

COMUNE DI MARANO TICINO

Provincia di Novara

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 94 DEL 22/10/2025

Copia

OGGETTO:	Variazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione semplificato 2025-2027 – ai sensi dell’art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 con modifica del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025-2027
----------	--

L'anno **duemilaventicinque**, addì **ventidue** del mese di **ottobre** alle ore 11:30 nella Sede Comunale;

Previa convocazione avvenuta nei modi e termini previsti dall’art. 42-2’ comma dello Statuto Comunale, si è riunita la GIUNTA COMUNALE.

RISULTANO:

	PRESENTE	ASSENTE
MERLI FRANCO - Sindaco	X	
PIGATTO UGO - Vice Sindaco	X	
COMAZZI MAURO - Assessore	X	

<u>PRESENTI/ASSENTI</u>	3	0
-------------------------	---	---

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Andrea Tomaciello.

Il Presidente, Sig. MERLI FRANCO, nella sua qualità di Sindaco, assunta la presidenza e constatata la legalità dell’adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente deliberazione segnata all’ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO

- che l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art.16 della legge 183/2011, stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di procedere annualmente alla rilevazione delle spese di personale e, in mancanza, il divieto di effettuare assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto a pena di nullità;
- che ai sensi dell'art. 39, comma 1, della legge 449/1997 gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- che l'art.89 del D. Lgs. 267/2000 e in particolare il comma 5 testualmente recita: *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;
- che 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. 165/2001, gli enti locali, per assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle cosiddette categorie protette ex lege 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 ... omissis ... il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;
- che sono entrati in vigore i D. Lgs. n. 74/2017 e n. 75/2017, emanati in attuazione della legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n.124/2015 comunemente definita riforma Madia;
- che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) *“... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”* (art.4 comma 2); b) *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”* (art.4, comma 3); c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”* (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- che la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle

funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d. lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d. lgs. 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

- che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, introducendo una nuova metodologia di calcolo;

Rilevato che all'interno del sopra richiamato D.M. viene citata la pubblicazione di una circolare esplicativa da parte del Ministero della Funzione Pubblica, che risulta protocollata in data 8/6/2020;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Rilevato preliminarmente che, all'art. 2 del citato decreto, si forniscono le seguenti definizioni:

- Spesa del personale: Impegni di competenza per spesa per tutto il personale dipendente (a tempo determinato, indeterminato e con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
- Entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato

nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Dato atto che, alla luce dei successivi art. 3 e 4, questo Ente rientra nella fascia demografica b) comuni compresi tra 1000 e 1999 abitanti e che il valore soglia nel rapporto tra spesa di personale e le entrate correnti, consente l'incremento delle spese di personale nella misura massima del 28,60% (art. 4 comma 1 - tabella 1);

Tenuto conto che il calcolo debba essere effettuato "a scorrimento", di anno in anno, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, vengono richiamate le seguenti deliberazioni:

- C.C. 8 del 28/04/2023 di approvazione del Rendiconto della gestione esercizio 2022;
- C.C. 8 del 29/04/2024 di approvazione del Rendiconto della gestione esercizio 2023;
- C.C. 10 del 30/04/2025 di approvazione del Rendiconto della gestione esercizio 2024;

Rilevato che dalle citate deliberazioni, si è provveduto ad estrapolare i dati di interesse per il calcolo delle capacità assunzionali, come di seguito specificato:

Rendiconto	Anno 2024	Anno 2023	Anno 2022	Media
Titolo I	1.138.450,09	1.016.419,31	1.035.053,76	1.063.307,72
Titolo II	139.494,26	125.821,43	88.703,80	118.006,50
Titolo III	230.405,85	228.921,85	259.661,83	239.663,18
Totale	1.508.350,20	1.371.162,59	1.383.419,39	1.420.977,39
FCDE parte corrente stanziato a bilancio di previsione				30.318,16
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE				1.390.659,23
Spesa personale rilevata nel rendiconto 2024 mac 101 (al netto IRAP)				331.520,71
Rapporto spesa personale / media entrate correnti				23,84%
RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE				23,84%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 D.M. – LIMITE MASSIMO CONSENTITO				28,60%

