

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

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

INDICE

SEZIONE 1

Scheda anagrafica dell'amministrazione

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
2. RIFERIMENTI NORMATIVI
3. ANALISI DEL CONTESTO
4. PARTECIPAZIONI

SEZIONE 2

Valore pubblico, performance ed anticorruzione

1. VALORE PUBBLICO
2. PERFORMANCE
3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3

Organizzazione e capitale umano

1. ASSETTO ORGANIZZATIVO - CONTESTO INTERNO
2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE
3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
4. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

SEZIONE 4

Monitoraggio

MONITORAGGIO

SEZIONE 1

Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Cusano Milanino	
Indirizzo	Piazza Martiri di Tienanmen, 1 20095 Cusano Milanino (MI)
Codice fiscale	83005680158
Partita IVA	00986310969
Sindaco	Carla Maria Pessina
Dipendenti al 31/12/2023	95
Abitanti al 31/12/2023	19.107
Telefono	02 619031
Sito web istituzionale	www.comune.cusano-milanino.mi.it
PEC	comune.cusano-milanino@pec.regione.lombardia.it

1.2 RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, si prefigge l'obiettivo di *“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 d'accesso”*.

Il PIAO, di durata triennale con aggiornamento annuale, indirizza gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente alle finalità istituzionali complessive di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio. La competenza dell'approvazione spetta alla Giunta Comunale (art. 11).

L'articolo 1 del D.P.R. n. 81/2022 individua i documenti che confluiscono nel PIAO e che devono essere integrati tra loro:

1. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
2. Piano delle Azioni Concrete;
3. Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
4. Piano Performance;
6. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
7. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
8. Piano delle Azioni Positive.

L'art. 1 comma 4 del sopracitato D.P.R. n. 81/2022, inoltre, sopprime il terzo periodo dell'art. 169, c. 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000, il quale prevedeva l'unificazione organica nel PEG del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, che pertanto divengono ora strumenti disgiunti.

1.3 ANALISI DEL CONTESTO

(Omissis)

1.4 PARTECIPAZIONI

(Omissis)

SEZIONE 2

Valore pubblico, performance ed anticorruzione

2.1 VALORE PUBBLICO

(Omissis)

2.2 PERFORMANCE

(Omissis)

