



COMUNE DI RANICA

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

ORIGINALE

N. 164 del 23/11/2023

Codice Comune 10182

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 – AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021 - APPROVATO CON DELIBERAZIONE NR. 34 DEL 09.03.2023 E AGGIORNATO CON DELIBERAZIONE NR. 132 DEL 21.09.2023.

Il giorno 23/11/2023, alle ore 10:30 nella sala delle Adunanze, osservate tutte le formalità prescritte dal T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267 e dello Statuto Comunale vigente sono stati oggi convocati in seduta i componenti della GIUNTA COMUNALE.

All'appello risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Presenza</i>	
Vergani Mariagrazia	SINDACO	Presente	
Beretta Carlo	ASSESSORE	Presente	
Tribbia Margherita	ASSESSORE	Presente	
Pellegrini Fulvio Giuseppe	ASSESSORE	Presente	
Totale Presenti	4	Totale Assenti	0

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE - SERLENGA TIZIANA -, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

OGGETTO:

AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 – AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021 - APPROVATO CON DELIBERAZIONE NR. 34 DEL 09.03.2023 E AGGIORNATO CON DELIBERAZIONE NR. 132 DEL 21.09.2023.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con delibera di Consiglio Comunale n. 7 in data 09.02.2023 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025 e il Bilancio di Previsione 2023-2025;

Preso atto che l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

- “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, 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:*
 - a) 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;*
 - b) 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;*
 - c) 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;*
 - d) 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;*
 - e) 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;*
 - f) 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*
 - g) 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.*”;

Visti inoltre:

- l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “5. *Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo*”;
- l'art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “6. *Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*”;
- l'art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “7. *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*”;
- l'art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “8. *All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane*”.

Dato atto che il Comune di Ranica, alla data del 31 dicembre 2022 ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;

Visto che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, il quale all'art. 1, c. 3 dispone: “3. *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*” e precisamente: “6. (...) *con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*”;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 2, D.P.R. n. 81/2022, “1. *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 PIAO.*”;

Visto inoltre che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Preso atto che 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, il quale 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, secondo il seguente schema:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- a. **Sottosezione di programmazione Valore pubblico:** ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;
- b. **Sottosezione di programmazione Performance:** sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo", allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto *"L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"*, pertanto si procederà ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 programmando gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;
- c. **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. Con riferimento alla presente sotto sezione di programmazione le amministrazioni, con meno di 50 dipendenti, si limitano all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche

organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio;

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- a. **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
- b. **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:** ai sensi dell'art.4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;
- c. **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

SEZIONE 4. MONITORAGGIO: ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

Preso atto altresì che, ai sensi dell'art. 6, c. 4 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) nel proprio sito istituzionale e trasmetterlo al Dipartimento della Funzione Pubblica;

Richiamate:

- la propria Deliberazione nr. 34 del 09.03.2023 con la quale si approvava, 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, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025;
- la propria Deliberazione nr. 132 del 21.09.2023, con la quale si approvava il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, e si procedeva all'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025;

Visto che l'analisi dei carichi di lavoro rende opportuno procedere ad un aumento orario nell'anno 2024, compatibilmente con la verifica degli spazi assunzionali, per le figure professionali, previste dalla vigente dotazione organica, di assistente di biblioteca part time 20 h/sett e di operaio specializzato part time 34 h/sett, da elevare rispettivamente a 22 h/sett e 36 h/sett;

Ravvista, pertanto, la necessità di procedere a nuovo aggiornamento del PIAO 2023-2025, come di seguito indicato:

SEZIONE VI. 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. 13770 in data 15.11.2023 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. 13753 in data 15.11.2023,

in ordine alla variazione della sezione "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" del PIAO 2023-2025;

Ritenuto, dunque, di approvare l'aggiornamento del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, 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;

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) 2023-2025, approvato con Deliberazione di G.C. nr. 34 del 09.03.2023 e aggiornato con Deliberazione di G.C. nr. 132 del 21.09.2023, come contenuto nell'allegato a), costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, che dettagliatamente prevede:

SEZIONE VI. 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 2023-2025 (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.