Evidenziato, pertanto, che il Comune si colloca al di sotto delle soglie di riferimento, disponendo quindi di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027;

Calcolo valore soglia 28,60 % su media entrate correnti al netto del FCDE	€ 397.728,54
Calcolo capacità assunzionale (differenza con spesa di personale)	€ 66.207,83

Rilevato, inoltre, che i resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, risultano inferiori alle capacità generate dal D.M., che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare Interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;

Valutato che questo Comune risulta rispettoso del vincolo di contenimento della spesa di personale disposto dall'art.1 comma 557-quater, L. 296/2006 e s.m.i., come riepilogato nelle tabelle di cui all'allegato A, di cui si

riassumono le risultanze per il Bilancio di Previsione 2025/2027 prendendo come riferimento il personale in dotazione al termine dell'esercizio 2024:

	MEDIA	2025 previsionale	2026 previsionale	2027 previsionale
spese di personale				
intervento 01	€ 348.561,49	€ 330.500,00	€ 329.500,00	€ 329.500,00
altre spese	€ 15.898,89	€ 55.500,00	€ 62.000,00	€ 62.000,00
irap intervento 07	€ 24.926,30	€ 22.800,00	€ 21.900,00	€ 21.900,00
TOTALE	€ 389.386,68	€ 408.800,00	€ 413.400,00	€ 413.400,00
escluse	€ 107.171,77	€ 111.950,00	€ 106.350,00	€ 106.350,00
TOTALE NETTO	€ 282.214,91	€ 296.850,00	€ 307.050,00	€ 307.050,00
netto da consorzio *	€ 55.301,55	€ -	€ -	€ -
TOTALE NETTO MARANO + CIV	€ 337.516,46	€ 296.850,00	€ 307.050,00	€ 307.050,00
spese correnti	€ 1.159.378,91	1.443.964,43	1.450.664,43	1.448.364,43
spese correnti CIV	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE NETTO MARANO + CIV	€ 1.159.378,91	€ 1.443.964,43	€ 1.450.664,43	€ 1.448.364,43
incidenza sulle spese correnti	29,11%	20,56%	21,17%	21,20%
possibilità di incremento di spesa		€ 40.666,46	€ 30.466,46	€ 30.466,46

* I dati medi soprastanti sono stati integrati con i dati consortili (derivanti dalle spese dell'ex Consorzio di Vigilanza), per omogeneità di confronto, avendo considerato, nei conteggi per il 2024, la quota di spesa di personale afferente alla convenzione di Polizia Locale attualmente in corso con il Comune di Bellinzago Novarese. Ciò perché, a seguito del passaggio del personale transitato dall'ex Consorzio, si sarebbe determinato un tangibile incremento apparente.

Preso atto che la dotazione organica ad oggi risulta la seguente:

Area - Settore - Servizio	Dipendenti in servizio						
	ex A	ex B	ex B3	ex C	ex D	ex D3	Dirig.
AREA	operatore	operatore esperto		istruttore	funzionario elevata qualificazione		0
Area Tecnica	0	1	0	1P	1P nr	0	0
Area Finanziaria	0	0	0	0	1P+ 1	0	0
Area Demografica	0	0	0	1	1	0	0
Area di Vigilanza	0	0	0	0	0	0	0
Segretario Comunale	0	0	0	0	0	0	1

nr=non di ruolo

P= part time

Dato atto:

- che non risultano, sentiti anche i responsabili di Servizio in merito a rilevazioni di eventuali eccedenze, segnalazioni di personale in esubero in relazioni anche a sopravvenute eventuali modificazioni dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;
- che il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che “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”;