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

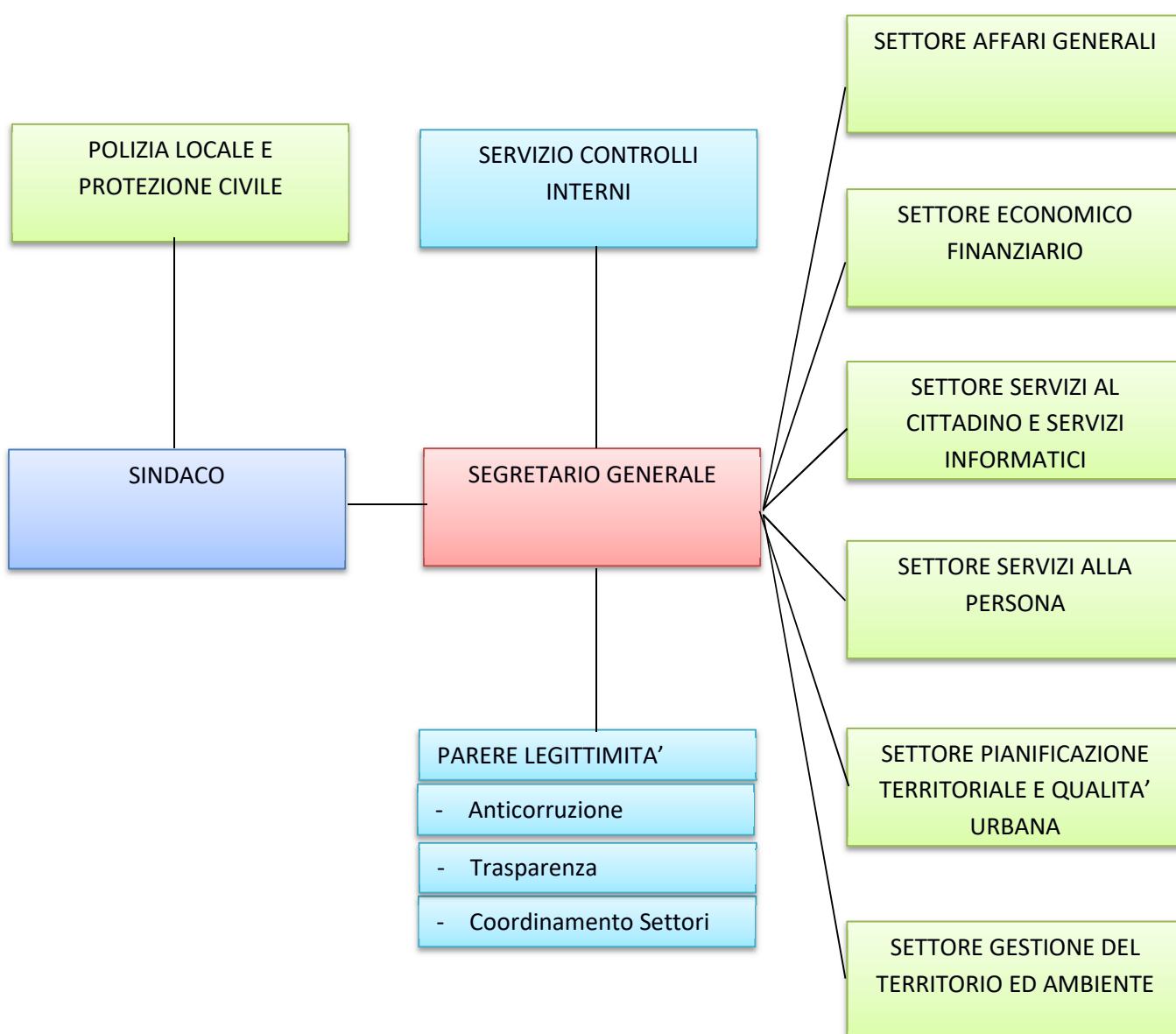
(Omissis)

SEZIONE 3

Organizzazione e capitale umano

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comune di Cusano Milanino, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 21/02/2023, ha revisionato il proprio assetto organizzativo, con decorrenza 01/03/2023, che consiste in n. 7 Settori, come da organigramma sotto riportato:



Rispetto ai ruoli di Responsabilità, la struttura organizzativa consta in:

- n. 1 Segretario Generale;
- n. 7 Posizioni Organizzative (Elevate Professionalità) alle quali è affidata la gestione dei Settori, ai sensi degli artt. 107 e 109, comma 2 del TUEL;
- n. 1 Vice Segretario individuato tra i Responsabili di Settore.

La graduazione dell'Area delle Posizioni Organizzative e la relativa pesatura è stata definita con la D.G.C. soprarichiamata, sulla base di quanto previsto dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 20/05/2019 di approvazione dei criteri per la graduazione e la relativa metodologia di valutazione delle PO.

Con la citata Deliberazione di Giunta Comunale n. 24/2023 è stato altresì approvato il funzionigramma di Ente che individua le principali funzioni ed ambiti di responsabilità, come di seguito sintetizzato:

SETTORE	SERVIZI ATTRIBUITI
AFFARI GENERALI	Segreteria Generale
	Organizzazione e Risorse Umane
	Ufficio Procedimenti Disciplinari
	Ufficio Gare
	Servizi Demografici
ECONOMICO FINANZIARIO	Ragioneria
	Tributi/Catasto
	Economato/Provveditorato
	Organismi Partecipati
SERVIZI AL CITTADINO E SERVIZI INFORMATICI	CED/Servizi Informatici
	URP
	Servizi Ausiliari/Messi
	Protocollo e Archivio
SERVIZI ALLA PERSONA	Cultura e Sport
	Biblioteca
	Istruzione e Prima Infanzia
	Servizi Sociali
PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E QUALITA' URBANA	Edilizi Privata e Urbanistica
	SUE
	SUAP/Commercio/Attività Produttive

