



COMUNE DI RANICA

Via Gavazzeni,1 - 24020 Ranica
PROVINCIA DI BERGAMO
Codice Fiscale 00330380163

ORIGINALE

N. 133 del 16/10/2025

Codice Comune 10182

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 APPROVATO CON DELIBERAZIONE NR. 31 DEL 20.03.2025, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021. VARIAZIONE SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno duemilaventicinque addì sedici del mese di Ottobre alle ore 09:30 in videoconferenza .

Verbalizza il SEGRETARIO GENERALE - FABRIS EDI.

La Giunta comunale si riunisce a distanza in modalità telematica, avvalendosi di idonee tecnologie che garantiscono l'effettiva partecipazione, la contemporaneità delle decisioni, la sicurezza dei dati, delle informazioni e la segretezza.

Il SEGRETARIO GENERALE - FABRIS EDI accerta l'identità dei partecipanti all'inizio della seduta come segue:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Presenza</i>
Parma Sergio	SINDACO	Assente
Beretta Carlo	VICE-SINDACO	Presente
Alborghetti Adriana	ASSESSORE	Presente
Tribbia Margherita	ASSESSORE	Assente
Taiocchi Alberto	ASSESSORE	Presente in videoconferenza
Totale Presenti	3	Totale Assenti
		2

Il numero legale è riscontrato in automatico dai collegamenti del sistema. La seduta è aperta dal VICE-SINDACO - BERETTA CARLO. Il SEGRETARIO GENERALE verifica il numero legale in corso di seduta all'inizio della votazione di ciascun punto posto all'ordine del giorno. Il presente verbale si intende assunto nel luogo fissato nell'avviso di convocazione. Esso segue l'ordinaria procedura di pubblicazione e conservazione, prevista per gli atti deliberativi del Comune.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il VICE-SINDACO - BERETTA CARLO - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:

AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 APPROVATO CON DELIBERAZIONE NR. 31 DEL 20.03.2025, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.
VARIAZIONE SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO l'art. 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a norma del quale gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico – amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni;

RICHIAMATE:

- la deliberazione n. 47 del 19/12/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale il Consiglio Comunale ha approvato la nota di aggiornamento al DUP 2025 – 2027;
- la deliberazione n. 52 del 19/12/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2025 – 2027;
- la deliberazione n. 2 del 09/01/2025, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la Giunta Comunale ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027, parte finanziaria, assegnando ai Responsabili di Settore di questo Comune le dotazioni finanziarie fissate nel PEG stesso;

PREMESSO CHE l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

1. *Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, (gli enti con meno di 50 dipendenti adottano il PIAO in forma semplificata) entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*
2. *Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*
 - h) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - i) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
 - j) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
 - k) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e*

dell'organizzazione amministrativa nonché' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

- l) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché' la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- m) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
- n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

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

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

RICHIAMATI:

- la deliberazione di Giunta Comunale n.141 del 15/09/2022 con la quale è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell’art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/202;
- la delibera di Giunta Comunale n. 34 del 09/03/2023 con la quale è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 – ai sensi dell’art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/202;
- la delibera di Giunta Comunale n. 11 del 01/02/2024 con la quale è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 – ai sensi dell’art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/202;
- il Comunicato del Presidente dell’ANAC del 30/01/2025 il quale, per gli enti locali, ha differito al 30/03/2025 il termine per l’adozione e la pubblicazione dei PIAO 2025-2027 e ha confermato che, per gli enti con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione del PTPCT è possibile confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell’organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell’anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO, PTPCT, documento che tiene luogo dello stesso o misure integrative del MOG 231);
- la delibera di giunta comunale n. 30 del 20/03/2025 con la quale è stata confermata la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del piano integrato di azione e organizzazioni approvato con delibera di giunta comunale n. 34 del 09/03/2023;

RILEVATO CHE:

- Il DPR 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:
 - all’art. 1, comma 3, che “*Le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.*”;
 - all’art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell’art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’art. 10*

del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell’Amministrazione;

- all’art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:
 - all’art. 2, comma 1, in combinato disposto con l’art. 6 del Decreto medesimo, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell’Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

RICHIAMATE:

- la propria Deliberazione nr. 31 del 20.03.2025 con la quale si approvava il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, ai sensi dell’art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con D.M. 24 giugno 2022;
- la propria Deliberazione nr. 61 del 22.05.2025, con la quale si approvava una variazione al PIAO 2025-2027 - Sottosezione 3.3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- la propria Deliberazione nr. 96 del 24.07.2025, con la quale si approvava una variazione al PIAO 2025-2027 - Sottosezione 3.3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;

CONSIDERATO che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *performance* (D.Lgs n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge n. 190/2012 e del decreto legislativo n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

RICHIAMATA in particolare la **SEZIONE III. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale** – del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, che assorbe i contenuti della programmazione triennale dei fabbisogni di personale;

EMERSE le seguenti nuove necessità:

- assunzione di un dipendente inquadrato nell’Area dei Funzionari ed EQ, ai sensi dell’art. 1, comma 557, della legge 311/2004, per max 8 ore settimanali, nel periodo ottobre – dicembre 2025, al fine di garantire supporto e formazione al personale neo assunto;
- sostituzione, nel corso dell’anno 2026, un “Assistente Sociale” - Area dei Funzionari ed EQ - a tempo parziale, utilizzata in convenzione in scavalco condiviso ex art. 23 del CCNL 16.11.2022, con il Comune di Villa di Serio, che espletterà la procedura in qualità di ente capofila;

RAVVISTA, pertanto, la necessità di procedere a un aggiornamento del PIAO 2025-2027, come di seguito indicato:

SEZIONE III. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Variazione secondo quanto indicato nell'allegato a) alla presente deliberazione;

DATO ATTO che con nota Prot. 11370 in data 09.10.2025 è stata resa l'informazione ai soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 4, comma 5 del CCNL 16.11.2022;

VISTO l'allegato parere favorevole dell'organo di revisione, acquisito al Prot. 11523 in data 15.10.2025, in ordine alla variazione della Sottosezione 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" del PIAO 2025-2027;

RITENUTO, dunque, di approvare l'aggiornamento del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, come contenuto nell'allegato a), costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

VISTI:

- il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi,
- lo Statuto Comunale;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTI 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;

CON VOTI unanimi espressi in forma palese

DELIBERA

DI RICHIAMARE le premesse quali parti integranti della presente Deliberazione;

DI APPROVARE, l'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato con Deliberazione di G.C. nr. 31 del 20.03.2025 e aggiornato con Deliberazioni di G.C. nr. 61 del 22.05.2025 e nr. 96 del 24.07.2025, come contenuto nell'allegato a), costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, che dettagliatamente prevede:

SEZIONE III. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Variazione secondo quanto indicato nell'allegato a) alla presente deliberazione;

DI DARE MANDATO al Responsabile del Settore Affari Generali di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto

sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”, ai sensi dell’art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

DI DARE MANDATO al Responsabile del Settore Affari Generali di provvedere alla trasmissione delle modifiche al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO), come approvate dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell’art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80.

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

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 15 ottobre 2025

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA - TOTALE: n. 26 unità di personale di cui:

- n. 25 a tempo indeterminato
- n. 1 a tempo determinato
- n. 20 a tempo pieno
- n. 6 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 9 ex cat. D - Area Funzionari ed Elevata Qualificazione - così articolate:

- n. 4 con profilo di Specialista in Attività Amministrative
- n. 1 con profilo di Specialista in Attività Contabili
- n. 1 con profilo di Specialista in Attività Area di Vigilanza
- n. 1 con profilo di Specialista in Attività Tecniche
- n. 2 con profilo di Assistente Sociale

n. 16 ex. cat. C - Area degli Istruttori - così articolate:

- n. 7 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile
- n. 2 con profilo di Geometra
- n. 3 con profilo di Assistente di Biblioteca
- n. 3 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 1 ex cat. B – Area degli Operatori Esperti così articolate:

- n. 1 con profilo di Operaio

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027 veniva approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 96 del 01.08.2024, nella quale si dava espressamente atto

“- che il piano triennale dei fabbisogni di personale è assorbito dal Piano integrato di Attività e Organizzazione, secondo quanto previsto dal D.P.R. nr. 81/2022, emanato ai sensi dall'articolo 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni, dalla L. n.113/2021;

- che la presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale confluirà, pertanto, nell'apposita sezione del Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, da approvarsi entro i termini previsti dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in coerenza con i contenuti del DUP 2025-2027".

Con Deliberazione di G.C. nr. 31 in data 20.03.2025 si approvava il Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, di cui il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 costituisce specifica sottosezione 3.3.

Relativamente all'annualità 2025 si prevedeva:

- a seguito del collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo" - area degli Istruttori - a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.
- a seguito del collocamento a riposo di un "Agente di Polizia Locale" - area degli Istruttori - a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.
- a seguito dimissioni di un "Assistente Sociale" - area dei Funzionari ed EQ - a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.

Con Deliberazione di G.C. nr. 61 del 22.05.2025 si approvava una variazione al PIAO - sottosezione 3.3 - piano triennale dei fabbisogni di personale, prevedendo:

- l'espletamento di procedura esplorativa di mobilità volontaria finalizzata alla sostituzione di n. 2 figure di "Istruttore Tecnico" e di n.1 figura di "Istruttore Amministrativo" – Area degli Istruttori (ex cat C), in possesso del nulla osta preventivo alla mobilità volontaria.
- la trasformazione in full time, dal 01.07.2025, per un posto di "Istruttore Amministrativo" – Area degli Istruttori (ex cat C) a 31 ore settimanali.

Con Deliberazione di G.C. nr. 96 del 24.07.2025 si approvava una variazione al PIAO - sottosezione 3.3 - piano triennale dei fabbisogni di personale, prevedendo:

- la sostituzione nel corso dell'anno 2025 di uno "Specialista in attività Amministrative" – area dei Funzionari ed EQ, a seguito dimissioni di un dipendente full time con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
- la sostituzione nel corso dell'anno 2025 di un "Istruttore Amministrativo" – Area degli Istruttori, a seguito dimissioni di un dipendente full time.
- la sostituzione da gennaio 2026 di un "Istruttore Tecnico" – Area degli Istruttori, a seguito dimissioni di un dipendente full time con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Con la presente variazione si prevede:

- l'assunzione di un dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004, per max 8 ore settimanali, nel periodo ottobre – dicembre 2025, al fine di garantire supporto e formazione al personale neo assunto.
- Di sostituire, nel corso dell'anno 2026, un "Assistente Sociale" - Area dei Funzionari ed EQ - a tempo parziale, utilizzata in convenzione in scavalco condiviso ex art. 23 del CCNL 16.11.2022, con il Comune di Villa di Serio, che espleterà la procedura in qualità di ente capofila.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17.03.2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2025 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **23,45%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.100.679,14;
- Rilevato che, includendo le azioni assunzionali previste dal PTFP 2025/2027, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 al netto degli oneri per rinnovo CCNL 16.11.2022 pari a Euro 1.005.466,94.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 940.253,86

Spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, per l'anno 2025: Euro 936.104,00=

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 11.112,27, come risultante dal questionario consuntivo 2015 trasmesso alla Corte dei Conti

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 3.162,00 – facoltà di assumere nel rispetto del limite sopra riportato.