Comune di Ranica

Provincia di Bergamo

Via Gavazzeni, 1 – 24020 Ranica - ☎ 035/479011 – Fax 035/511214 e-mail: segreteria@comune.ranica.bg.it
ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 164 DEL 23/11/2023

Allegato a)

Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 01 novembre 2023

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 01.11.2023 - TOTALE: n. 25 unità di personale

di cui:

n. 25 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 17 a tempo pieno

n. 8 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 8 ex cat. D - Area Funzionari ed Elevata Qualificazione - così articolate:

n. 1 con profilo Funzionario Contabile

(*dal primo febbraio 2024 è prevista la cessazione della figura di Funzionario Contabile e la sua sostituzione quella di Specialista in Attività Contabili cat D, che sarà assunta dal 29.12.2023, con parziale compresenza)

n. 3 con profilo di Specialista in Attività Amministrative

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. 15 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

(*dal primo aprile 2023 è cessata la figura di Addetto alla Biblioteca Cat B e la sua sostituzione quella di Assistente di Biblioteca Cat C)

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 2023/2025 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 09.03.2023 di approvazione del PIAO 2023/2025 e aggiornato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 132 del 21.09.2023. Con la presente variazione si prevede, a decorrere dal 01.03.2024:

- l'aumento da 20 a 22 ore settimanali per la figura di assistente di biblioteca – area degli istruttori;

- il passaggio da part-time (34 ore settimanali) a full time per la figura di operaio specializzato – area dei collaboratori esperti.

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 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **24,31%**
- 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 2023/2025, con riferimento all'annualità 2024, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 98.167,49;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 221.699,94;
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, 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.;
- Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla Delibera del PTFP 2023/2025, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 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 ANNO 2018 Euro 852.692,09 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 221.699,94 = LIMITE CAPACITÀ ASSUNZIONALE Euro 1.074.692,03 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 al netto degli oneri per rinnovo CCNL 16.11.2022 pari a Euro 1.018.250,71.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, 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 2024: Euro 936.104=

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 2024, 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 2024: Euro 0,00 – 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. 13753 del 15.11.2023, 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 2023,

- Collocamento a riposo di un "Addetto alla Biblioteca" cat B (area degli Operatori Esperti) a tempo pieno. Contestualmente cesserà anche la relativa qualifica che non risulta adeguata allo svolgimento del servizio.

Anno 2024,

- Collocamento a riposo del "Funzionario Contabile" cat D3 (area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica, che sarà sostituita con quella di "Specialista in Attività Contabili" ex Cat D.
- Si prevede il collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo Contabile" cat C (area degli Istruttori) a tempo pieno.