GESTIONE DEL TERRITORIO ED AMBIENTE	Lavori Pubblici
	Patrimonio e Demanio
	Sistema Integrato Sicurezza del Lavoro
	Servizi Cimiteriali
	Manutenzioni
	Ecologia ed Ambiente
	Protezione Animali
POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	Polizia Locale
	Protezione Civile
	Implementazione Sistema di videosorveglianza

Non è stata ancora costituita una struttura dedicata al Segretario Generale per l'attività di monitoraggio del Piano di Prevenzione della Corruzione e dei controlli interni; il RPCT si avvale del personale del Servizio Segreteria Generale per il supporto operativo.

La dotazione organica, al 31/12/2023, oltre che dal Segretario Generale, è composta da 96 dipendenti a tempo indeterminato e un dipendente a tempo determinato, come di seguito specificato:

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	PERSONALE IN SERVIZIO	
		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario/Istr. Dir. Amministrativo	12	2
	Funzionario/Istr. Dir. Tecnico	5	1
	Istruttore Direttivo Programmatore	1	
	Istruttore Direttivo Bibliotecario	1	
	Assistente Sociale	3	1
	Commissario Aggiunto P.L.	3	
	Commissario - Comandante	1	
TOTALE		26	4
Area degli istruttori	Istruttore Amministrativo	22	6
	Istruttore Tecnico	5	
	Assistente Biblioteca	3	
	Agente P.L.	15	
TOTALE		45	6
	Collaboratore Amministrativo	2	1

Area degli Operatori Esperti	Messo Esperto ed Autista	1	
	Caposquadra Verde	1	
	Operatore servizi Ausiliari/Messi	2	
	Operaio specializzato Verde	1	
	Operaio Specializzato	3	
	Necroforo	2	
	Operatore Specializzato	1	
	Responsabile Plesso	1	
TOTALE		14	1
	Segretario Generale	1	
TOTALE DIPENDENTI AL 31/12/2023		86	11

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

(Omissis)

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Lo stesso 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 D. Lgs. n. 165 del 2001.

Infatti, in base al combinato disposto dell'art. 91 del T.U.E.L. e dell'art. 6, commi 2, 3 e 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, gli Enti Locali, per assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle cosiddette categorie protette ex Legge n. 68/99, sono tenuti ad adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni del personale e, coerentemente con lo stesso, rideterminare la consistenza delle dotazioni organiche, *"... allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"*; tale *"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"*.

La stessa dotazione organica, in base all'impostazione definita dal Decreto Legislativo n. 75/2017, 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 o per l'aggiornamento del piano già adottato, 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.

Inoltre, con l'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, il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato modificato in maniera significativa, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Infatti, l'art. 33, comma 2, del 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.”

In data 17 marzo 2020 è stato adottato il decreto attuativo ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* con il quale sono stati, appunto, definiti i valori soglia per fascia demografica necessari per determinare il limite di spesa per le nuove assunzioni, mentre con la Circolare del Ministro per la P.A. di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, del 13 maggio 2020, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, sono state fornite indicazioni sugli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare per la determinazione del valore di riferimento per ciascuna Amministrazione.

Il decreto attuativo 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.

Inoltre, il decreto prevede, per gli Enti che si trovano in determinate condizioni e, comunque, fino al 31 dicembre 2024, delle percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale, per assunzioni a tempo indeterminato, rispetto alla spesa di personale registrata nel 2018 che porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assunzionale. 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 della capacità assunzionale dell'Ente.

Da questo punto di vista, l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente comporta, ogni anno, una dinamica di aggiornamento a scorrere per la determinazione dei margini assunzionali.

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 nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, rispetto alle tre che concorrono alla media.