- che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che “*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*”;
- che con il D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.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;
- che 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 al successivo paragrafo, 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;
- che con il D.M. 30 giugno 2022 n.132, 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, c.2, e 6;
- che con deliberazione n.33 del 30/12/2024, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione e documento unico di programmazione (D.U.P.) aggiornato esercizio finanziario 2025-2027 e relativi allegati;
- che il D.M. n.132/2022, stabilisce:
 - ✓ all’art. 7, comma 1, che “Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”;
 - ✓ all’art. 8, comma 2, che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;

Dato inoltre atto che:

- che il termine per l’approvazione del Bilancio di previsione 2025-2027 è stato differito, con decreto del Ministro dell’Interno del 24 dicembre 2024, al 28 febbraio 2025;
- che il PIAO doveva essere approvato entro 30 giorni dalla scadenza del termine per l’approvazione del Bilancio di Previsione;
- che il Comune di Marano Ticino, alla data del 31.12.2024, ha 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 2025-2027 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all’art. 6 del citato D.M.

132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

- che il Comune di Marano Ticino, con Deliberazione di Giunta Comunale n.17 del 21.02.2025 ha quindi, provveduto all'approvazione del PIAO Semplificato 2025-2027, tenendo conto in particolare, di quanto stabilito da:
- ✓ il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "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;
- ✓ la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ il D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- ✓ la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante "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";
- ✓ la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- ✓ le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- ✓ del Comunicato del Presidente dell'ANAC del 30 gennaio 2025 che per quel che qui più rileva ha statuito espressamente che: *"È tuttavia opportuno evidenziare che, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025). Per le amministrazioni e gli enti tenuti all'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza – PTPCT, all'adozione di un documento che tiene luogo dello stesso o all'integrazione del modello 231, il termine resta fissato al 31 gennaio 2025, secondo quanto disposto dalla legge n. 190/2012 (articolo 1, comma 8). Si conferma per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti la possibilità, dopo la prima adozione, di confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente. Tutto ciò, fermo restando, in ogni caso, l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa"*.

Rilevato

- che si rende necessario provvedere all'aggiornamento/integrazione/modifica del PIAO Semplificato approvato con la sopra citata Delibera di Giunta Comunale n. 17 del 21.02.2025 con particolare riferimento alla Sezione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (Sezione 3.3) per sopravvenute esigenze di potenziamento dell'Area Tecnica/Lavori pubblici che a oggi può contare su un solo dipendente di ruolo (Istruttore – ex categoria C) a tempo indeterminato e parziale (part-time – 18 ore settimanali – 50%);
- che in particolare, il sopra citato Ufficio necessita di una maggior continuità di presenza e soprattutto di evadere con maggior rapidità e tempestività la non indifferente quantità di lavoro anche in considerazione del fatto che sono sempre maggiori gli incombenzi e gli adempimenti che impongono una gestione senza soluzione di continuità degli stessi, il tutto al fine anche di garantire quella

efficienza, economicità, tempestività e buona andamento della P.A. che rappresentano i principi ispiratori e vincolanti dell'agire amministrativo;

- che è stata acquisita come in atti, la disponibilità del sopra citato dipendente all'implementazione dell'orario di lavoro settimanale da n.18 ore a n.30 ore, passando quindi, da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale al 50% al 83,34%;
- che come noto, trattandosi di un incremento della spesa del personale per assunzioni a tempo indeterminato, ne consegue che necessita provvedere al relativo aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale e alla verifica per quel che qui più rileva, della disponibilità di spazi finanziari sufficienti calcolati come sopra riportato e in particolare ai sensi del DM 17 marzo 2020, il tutto per quanto occorrer possa anche nel rispetto degli altri vincoli previsti ex lege per le assunzioni a tempo indeterminato (seppur trattasi di sola implementazione oraria e non nuova assunzione, determina comunque un incremento spesa per assunzioni a tempo indeterminato);
- che si rende, quindi, necessario provvedere, all'implementazione orario con decorrenza dall'anno 2025 (3 novembre 2025) del sopra citato istruttore già attribuito all'Area Lavori pubblici/Edilizia Privata (Area Tecnica) (ex cat. C1) a tempo indeterminato e parziale 18 ore (50%) settimanali da portare a tempo indeterminato e parziale a 30 ore (al 83,34%) settimanali, così come del resto previsto dalla relativa procedura di selezione e successiva assunzione per scorrimento graduatoria (che prevede 18 ore estensibili fino a un massimo di 35 ore);