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che 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.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- 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 di 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 alla data odierna 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;
- si attesta che il Comune di Ranica non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Certificazioni del Revisore dei Conti:

Dato atto che il contenuto della presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stato sottoposto al Revisore dei conti, ai fini dell'espressione del parere favorevole, acquisito al prot. xxxxxx del xxxxxxxxxx, in ordine al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

Stima del trend delle cessazioni ed evoluzione dei fabbisogni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Anno 2025:

Collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo" - area degli Istruttori - a tempo pieno.

Collocamento a riposo di un "Agente di Polizia Locale" - area degli Istruttori - a tempo pieno.

Dimissioni di un "Assistente Sociale" - area dei funzionari ed EQ - a tempo pieno.

Dimissioni di uno "Specialista in Attività Amministrative" – area dei Funzionari ed EQ - a tempo pieno.

Dimissioni di un "Istruttore Tecnico" - area degli Istruttori - a tempo pieno.

Dimissioni di un "Istruttore Amministrativo" - area degli Istruttori - a tempo pieno.

Dimissioni di un "Assistente Sociale" - area dei funzionari ed EQ - a tempo parziale (dipendente del Comune di Villa di Serio e utilizzata in convenzione in scavalco condiviso ex art 23 del CCNL 16.11.2022).

Anno 2026:

Nessuna cessazione

Anno 2027:

Collocamento a riposo di un "Agente di Polizia Locale" - area degli Istruttori - a tempo pieno.

3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

La seguente tabella riassume la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, con contestuale adeguamento della dotazione organica, predisposta a seguito di attenta valutazione:

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

COMUNE DI RANICA															Allegato a)	
DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DEL COMUNE DI RANICA																
AGGIORNATA AL D.M. 17 MARZO 2020																
QUALIFICA PROFESSIONALE	DOTAZIONE VIGENTE (15/10/2025)			ANNO 2025			ANNO 2026			ANNO 2027			COSTO COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE ANNO 2025	COSTO COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE ANNO 2026	COSTO COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE ANNO 2027	NOTE
	ex CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME	ex CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME	ex CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME	ex CAT.	TEMPO PIENO	PART TIME				
SPECIALISTA IN ATTIVITA' CONTABILI	D	1		D	1		D	1		D	1		26.366,11	26.366,11	26.366,11	
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	D	1		D	1		D	1		D	1		26.366,11	26.366,11	26.366,11	
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE	D	3		D	3		D	3		D	3		79.098,34	79.098,34	79.098,34	Nel corso dell'anno 2025 si prevede la sostituzione di un dipendente full time con diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 c.10 del CCNL 16/11/2022 a seguito dimissioni volontarie
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE	D		1	D		1							2.547,20			Assunzione a tempo determinato ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004 - periodo ottobre/dicembre 2025 per max 8 ore settimanali
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AREA VIGILANZA	D	1		D	1		D	1		D	1		26.366,11	26.366,11	26.366,11	
ASSISTENTE SOCIALE 36 ORE SETT.	D	1		D	1		D	1		D	1		26.366,11	26.366,11	26.366,11	Dal 01/05/2025 al 31/05/2025 il posto è rimasto vacante
ASSISTENTE SOCIALE 18 ORE SETT.	D		1	D		1			1	D		1	13.183,06	13.183,06	13.183,06	non rievla ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019. L'assistente sociale è dipendente del Comune di Villa di Serio e utilizzata in convenzione ex art.23 del CCNL 16.11.2022. Nel corso dell'anno 2025 si prevede la sostituzione a seguito dimissioni intervenute nell'anno 2025
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	3		C	3		C	3		C	3		77.158,35	77.158,35	77.158,35	Nel corso del 2025 è intervenuto un collocamento a riposo e relativa sostituzione.
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA 24 H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	16.199,55	16.199,55	16.199,55	
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA 18 H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	12.149,66	12.149,66	12.149,66	
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	C	1		C	1		C	1		C	1		24.299,33	24.299,33	24.299,33	Un posto è temporaneamente coperto a 30 ore, ma viene mantenuto a tempo pieno. Da gennaio 2026 si prevede la sostituzione di un dipendente full time a seguito dimissioni volontarie
GEOMETRA	C	2		C	2		C	2		C	2		48.598,66	48.598,66	48.598,66	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	4		C	4		C	5		C	5		97.197,32	121.496,65	121.496,65	Nel corso del 2025 si prevede la sostituzione di un dipendente full time a seguito dimissioni volontarie. Dal 01/07/2025 è prevista la trasformazione in full time di un posto di istruttore amministrativo a 31 ore. Dal 2026 si prevede l'assunzione di un nuovo posto con corrispondente cessazione di un posto di istruttore amministrativo part time a 27 ore.
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/ADDETTO CED	C	1		C	1		C	1		C	1		24.299,33	24.299,33	24.299,33	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 31H/SETT	C			C			C			C			10.462,21	-	-	Dal 01/07/2025 è stata trasformato in full time.
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 27H/SETT	C		1	C		1	C		1	C		1	9.025,33	-	-	Il posto temporaneamente coperto a 32 ore (a 36 ore dal 01/07/2025 al 31/12/2025). Dal 2026 si prevede la trasformazione in full time
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 28H/SETT	C	1		C	1		C	1		C	1		18.899,48	18.899,48	18.899,48	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C	1		C	1		C	1		C	1		24.299,33	24.299,33	24.299,33	
OPERAIO SPECIALIZZATO	B	1		B	1		B	1		B	1		21.685,25	21.685,25	21.685,25	
TOTALE		20	6		20	6		21	4		21	4	571.383,78	573.648,37	573.648,37	
Quota segretario generale in convenzione (al netto di contributi e buoni mensa)													27.603,10	48.014,24	48.014,24	Gennaio convenzione con scanno, dal 1/02 la 1409 scavalco del 15/09 al 31/12 in disponibilità, dal 2026 prevista convenzione
Straordinario per il personale a tempo indeterminato													3.243,00	3.243,00	3.243,00	
Contratto decentrato 2025 importi soggetti al limite, importo FO 2016, indennità di vigilanza 4 vigile, indennità di comparto a carico del bilancio, indennità operato cat B.													145.255,25	145.255,25	145.255,25	nuovo ordinamento professionale - art. 11 e seguenti del CCNL 16.11.2022
Contributi obbligatori per il personale al netto dei contributi, straordinario elezioni e assistente sociale p.time 18 ore													218.481,81	225.392,89	225.392,89	*Area dei collaboratori - ex Cat A
Miglioramento contratto													25.000,00	25.000,00	25.000,00	*Area dei collaboratori esperti - ex Cat B
buoni pasto													14.500,00	14.500,00	14.500,00	*Area degli istruttori - ex Cat C
assegni familiari																*Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - ex Cat D
TOTALE GENERALE													1.005.466,94	1.035.053,75	1.035.053,75	

Il piano occupazionale per il triennio 2025-2027, adottato nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018, prevede:

Anno 2025:

- A seguito del collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo" - Area degli Istruttori - a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione (procedura conclusa).
- A seguito del collocamento a riposo di un "Agente di Polizia Locale" - Area degli Istruttori - a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione (procedura conclusa).

- A seguito dimissioni di un “Assistente Sociale” - Area dei Funzionari ed EQ - a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione. (procedura conclusa).
- Dal 01.07.2025 si prevede la trasformazione in full time per un posto di “Istruttore Amministrativo” – Area degli Istruttori (ex cat C) a 31 ore settimanali (procedura conclusa).
- A seguito dimissioni di un dipendente full time con diritto alla conservazione del posto di lavoro, si prevede la sostituzione nel corso dell’anno 2025 di uno “Specialista in attività Amministrative” – Area dei Funzionari ed EQ.
- A seguito dimissioni di un dipendente full time, si prevede la sostituzione nel corso dell’anno 2025 di un “Istruttore Amministrativo” – Area degli Istruttori (procedura conclusa).
- Si prevede l’assunzione di un dipendente, inquadrato nell’Area dei Funzionari ed EQ, ai sensi dell’art. 1, comma 557, della legge 311/2004, per max 8 ore settimanali nel periodo ottobre – dicembre 2025, al fine di garantire supporto e formazione al personale neo assunto.