Alla data odierna, la situazione del Comune di Cusano Milanino, alla luce dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2023), collocandosi nella fascia demografica tra i 10.000 e i 59.000 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia definito dalla Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020, si configura come Ente virtuoso, come si evince dai prospetti sotto riportati:

1) Individuazione dei valori soglia – art. 4, comma 1 (Tabella 1) e art. 6 (Tabella 3)

COMUNE DI	CUSANO MILANINO
POPOLAZIONE	19.107
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti – art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		3.702.422,56	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	14.134.391,14	15.279.676,22	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	16.034.860,30		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	15.669.777,23		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		726.770,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		25,44%	

In base al secondo comma dell'art. 4 del D.M., i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, (valido per il Comune di Cusano Milanino), 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 non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

1) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	3.702.422,56	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (applicando il valore soglia)	3.929.284,68	
INCREMENTO MASSIMO	226.862,12	

Dal prospetto soprariportato, il Comune di Cusano Milanino può sostenere una spesa teorica, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, nella misura massima di € 3.929.284,68; tenendo presente che la spesa di personale che l'Ente può sostenere, deve, comunque, rispettare gli equilibri di bilancio pluriennale, come asseverato dall'organo di revisione.

Considerato il personale in servizio, le cessazioni intervenute, le assunzioni di ruolo previste per il 2024, oltre al trattamento economico accessorio, per il Comune di Cusano Milanino, si determina una spesa di personale pari a € 3.622.213,95 che rispetta il limite della spesa massima individuata dal valore soglia della Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020.

Inoltre, in base all'art. 5 del succitato D.M., l'Amministrazione può incrementare, fino al 31 dicembre 2024, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, ferma restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, prevedendo per l'anno 2024, un incremento della spesa di personale pari al 22%, determinando così la seguente capacità assunzionale:

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Anno 2024

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENT O D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	4.364.852,58	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	22,00%	
INCREMENTO ANNUO 2024	960.267,57	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024 (art. 5 DM 17/03/2020)	5.325.120,15	

Per l'anno 2024, il Comune di Cusano Milanino non può applicare quanto previsto dall'art. 5 del D.M. del 17/03/2020, in quanto la spesa di personale, rispetto al 2018, è andata a diminuire e, applicando la percentuale massima di incremento del personale in servizio riferito all'anno 2024 e pari al 22%, sulla spesa registrata nel 2018, si verifica il superamento del limite massimo finanziario definito dall'art. 4, comma 2 del medesimo decreto pari a € 3.929.284,68.

Sia per l'anno 2025 che per l'anno 2026, sono in programma assunzioni di personale a tempo indeterminato, salvo effettuare ulteriori valutazioni, anche a seguito della finalizzazione delle assunzioni previste per il 2024 e del ricalcolo del parametro di sostenibilità finanziaria.

Infatti, nell'anno 2025 è prevista una spesa di personale complessiva pari a € 3.774.331,88, mentre nell'anno 2026, la spesa prevista, sempre complessiva, è pari a € 3.865.397,39, importi che rispettano, entrambi, il limite della spesa massima individuata dal valore soglia della Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020, calcolata sull'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) e pari a € 3.929.284,68.

Oltre alle modifiche innovative introdotte con il D.L. n. 34/2019, la vigente normativa prevede che gli Enti rispettino ulteriori adempimenti necessari per procedere con le assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, quali:

- a) il rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il rispetto del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9 comma 1 – quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016 n. 113);
- b) l'adozione del Piano della performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis, del Decreto legislativo 267/2000, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- c) il rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- d) l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267) ed invio del relativo piano entro 30 giorni al SICO (Ragioneria Generale dello Stato);
- e) la verifica dell'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33 comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- f) l'approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo n. 165/2001);
- g) il rispetto degli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, Decreto legge 29 novembre 2008, b, 185 e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.