Ritenuto quindi, di aggiornare quanto previsto nel PTFB 2025/2027, come segue:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2025						
cat.	n.	Profilo professionale		modalità assunzione/implementazione orario di lavoro	decor- renza prevista	Costo teorico annuo
C	1	Istruttore tecnico (oggi a tempo indeterminato e parziale 18 ore - 50% settimanali)	Part Time 83,34%	Implementazione orario lavoro da contratto a tempo indeterminato e parziale 18 ore (50%) settimanali a tempo indeterminato e parziale 30 ore (83,34%) settimanali	03.11.2025	27.176,29
	1				TOTALE	27.176,29

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2026						
cat.	n.	Profilo professionale		modalità assunzione	decor- renza prevista	Costo teorico annuo
D	1	Istruttore direttivo tecnico	Part Time 50%	Selezione / accordo con altre amministrazioni	01.12.2026	17.717,69
	2				TOTALE	17.717,69

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2027						
Nessuno - Mantenimento struttura organizzativa esistente						

Rilevato

- che l'Ufficio Ragioneria ha quindi, provveduto alla stesura della nuova Sezione Piano Triennale Fabbisogno Personale 2025/2027 aggiornata nei termini e modi di cui sopra in ogni sua parte e che allegata alla presente ne diviene parte integrale e sostanziale (All. A), sostituendo per l'effetto l'omologa Sezione prevista nel PIAO Semplificato approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 17 del 21.02.2025, restando per il resto confermato il contenuto del PIAO già approvato e da intendersi per quanto occorrer possa qui riapprovato nelle restanti parti non modificate dalla presente Deliberazione;

- che inoltre, sono indicati nel sopra citato documento in particolare:
 - la copertura finanziaria del Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale per le annualità 2025-2027;
 - il rispetto dei limiti spesa (articolo 1, comma 557, L. 296/2006 e articolo 33 D.L. 34/2019) previsti dalla normativa vigente;
 - il rispetto delle condizioni preliminari/propedeutiche alle assunzioni di personale verificate dal Responsabile del Servizio Finanziario e in particolare:
 - ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
 - l'ente ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
 - l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
 - l'ente, ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, con esito negativo.
 - l'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale;
 - il rispetto dei vincoli di legge in punto capacità istituzionale, ivi inclusi quelli di cui al DM 17 marzo 2020;
- che il Comune di Marano Ticino ha già provveduto anche all'approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive con la Deliberazione di Giunta Comunale n.9 del 24.01.2025;

VISTO il parere favorevole del 17.10.2025 rilasciato dal revisore dei Conti in atti (ns. prot. gen. in entrata n. 4713 del 17.10.2025);

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Acquisito, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i. il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in maniera palese

DELIBERA

- 1) Di approvare integralmente quanto sopra esposto in narrativa e premessa quale parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;
- 2) Di approvare e quindi, conseguentemente aggiornare/modificare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 con la nuova Sezione Piano Triennale Fabbisogno del Personale (Sezione 3.3) che allegata alla presente ne forma parte integrale e sostanziale (All. A) e per l'effetto sostituisce in ogni sua parte l'omologa Sezione già approvata con Delibera di Giunta Comunale n.17 del 21/02/2025, in particolare, per quel che qui più rileva, per la seguente previsione di implementazione oraria di personale già dipendente a tempo indeterminato e parziale a 18 ore (50%) settimanali con decorrenza dall'anno 2025 (3 novembre 2025)