Anno 2026:

- A seguito dimissioni intervenute nell’anno 2025 di un dipendente full time con diritto alla conservazione del posto di lavoro, si prevede la sostituzione da gennaio 2026 di un “Istruttore Tecnico” – Area degli Istruttori.
- A seguito dimissioni intervenute nell’anno 2025 di un “Assistente Sociale” - Area dei Funzionari ed EQ - part-time, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, utilizzato in convenzione con il Comune di Villa di Serio, si prevede la sostituzione nel corso del 2026 tramite procedura espletata dall’ente capofila Villa di Serio.

Anno 2027:

- A seguito del collocamento a riposo di un “Agente di Polizia Locale” - Area degli Istruttori - a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.

In caso di concessione di nulla osta preventivo alla mobilità in uscita a favore di personale dipendente, ai sensi dell’art. 30 del D.lgs 165/2001, si procederà all’esperimento delle procedure di reclutamento volte alla sostituzione. Il rilascio del nulla osta definitivo sarà subordinato alla contestuale copertura del posto che rimarrebbe vacante.

Le assunzioni previste nel triennio, nonché le eventuali sostituzioni di personale per concessione di mobilità in uscita, avverranno secondo le

procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente, fermo restando l'obbligo del previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001.

Si dà atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2025-2027 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2025-2027 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità.

3.3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Con direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 avente ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, sono state fornite alle amministrazioni una serie di “indicazioni metodologiche operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Il consolidamento di questi processi, in particolare, costituisce il presupposto per innalzare l'efficacia e l'impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale, ottimizzando, nel contempo, l'utilizzo delle risorse disponibili”.

La successiva direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023, avente ad oggetto “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”, al paragrafo 5 - “La formazione e il capitale umano”, fornisce ulteriori indicazioni sulla formazione. Ai dirigenti, infatti, è affidato il compito di promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano. È, quindi, fondamentale stabilire priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali, sia per l'efficace svolgimento del ruolo dirigenziale, al fine di poter guidare con successo il personale assegnato ed essere protagonisti di un vero cambiamento all'interno delle proprie organizzazioni.

La nuova direttiva Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16.01.2025, avente ad oggetto “Valorizzazione delle persone e produzione di valore

pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, segue i precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche. Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. La formazione, come specificato nell’atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e, a partire dal 2025, con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.

Un elemento chiave del piano formativo è la piattaforma “Syllabus”, concepita per offrire percorsi personalizzati che rispondano alle esigenze dei dipendenti. Attraverso un approccio flessibile e modulare, Syllabus permette a ciascun utente di intraprendere un percorso formativo calibrato sulle proprie necessità, individuate mediante un’analisi iniziale delle competenze. Questa valutazione consente di evidenziare eventuali lacune e di orientare l’offerta formativa verso obiettivi concreti di crescita professionale.

La piattaforma offre un’ampia gamma di corsi, che spaziano dal rafforzamento delle competenze di base a contenuti altamente specialistici. L’obiettivo è quello di creare un ecosistema formativo in cui l’apprendimento diventa continuo e strettamente collegato agli sviluppi tecnologici e normativi che interessano la Pubblica Amministrazione.

Le priorità strategiche, in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze per il Comune di Ranica, sono di seguito elencate.

- Ai fini del graduale raggiungimento dell'obiettivo ambizioso, contenuto nella direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di 40 ore annue di formazione pro-capite, tra gli obiettivi operativi di performance per l'anno 2025 è prevista l'elaborazione di uno strumento attraverso il quale ogni responsabile monitori le attività formative del proprio Settore, distinto per tipologia e per destinatari, con indicazione di 3 sessioni annue di monitoraggio periodico alle date del 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre.