Per l'anno 2024, il Comune di Cusano Milanino:

- ha approvato, nei termini previsti, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), nel termine dei trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione come segue:
 - bilancio consolidato 2023 approvato il 23/09/2024 ed inviato in data 09/10/2024 - prot. 217082;
 - bilancio di previsione 2024 approvato il 18/12/2023 ed inviato in data 16/01/2024 - prot. n. 15853;

- rendiconto di gestione 2023 approvato il 22/04/2024 ed inviato in data 02/05/2024 - prot. n. 11531;
- ha approvato, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 08/01/2024, il Piano Esecutivo di Gestione delle risorse finanziarie per il triennio 2024-2026;
- ha approvato, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 15/04/2024, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, successivamente integrato, nella Sottosezione 2.2 denominata “Performance”, dalla D.G.C. n. 44 del 22/04/2024, per quanto riguarda il PEG Performance (obiettivi strategici e di processo) anno 2024, validato dal Nucleo di Valutazione con verbale del 29/05/2024;
- ha rispettato il principio di riduzione della spesa di personale, ovvero l’obbligo di riduzione della spesa complessiva di personale al di sotto della spesa media del triennio 2011/2013;
- ha verificato, relativamente alla ricognizione delle eccedenze di personale, come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili di Settore e depositati agli atti del Servizio Organizzazione e Risorse Umane, che non risultano situazioni di eccedenza di personale, considerata la consistenza dei dipendenti presente nell’organizzazione dell’Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- ha ottemperato per quanto riguarda la copertura della quota d’obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili, di cui alla Legge n. 68/99, come da comunicazione, ad Afol Metropolitana – Servizio Occupazione Disabili Collocamento Mirato Milano, del 27/06/2024 – Protocollo n. 1731690.

CESSAZIONI

Nel corso del 2024, sono intervenute le seguenti cessazioni:

- n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori – ex cat. C, con diritto alla conservazione del posto per mesi 6 a decorrere dal 1° febbraio 2024 (dimissioni volontarie) – esercizio dell’art. 25, comma 10 del CCNL 16/11/2022 entro il periodo di prova (riammissione in servizio);
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Area dei Funzionari – ex cat. D, con diritto alla conservazione del posto per mesi 6 a decorrere dal 18 marzo 2024 (dimissioni volontarie);

- n. 1 Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori – ex cat. C, con diritto alla conservazione del posto per mesi 6 a decorrere dal 10 aprile 2024 (dimissioni volontarie);
- n. 1 Responsabile di plesso – Area degli Operatori Esperti – ex cat. B, dal 01° giugno 2024 (collocamento a riposo);
- n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori – ex cat. C, con diritto alla conservazione del posto per mesi 6 a decorrere dal 3 giugno 2024 (dimissioni volontarie);
- n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori – ex cat. C, dal 1° settembre 2024 (mobilità volontaria esterna);
- n. 1 Assistente Bibliotecario – Area degli Istruttori – ex cat. C, con diritto alla conservazione del posto per mesi 6 a decorrere dal 01° settembre 2024 (dimissioni volontarie);
- n. 1 Collaboratore Amministrativo – Area degli Operatori Esperti – ex cat. B, con diritto alla conservazione del posto per mesi 6 a decorrere dal 02 settembre 2024 (dimissioni volontarie);
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Area dei Funzionari – ex cat. D, con diritto alla conservazione del posto per mesi 4 a decorrere dal 01° ottobre 2024 (dimissioni volontarie);
- n. 1 Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori – ex cat. C, con diritto alla conservazione del posto per mesi 6 a decorrere dal 01° novembre 2024 (dimissioni volontarie);
- n. 1 Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori – ex cat. C, con diritto alla conservazione del posto per mesi 6 a decorrere dal 15 novembre 2024 (dimissioni volontarie) – esercizio dell'art. 25, comma 10 del CCNL 16/11/2022 entro il periodo di prova (riammissione in servizio);
- n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori – ex cat. C, con diritto alla conservazione del posto per mesi 4 a decorrere dal 16 dicembre 2024 (dimissioni volontarie);
- n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori – ex cat. C, dal 16 dicembre 2024 (mobilità volontaria esterna);
- n. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori – ex cat. C, dal 20 dicembre 2024 (mobilità volontaria esterna);
- n. 1 Collaboratore Amministrativo – Area degli Operatori Esperti – ex cat. B, dal 31 dicembre 2024 (mobilità volontaria esterna).

