazione delle assunzioni con forme flessibili di lavoro con riferimento al triennio in considerazione è così sintetizzata:

TABELLA 5 – Il piano delle assunzioni con forme flessibili di lavoro

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapp. di lavoro	Durata	Modalità di reclutamento	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)
2024	1	Funzionario ed EQ	Funzionario Tecnico	6 ore sett.	1/7/2024 al 31/12/2024	Scavalco di eccedenza	3.800,00
	1	Funzionario ed EQ	Funzionario Contabile	6 ore sett.	1/5/2025 al 30/9/2024	Scavalco condiviso	3.200,00
2025	1	Funzionario ed EQ	Funzionario Tecnico	6 ore sett.	1/1/2025 al 31/12/2025	Scavalco di eccedenza	7.600,00
2025	<i>nessuno</i>						
2026	<i>nessuno</i>						

Con riferimento all'assunzione mediante l'istituto dello "scavalco condiviso" (ex articolo 22 del CCNL del 16/11/2022) di n. 1 Funzionario Contabile inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ (per n. 6 ore settimanali), si segnala che Corte dei Conti Sezione delle Autonomie nella delibera n. 10/2020/Qmig ha precisato che l'istituto dello "scavalco condiviso" è ammissibile in costanza del divieto

temporaneo alle assunzioni di personale in quanto **“non corrisponderebbe all’instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato”**.

Si precisa che il ricorso allo scavalco di eccedenza previsto dall’articolo 1, comma 557, della legge n. 311/2004, così come modificato da ultimo dall’articolo 3, comma 6-bis, del D.L. n. 75/2023 (*“I comuni con popolazione inferiore a 25.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell’attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall’amministrazione di provenienza”*), servirà a garantire la corretta funzionalità dei servizi tecnici.

La summenzionata programmazione rispetta, altresì, il limite percentuale di cui all’articolo 23 d.lgs. n. 81/2015 laddove al comma 1 si stabilisce che: *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all’unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell’attività nel corso dell’anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell’assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato”*.

La dotazione organica

L’articolo 6 del citato D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l’organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste, a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

Di seguito si rappresenta la dotazione organica dell’ente, alla luce della presente programmazione di fabbisogno di personale, nel triennio in considerazione:

TABELLA 6 –Rispetto limite di spesa

Area	ANNO 2024		ANNO 2025		ANNO 2026	
	Unità	Costo	Unità	Costo	Unità	Costo
Funzionari ed EQ	1	25.206,12	2	25.206,12	2	25.206,12
Istruttori	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Operatori esperti	1	20.665,48	1	20.665,48	1	20.665,48
Operatori	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTALE	2	45.871,60	2	45.871,60	2	45.871,60

N.B: il costo è calcolato tenuto conto solo del tabellare come da Tabella G del CCNL del 16/11/2022 (compreso rateo di tredicesima) e indennità di comparto a carico del Bilancio, senza considerare gli oneri a carico ente.

Il rispetto dei vincoli di spesa di personale

La programmazione del fabbisogno di personale sopra descritta rispetta i vincoli di spesa di personale oggi vigenti, così come dimostrato con le TABELLE sotto riportate:

TABELLA 7 –Rispetto del limite di spesa di personale di cui all’art. 1 comma 557 della legge 296/2006

	2008	2024	2025	2026
(+) Spese intervento 01	99.455	95.825	95.825	95.825
(+) Altre spese (Intervento 03+intervento 05)	22.102	26.500	26.500	26.500
(+) Irap (Intervento 07)	7.251	8.500	8.500	8.500
TOTALE VOCI INCLUSE	128.808	130.825	130.825	130.825
(-) Componenti escluse	9.476,88	14.778,15	14.778,15	14.778,15
TOTALE SPESE DI PERSONALE	119.331,12	116.046,85	116.046,85	116.046,85

TABELLA 8 –Rispetto del limite di spesa di personale di cui all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78

	2008 (al netto di oneri riflessi e IRAP)	2024 (al netto di oneri riflessi e IRAP)	2025 (al netto di oneri riflessi e IRAP)	2026 (al netto di oneri riflessi e IRAP)
TOTALE SPESE DI PERSONALE	21.392,87	3.000,00	5.500,00	0,00

N.B: nel calcolo NON è compreso lo scavalco condiviso così come precisato dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie nella delibera n. 10/2020/Qmig

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

Un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Tuttavia, le ridotte dimensioni strutturali dell’Ente e le specificità delle professionalità presenti non consentono in questa fase di procedere a valutazioni diverse rispetto ai termini indicati in premessa.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all’illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all’amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;

- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Modalità di assunzione del personale a tempo indeterminato

Con riferimento alle eventuali future e necessarie assunzioni si valuterà se ricorrere allo scorrimento delle vigenti graduatorie concorsuali, interne o di altre PP.AA. e, ove ciò non sia possibile, mediante procedura concorsuale.

In applicazione al disposto di cui all'articolo 3, comma 8, della legge 56/2019 e all'articolo 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80 del 9/6/2021, al fine di non creare grave pregiudizio alla funzionalità degli uffici e all'utenza, non si espleterà la procedura di mobilità volontaria, ex art. 30 del d.lgs. n. 165/2001.

Le medesime modalità di reclutamento si applicheranno per l'eventuale sostituzione del personale che cesserà nel corso dell'anno e non previsto dal presente Piano.

Modalità di assunzione del personale con forme flessibili

L'assunzione prevista nel presente Piano avverrà mediante l'istituto dello scavalco di eccedenza previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 311/2004, così come modificato da ultimo dall'articolo 3, comma 6-bis, del D.L. n. 75/2023.

Modalità di assunzione con scavalco condiviso

L'assunzione prevista nel presente Piano (n. 1 unità con profilo di Funzionario Contabile) avverrà mediante convenzione con un Comune limitrofo (ove possibile) con dimensioni analoghe con quello di ROBECCO PAVESE.



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) RELATIVO
AL TRIENNIO 2024/2026. MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO
TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs, 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.

Robecco Pavese, li 10/04/2024

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente

DOTT. STEFANO CARESSA



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) RELATIVO
AL TRIENNIO 2024/2026. MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO
TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio finanziario esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato, ai sensi degli artt. 49 e 147 - bis , 1° comma del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e s.m.i..

Robecco Pavese, li 10/04/2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
GRAMEGNA CRISTINA



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 20 DEL 27/04/2024

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
RELATIVO AL TRIENNIO 2024/2026. MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO
TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"

DELIBERAZIONE ESECUTIVA IN DATA 07/04/2024

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio digitale del Comune e diverrà esecutiva ai sensi dell'art.134, c. 3 del D.Lgs. 267/2000 in quanto trascorso il decimo giorno dalla pubblicazione.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
DOTT. STEFANO CARESSA



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 20 DEL 27/04/2024

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
RELATIVO AL TRIENNIO 2024/2026. MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO
TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"**

Si certifica che copia dell'atto viene pubblicata all'Albo Pretorio digitale del Comune dal **27/04/2024** e vi rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi fino al **12/05/2024** come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 32 della Legge 69/2009.

Robecco Pavese, li 27/04/2024

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente

DOTT. STEFANO CARESSA