- Formazione obbligatoria, adeguata al ruolo ricoperto nell'organizzazione, in materia di sicurezza sul lavoro (Ex d.lgs 81/2008).

- Rafforzamento delle competenze in materia di etica, integrità, trasparenza e anticorruzione. Con specifico riguardo alle nuove assunzioni, ai casi di passaggio a ruoli o funzioni superiori o di trasferimento di personale, verrà garantito il ciclo formativo in materia di etica pubblica, come previsto dalla L.

29 giugno 2022, n. 79, di conversione del D.L. 30 aprile 2022 n. 36, che ha modificato il comma 7 dell'art. 54 (Codice di comportamento) del D.Lgs.165/2001.

- Rafforzamento delle competenze digitali, a seguito adesione all'iniziativa del Dipartimento per la Funzione Pubblica denominata "Competenze digitali per la PA", che prende le mosse dal Syllabus delle "Competenze digitali per la PA", ossia il documento che descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione. Avvio o proseguimento formazione per i neo assunti.

- Adesione al percorso di formazione del MEF in materia di sistema unico di contabilità economico-patrimoniale ACCRUAL, cui tutte le amministrazioni pubbliche devono aderire entro il 2026, come previsto dalla Riforma 1.15 del PNRR.

- Proseguimento percorso di sviluppo delle competenze manageriali delle Posizioni Organizzative, mediante adesione al percorso formativo offerto dalla piattaforma Syllabus in materia di leadership e gestione del personale *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"*. Il programma, della durata di 9 ore, mira ad approfondire e sviluppare competenze e conoscenze su principi, obiettivi, metodi e strumenti alla base del processo di gestione della formazione, al fine di assicurare una concreta ed efficace attuazione delle politiche di sviluppo del capitale umano nell'ottica di valorizzare le persone e produrre valore pubblico, in linea con le previsioni della nuova Direttiva 2025 del Ministro della PA sulla formazione.

- Formazione specifica a seguito entrata in vigore del decreto correttivo al nuovo codice dei contratti – D.lgs 36/2023 e dell'avvio della completa digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici.

- Formazione specifica in funzione dell'adesione dell'ente alla piattaforma delle notifiche digitali (PND) in conseguenza di finanziamento PNRR.

- Formazione specifica relativa alle funzionalità del nuovo sito istituzionale, con particolare riguardo all'utilizzo dello sportello polifunzionale, realizzati grazie a finanziamenti PNRR.

- Formazione specifica da remoto inerente la predisposizione degli atti di liquidazione delle fatture da parte di ogni responsabile di settore, a seguito recepimento direttiva 2011/7/UE intervenuto con D.Lgs. n. 231/2002 in ordine

alla riduzione dei tempi di pagamento, che è parte delle riforme inserite nel PNRR (Missione 1, componente 1, riforma 1.11), di competenza del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF).

- Adesione a ciclo di incontri formativi denominato “Mente Locale”, aperto a tutto il personale, che offre spunti teorico/operativi a partire da una panoramica sulle principali novità normative coinvolgenti l’ente locale.

La formazione verrà erogata sia in house che da soggetti esterni qualificati. In adesione alle indicazioni fornite con Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16.01.2025, sopra richiamata, ogni Responsabile di Settore è invitato a promuovere un’adeguata partecipazione ad attività di formazione, per sé stesso e per il personale assegnato, per un impegno complessivo tendente all’obiettivo delle 40 ore annue. I piani formativi individuali andranno definiti in coerenza con gli esiti della valutazione individuale della performance, con specifico riferimento sia alle competenze tecniche, avendo particolare riguardo a quelle finalizzate all’accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione, sia per la parte relativa ai comportamenti.

COMUNE DI RANICA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

VERBALE N. 23 DEL 14/10/2025

Verbale di rilascio parere in merito a sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dedicata al: "piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027".