Per quanto riguarda il 2025 è prevista una cessazione, per collocamento a riposo, di un Operatore Esperto, mentre per il 2026, al momento, non sono previste delle cessazioni per pensionamento, salvo eventi non prevedibili, derivanti dalla volontà dei lavoratori.

Qui, di seguito, il riepilogo delle cessazioni intervenute/previste per il triennio 2024/2026:

AREA DI INQUADRAMENTO	CESSAZIONI 2024	CESSAZIONI 2025	CESSAZIONI 2026
Area degli Operatori Esperti	3	1	0
Area degli Istruttori	10	0	0
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2	0	0
TOTALE	15	1	0

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

A seguito delle cessazioni previste per l'anno in corso ed in base alle richieste di fabbisogno di personale pervenute dai Responsabili di Settore, questa Amministrazione intende procedere con le seguenti assunzioni, per gli anni 2024/2025/2026, previo esperimento della procedura ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (mobilità obbligatoria):

Anno 2024

Profilo Professionale	Area di inquadramento	Procedura di reclutamento	Settore di assegnazione
n. 5 Istruttori Amministrativi	Istruttori – (ex C)	Mobilità volontaria/Concorso pubblico	Settori vari
n. 2 Istruttori Tecnici	Istruttori – (ex C)	Mobilità volontaria/Concorso pubblico	Settori vari
n. 1 Assistente Bibliotecario	Istruttori – (ex C)	Scorrimento graduatoria	Settore Servizi alla Persona
n. 3 Agenti di Polizia Locale	Istruttori – (ex C)	Mobilità volontaria/Concorso pubblico	Settore Polizia Locale e Protezione Civile
n. 3 Istruttori Direttivi Amministrativi	Funzionari – (ex D)	Mobilità volontaria/Concorso pubblico	Settori vari

Anno 2025

Profilo Professionale	Area di inquadramento	Procedura di reclutamento	Settore di assegnazione
n. 1 Necroforo	Operatori Esperti – (ex B)	Mobilità volontaria/Scorrimento	Settore Gestione del Territorio ed Ambiente

		graduatoria/Concorso pubblico	
n. 1 Operaio Specializzato	Operatori Esperti – (ex B)	Mobilità volontaria/Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico	Settore Gestione del Territorio ed Ambiente
n. 1 Assistente Bibliotecario	Istruttori – (ex C)	Mobilità volontaria/Scorrimento graduatoria	Settore Servizi alla Persona
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo	Funzionari – (ex D)	Mobilità volontaria/Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico	Settori vari
n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico	Funzionari – (ex D)	Mobilità volontaria/Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico	Settori vari

Anno 2026

Profilo Professionale	Area di inquadramento	Procedura di reclutamento	Settore di assegnazione
n. 1 Istruttore Amministrativo	Istruttori – (ex C)	Mobilità volontaria/Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico	Settori vari
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo	Funzionari – (ex D)	Mobilità volontaria/Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico	Settori vari
n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico	Funzionari – (ex D)	Mobilità volontaria/Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico	Settori vari

Si sottolinea, inoltre, che la presente programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e, comunque, le predette assunzioni potranno essere attuate soltanto al permanere dei vincoli normativi sopra richiamati.