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2025						
cat.	n.	Profilo professionale		modalità assunzione/implementazione orario di lavoro	decor- renza prevista	Costo teorico annuo
C	1	Istruttore tecnico (oggi a tempo indeterminato e parziale 18 ore – 50% settimanali)	Part Time 83,34%	Implementazione orario lavoro da contratto a tempo indeterminato e parziale 18 ore (50%) settimanali a tempo indeterminato e parziale 30 ore (83,34%) settimanali	03.11.2025	27.176,29
	1				TOTALE	27.176,29

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2026						
cat.	n.	Profilo professionale		modalità assunzione	decor- renza prevista	Costo teorico annuo
D	1	Istruttore direttivo tecnico	Part Time 50%	Selezione / accordo con altre amministrazioni	01.12.2026	17.717,69
	2				TOTALE	17.717,69

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2027						
Nessuno - Mantenimento struttura organizzativa esistente						

- 3) di dare atto che per le restanti parti il PIAO Semplificato già approvato con la sopra citata Delibera di Giunta Comunale n. 17 del 21.02.2025 è da intendersi integralmente confermato e quindi, per quanto occorrer possa, riapprovato;
- 4) di dare atto, per quel che qui più rileva, che l'Ufficio Ragioneria ha provveduto a verificare e quindi, certificare, nell'allegata nuova Sezione Piano Triennale Fabbisogno del Personale, la ricorrenza in particolare dei seguenti presupposti di legge per addvenire all'implementazione orario di un dipendente istruttore già attribuito all'Area Lavori Pubblici/Edilizia Privata (Area Tecnica) (ex cat. C1) a tempo indeterminato e parziale 18 ore settimanali (50%) da portare a tempo indeterminato e parziale a 30 ore settimanali (al 83,34%) con decorrenza dall'anno 2025 (3 novembre 2025).
 - la copertura finanziaria del Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale per le annualità 2025-2027;
 - il rispetto dei limiti spesa (articolo 1, comma 557, L. 296/2006 e articolo 33 D.L. 34/2019) previsti dalla normativa vigente;
 - il rispetto anche per quanto occorrer possa, delle condizioni preliminari/propedeutiche alle assunzioni di personale verificate dal Responsabile del Servizio Finanziario e in particolare:
 - ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
 - l'ente ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
 - l'ente, sentiti anche i Responsabili dei Servizi, ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.
 - l'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale;
 - la ricorrenza dei requisiti di Legge in punto capacità assunzionale/spazi finanziari per assunzioni anche ai sensi del DM 17 marzo 2020;
- 5) di dare mandato al Responsabile del Settore Finanziario, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione:
- a) all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali";
 - b) nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica";
 - c) nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance"
 - d) nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione"
 - e) nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati;
- 6) di dare mandato al Responsabile del Settore Finanziario di provvedere alla trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022, della nuova Sezione Piano Triennale Fabbisogno Personale (sezione 3.3) che sostituisce integralmente in ogni sua parte quella omologa precedente approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 21.02.2025;
- 7) di dare mandato al Responsabile del Settore Finanziario di provvedere alla trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022, laddove ritenuto necessario del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 per tutte le restanti parti già approvate con Deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 21.02.2025 e non modificate dalla presente Deliberazione;
- 8) di pubblicare il presente aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 9) di trasmettere il presente aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
- 10) di inviare la presente quale informativa alle OO.SS. e R.S.U.

Successivamente, stante l'urgenza, con separata votazione unanime e palese

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to: MERLI FRANCO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: Dott. Andrea Tomaciello



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata posta in pubblicazione all'Albo pretorio del Comune di Marano Ticino in data **28/10/2025** e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi sino al **12/11/2025**.

Marano Ticino, lì 28/10/2025.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: Dott. Andrea Tomaciello



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

() Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D. Lgs. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

() Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: Dott. Andrea Tomaciello



Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Marano Ticino, lì, 28/10/2025.

IL FUNZIONARIO INCARICATO