Il sottoscritto, Dott. Francesco Brianza, Revisore dei Conti del Comune di Ranica, nominato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 29/07/2024 è stato interpellato in data 13/10/2025 per l'espressione del parere in merito alla proposta di variazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione sezione dedicata al: "piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027".

Visto l'allegato A) alla proposta di deliberazione di giunta comunale avente ad oggetto la variazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027;

Esaminato l'allegato che prevede sostanzialmente le seguenti variazioni:

- l'assunzione di un dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004, per max 8 ore settimanali, nel periodo ottobre - dicembre 2025, al fine di garantire supporto e formazione al personale neo assunto;
- di sostituire, nel corso dell'anno 2026, un "Assistente Sociale" - Area dei Funzionari ed EQ - a tempo parziale, utilizzata in convenzione in scavalco condiviso ex art. 23 del CCNL 16.11.2022, con il Comune di Villa di Serio, che espletterà la procedura in qualità di ente capofila.

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria ..."

- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 8 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173;

- il Decreto attuativo 17 marzo 2020 pubblicato in GU 27/4/2020, a cui fa riferimento l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019;

- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), prevedendo, tra l'altro, che il Piano triennale dei fabbisogni del personale rappresenti una sezione specifica di tale atto pianificatorio;

Preso atto che la spesa del personale stimata in base alle nuove modifiche è pari ad euro 1.005.466,94 ed è inferiore al limite di capacità assunzionale pari ad euro 1.100.679,14 in quanto l'Ente evidenzia un rapporto

tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto dell'FCDE pari a 23,45%, inferiore al valore soglia per fascia demografica pari al 26,90%.

Che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006:

- Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 940.253,86;
- Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 936.104,00.

Considerati i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 del TUEL;

Considerato che la programmazione del fabbisogno del personale sopra indicata è funzionale a garantire il funzionamento degli uffici comunali in quanto offre supporto e formazione al personale neo assunto;

Esaminata la documentazione richiamata ed espletata l'istruttoria di rito,

ESPRIME

Parere favorevole per quanto di propria competenza sulla proposta di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione sezione dedicata al: "piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027" ed invita l'ente a monitorare costantemente la spesa del personale affinché la stessa sia mantenuta nei limiti indicati dalla Legge.

Monza, 14/10/2025

Il Revisore Unico
Dott. Francesco Brianza
(documento firmato digitalmente)

COMUNE DI RANICA

PROVINCIA DI BERGAMO

Allegato alla delibera della Giunta Comunale

n. 133 del 16/10/2025

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 APPROVATO CON DELIBERAZIONE NR. 31 DEL 20.03.2025, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021. VARIAZIONE SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

ART. 49 DEL T.U.E.L. 18.08.2000, N. 267 e successive modificazioni ed integrazioni

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Responsabile di Settore - Settore 1 - Affari Generali - certifica l'effettivo svolgimento dell'istruttoria sull'argomento della proposta di deliberazione indicata in oggetto e che segue ed esprime parere

PARERE FAVOREVOLE

Il Responsabile di Settore
Settore 1 - Affari Generali

Bonandrini Chiara

Ranica, li 13/10/2025

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto Responsabile del Settore Servizi Finanziari e Tributari di questo Comune, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267, esprime parere

PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta di deliberazione che segue in ordine alla sola regolarità contabile.

IL RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO

Ranica, li 16/10/2025

Colombo Cristina



COMUNE DI RANICA
PROVINCIA DI BERGAMO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 133 del 16/10/2025

OGGETTO:

**AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027
APPROVATO CON DELIBERAZIONE NR. 31 DEL 20.03.2025, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N.
80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021. VARIAZIONE
SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.**

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

FIRMATO
IL VICE-SINDACO
BERETTA CARLO

FIRMATO
IL SEGRETARIO GENERALE
FABRIS EDI

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).