Anno 2025,

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

- Collocamento a riposo di un "Istruttore Amministrativo" cat C (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 2023-2025**, 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														
DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DEL COMUNE DI RANICA														
AGGIORNATA AL D.M. 17 MARZO 2020														
QUALIFICA PROFESSIONALE	DOTAZIONE VIGENTE (01/11/2023)			ANNO 2023			ANNO 2024			ANNO 2025			COSTO COMPLESSIVO DEI POSTI COPERTI E DA COPRIRE ANNO 2024	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		
FUNZIONARIO CONTABILE	D3	1		D3	1		D3	1		D3	1		2.411,83	In esaurimento a seguito di cessazione per pensionamento DAL 01/02/2024
SPECIALISTA IN ATTIVITA' CONTABILI	D			D			D	1		D	1		25.272,42	Nel 2024, in sostituzione della ex categoria D3 a tempo pieno in esaurimento, si prevede l'assunzione di una figura professionale di ex cat. D
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE	D	1		D	1		D	1		D	1		25.272,42	
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE	D	3		D	3		D	3		D	3		75.817,27	
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AREA VIGILANZA	D	1		D	1		D	1		D	1		25.272,42	
ASSISTENTE SOCIALE 36 ORE SETT.	D	1		D	1		D	1		D	1		25.272,42	il posto è coperto a 30 ore a seguito della concessione del part-time in data 08.03.2021. Decorso un biennio, dall'08.03.2023, il dipendente ha diritto a richiedere il tempo pieno. Il posto, pertanto, viene mantenuto a tempo pieno.
ASSISTENTE SOCIALE 18 ORE SETT.	D		1	D		1	D		1	D		1	12.636,21	L'assunzione, finanziata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss. della L. n. 178/2020, non rileva ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019. L'assistente sociale è assunta dal Comune di Villa di Serio e utilizzata in convenzione ex art. 14 del CCNL 2004.
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	3		C	3		C	3		C	3		69.874,32	Nel 2025 si prevede una cessazione per collocamento a riposo e relativa sostituzione
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA 20 H/SETT	C	1		C	1		C	1		C	1		14.019,00	Dal 01/03/2024 si prevede l'aumento a 22 ore
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA 18 H/SETT	C	1		C	1		C	1		C	1		11.645,72	
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	C	1		C	1		C	1		C	1		23.291,44	
GEOMETRA	C	2		C	2		C	2		C	2		46.582,88	un posto è temporaneamente coperto a 30 ore, ma essendo decorso oltre un biennio dalla concessione del part time e avendo il dipendente diritto a richiedere il tempo pieno, il posto viene mantenuto a tempo pieno
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	2		C	2		C	2		C	2		46.582,88	Nel corso del 2025 si prevede un collocamento a riposo e relativa sostituzione;
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/ADDETTO CED	C	1		C	1		C	1		C	1		23.291,44	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 35H/SETT	C	1		C	1		C	1		C	1		22.644,45	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 31H/SETT	C	1		C	1		C	1		C	1		20.056,52	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 27H/SETT	C	1		C	1		C	1		C	1		17.468,58	posto temporaneamente coperto a 32 ore
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 28H/SETT	C	1		C	1		C	1		C	1		18.115,56	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C	1		C	1		C	1		C	1		23.291,44	Nel corso del 2024 si prevede un collocamento a riposo e relativa sostituzione;
OPERAI O SPECIALIZZATO 34H/SETT	B	1		B	1		B	1		B	1		20.531,68	Dal 01/03/2024 si prevede il passaggio da part time 34 H a full time
TOTALE		17	8		17	8		18	7		18	7	535.331,89	
Quota segretario generale in convenzione (al netto di contributi e buoni mensa)													46.000,00	
Straordinario per il personale a tempo indeterminato (compreso elettorale)													7.343,00	
Indennità ed altri compensi, esclusi rimborsi spese a missione, corrisposti al personale (incentivante, comparto, vigilanza, elemento perequativo, posizione, risultato, assegno ad personam resp. U.T.fondo pensione RL)													189.320,37	nuovo ordinamento professionale - artt. 11 e seguenti del CCNL 16.11.2022
Contributi obbligatori per il personale													210.247,00	*Area dei collaboratori - ex Cat A
Miglioramento contratto													10.000,00	*Area dei collaboratori esperti - ex Cat B
buoni pasto													14.500,00	*Area degli istruttori - ex Cat C
assegni familiari														*Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - ex Cat D
TOTALE GENERALE													1.012.742,26	

Il **piano occupazionale per il triennio 2023-2025**, 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 2023,

- A seguito del decesso nel mese di novembre 2022 di un "Assistente di Biblioteca" (area degli Istruttori) cat C a tempo parziale (coperto a 18 ore settimanali), si prevede la relativa sostituzione dal 01.04.2023 a 20 ore settimanali;
- A seguito del collocamento a riposo di un "Addetto alla Biblioteca" cat B (area degli Operatori Esperti) a tempo pieno dal 01.04.2023, cesserà anche la relativa qualifica che non risulta adeguata allo svolgimento del servizio. Dalla stessa data sarà prevista la figura professionale di "Assistente di Biblioteca" cat C (area degli Istruttori) a tempo pieno indicata come vacante; contestualmente avverrà la

riduzione a 18 ore settimanali per il posto di “Assistente di Biblioteca” (area degli Istruttori) cat C a tempo parziale, attualmente coperto a 24 ore settimanali;

- In previsione del collocamento a riposo nel 2024 di un “Funzionario Contabile” cat D3 (area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione) a tempo pieno, con cessazione della relativa qualifica, si prevede l’assunzione dal 29.12.2023 della figura professionale di “Specialista in attività contabili” cat D (area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione) a tempo pieno.

Anno 2024,

- A seguito del collocamento a riposo di un “Funzionario Contabile” cat D3 (area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione) a tempo pieno, cesserà anche la relativa qualifica.
- A decorrere dal 01.03.2024, si prevede l’aumento di ore per le seguenti figure professionali:
 - assistente di biblioteca part time – passaggio da 20 a 22 ore settimanali;
 - operaio specializzato – passaggio da part time (34 ore settimanali) a full time.
- a seguito del collocamento a riposo di un “Istruttore Amministrativo Contabile” cat C (area degli Istruttori) a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.

Anno 2025,

- a seguito del collocamento a riposo di un “Agente di Polizia Locale” cat C (area degli Istruttori) a tempo pieno, si procederà alla relativa assunzione in sostituzione.
- a seguito del collocamento a riposo di un “Istruttore Amministrativo” cat C (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 2023-2025 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 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità.