Qui, di seguito, si illustra la dotazione organica del triennio 2024/2026 con relativo fabbisogno di personale:

Area	Profilo Professionale	Dotazione Organica	2024	2025	2026
	Funzionario/Istr. Dir. Amm.vo	18	3	1	1

Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario/Istr. Direttivo Tecnico	7		1	1
	Istruttore Direttivo Programmatore	1			
	Istruttore Direttivo Bibliotecario	1			
	Assistente Sociale	4			
	Commissario Aggiunto P.L.	1			
	Commissario - Comandante	3			
Totale Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione		35	3	2	2
Istruttori	Istruttore Amministrativo	30	5		1
	Istruttore Tecnico	6	2		
	Educatore*	2			
	Assistente Biblioteca	4	1	1	
	Agente P.L.**	16	3		
Totale Area degli Istruttori		58	11	1	1
Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo**	3			
	Messo esperto ed autista	1			
	Caposquadra Verde	1			
	Operatore servizi Ausiliari/Messi	2			
	Operaio specializzato Verde	1			
	Operaio Specializzato	4		1	
	Necroforo	3		1	
	Operatore Specializzato	1			
Totale Area degli Operatori Esperti		16		2	
TOTALE		109	14	5	3

*il seguente profilo professionale viene congelato nella dotazione organica dell'Ente, per effetto dell'art. 6 bis del D. Lgs. n. 165/2001, a seguito del conferimento della gestione del Servizio Asilo Nido Comunale "Candido Ghezzi", con contestuale trasferimento del personale in forza in detto servizio, all'Azienda Speciale Consortile "Insieme per il Sociale", ai sensi degli artt. 6 e 31 del D. Lgs. n. 165/2001, per tutta la durata del contratto di servizio con decorrenza 01/09/2021.

** n. 1 collaboratore amministrativo (area degli operatori esperti), alla cessazione del rapporto di lavoro prevista per il 2024, è trasformato in n. 1 Agente di Polizia Locale (area degli istruttori).

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Ai sensi dell'art. 36, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale"*.

L'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale 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. Sono esclusi stagionali e sostituzione del personale assente.

L' art. 60, comma 3 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022 ha confermato per il personale del comparto la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D. Lgs. n. 81/2015.

Per l'anno 2024, salvo ulteriori proroghe per il 2025 e il 2026, il Comune di Cusano Milanino prevede l'assunzione del seguente personale a tempo determinato, al fine di mantenere invariati gli standard quali-quantitativi di erogazione dei servizi:

Profilo Professionale	Area di inquadramento	Motivazione	Settore di assegnazione
n. 1 Collaboratore Amministrativo	Operatore Esperto – (ex B)	Servizio Elettorale	Settore Affari Generali
n. 1 Assistente Bibliotecario	Istruttori – (ex C)	mantenimento degli standard quali-quantitativi di erogazione del Servizio	Servizi alla Persona

Il vigente art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014, ha introdotto il tetto complessivo della spesa sostenuta per contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi nell'anno 2009.

Il Comune di Cusano Milanino, in base all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. e alle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale per il lavoro

flessibile, ha sostenuto, nell'anno 2009, la spesa di € 160.289,00, oltre oneri, spesa rideterminata in € 115.172,00, oltre oneri, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 65/2018, in quanto il limite è stato ricalcolato ai sensi dell'art. 20, comma 3, del Decreto Legislativo n. 75/2017 a seguito dell'esperimento di procedure di stabilizzazione.

In merito alle assunzioni a tempo determinato soprарichiamate, l'Ente rientra nel suddetto limite, come di seguito specificato:

Anno 2024 – Previsione spesa lavoro flessibile

	Profilo Professionale	AREA	Importo Lordo (escluso oneri)
1	Assistente Biblioteca	Istruttori	€ 11.900,00
2	Collaboratore Amministrativo	Operatore Esperto	€ 4.350,00
TOTALE			€ 16.250,00

Anno 2025 – Previsione spesa lavoro flessibile

	Profilo Professionale	AREA	Importo Lordo (escluso oneri)
1	Assistente Biblioteca	Istruttori	€ 10.500,00
TOTALE			€ 10.500,00

Per il presente fabbisogno di personale, in data 18/12/2024 – Ns. Prot. n. 31.607, è pervenuto il parere favorevole del Collegio dei Revisori.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

(Omissis)

3.4 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

(Omissis)

SEZIONE 4

Monitoraggio

(Omissis)