3.3.4 Formazione del personale

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

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, mediante 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.

Sviluppo delle competenze manageriali delle Posizioni Organizzative.

Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti:

- Potenziamento delle competenze in materia di etica, integrità, trasparenza e anticorruzione;
- Potenziamento delle competenze necessarie e funzionali allo sviluppo dell'amministrazione digitale;
- Potenziamento delle competenze relazionali dei dipendenti finalizzate al miglioramento del clima lavorativo e del benessere organizzativo;
- Potenziamento delle competenze manageriali delle Posizioni Organizzative (Elevata Qualificazione);

Tramite il ricorso a soggetti esterni specializzati.

STUDIO DI CONSULENZA
Dott. CRISTIANA VACCANI
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE CONTABILE
COMUNE DI RANICA

Provincia di Bergamo

**OGGETTO: PARERE DEL REVISORE DEI CONTI IN MERITO ALLA VARIAZIONE N. 3 DELLA
SEZIONE “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” DEL PIANO
INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025.**

Il sottoscritto Revisore dei Conti del Comune di Ranica, nominato con delibera di Consiglio Comunale n. 28 del 24/06/2021 per il triennio 2021-2024;

Visto l'art. 239 comma 1 lettera b) del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;

Visti e richiamati:

- gli articoli 234 e ss. del D.Lgs 267/2000, l'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 e l'art. 19 comma 8 legge 448 2001, il D.lgs 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche;
- la proposta di deliberazione della Giunta comunale n.183/2023 avente ad oggetto “AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 – AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021 - APPROVATO CON DELIBERAZIONE NR. 34 DEL 09.03.2023 E AGGIORNATO CON DELIBERAZIONE NR. 132 DEL 21.09.2023;
- il prospetto di calcolo della spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;
- l'attestazione del 25 luglio 2023, prot. n. 9669, rilasciata dal responsabile del settore servizi finanziari e tributari, ad oggetto il limite della spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020;

Esaminata la normativa in materia di personale, con maggior riferimento alle stringenti norme sulle limitazioni assunzionali dei lavoratori nella Pubblica Amministrazione ed in particolare:

- l'art. 1 commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 per come da ultimo modificato dal D. L. 24 giugno 2016 n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016 n. 160;
- l'art. 16 della legge 183/2011;
- l'art. 33 del D.lgs 165/2001 per come modificato dalla Legge 183/2011;
- l'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 come modificato dall'art. 22, comma 2, D.L. n. 50/2017;
- il D.lgs 75/2017;
- il DM del 17/03/2020.

Vista la Giurisprudenza scontabile in materia di assunzioni di personale negli Enti Locali;

Considerato che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e smi, assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, tra cui il Piano dei Fabbisogni di Personale;

Visto il Decreto 8.05.2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Vista la proposta di variazione n. 3 della SEZIONE "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025, adeguato al DPCM 17/03/2020, inserita nella proposta di deliberazione della Giunta comunale n.183/2023 sopracitata;

Accertato che i documenti di programmazione sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39, della Legge 27.12.1997, n. 449 e successive modificazioni;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Sulla proposta di variazione n. 3 della SEZIONE "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025, inserita nella proposta di deliberazione di giunta n. n. 146/2023

Como, 15/11/2023

f.to digitalmente
IL REVISORE DEI CONTI
Dott.ssa Vaccani Cristiana
Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del
D.Lgs 82/2005 s.m.i. che sostituisce il documento cartaceo e
la firma autografa

COMUNE DI RANICA

PROVINCIA DI BERGAMO

Allegato alla delibera della Giunta Comunale
n. 164 del 23/11/2023

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 – AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021 - APPROVATO CON DELIBERAZIONE NR. 34 DEL 09.03.2023 E AGGIORNATO CON DELIBERAZIONE NR. 132 DEL 21.09.2023.

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 15/11/2023

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 15/11/2023

TOGNI MARILISA



COMUNE DI RANICA
PROVINCIA DI BERGAMO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 164 del 23/11/2023

OGGETTO:

AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 – AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021 - APPROVATO CON DELIBERAZIONE NR. 34 DEL 09.03.2023 E AGGIORNATO CON DELIBERAZIONE NR. 132 DEL 21.09.2023.

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

FIRMATO
IL SINDACO
VERGANI MARIAGRAZIA

FIRMATO
IL SEGRETARIO GENERALE
SERLENGA TIZIANA

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