



**COMUNE DI MAGNAGO**  
Città metropolitana di Milano

***PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE***

***PIAO***

***2025/2027***

## Premessa

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

L'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022. Ai sensi dell'art. 6 del citato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, sono tenute, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2

### PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024

Q.F.	NUMERO
Operatori Esperti	8
Istruttori	18
Funzionari EQ	8
TOTALE	34

## SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### COMUNE DI MAGNAGO

Città metropolitana di **MILANO**

Regione **LOMBARDIA**

Sede **Piazza Italia 1 – 20020 Magnago**

Codice Fiscale/P.IVA **00950100156**

Sindaco **Dario Eugenio Luigi Candiani**

Abitanti n. **9505**

Dipendenti al 31.12.2024 n. **34**

Telefono **0331658305**

Mail [info@comune.magnago.mi.it](mailto:info@comune.magnago.mi.it)

Pec [info@pec.comune.magnago.mi.it](mailto:info@pec.comune.magnago.mi.it)

Sito web <https://comune.magnago.mi.it>

Codice IPA c\_ **e819**

## SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 30.06.2022 e relativi allegati, il Comune di Magnago non è tenuto alla redazione della presente sotto-sezione del PIAO in quanto occupa un numero di dipendenti inferiore a 50.

### 2.2 PERFORMANCE

Precisato che il PIAO del Comune di Magnago, è redatto in modalità semplificata, si ritiene opportuno procedere comunque alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione al fine della successiva distribuzione degli incentivi performance e retribuzione di risultato.

La performance è definita come il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Tali obiettivi sono stati concordati con i responsabili di posizione organizzativa e saranno sottoposti all'organismo interno di valutazione in conformità a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Inoltre gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance rispettano la missione istituzionale, le priorità politiche e strategiche dell'Amministrazione nel rispetto della scadenza di mandato, e gli obiettivi risultano chiari, performanti e misurabili.

Nel PIANO PERFORMANCE sono fornite le principali indicazioni strategiche ed operative che l'Ente intende perseguire nel triennio 2025/2027 in stretta relazione con quanto previsto nel DUP 2025/2027 e nel PEG 2025/2027

Allegato C – Schede obiettivi

### Premessa

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- 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 sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" 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.

Le indicazioni contenute nella presente sottosezione del PIAO danno attuazione alle disposizioni della legge n. 190/2012, attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della citata legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate.

In questa sezione viene effettuata una valutazione partendo da un'analisi del contesto esterno ed interno, procedendo con la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione) con lo scopo di fornire uno strumento idoneo a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente, riducendo la possibilità che si verifichino eventi corruttivi e/o di cattiva amministrazione, assicurando adeguate forme di trasparenza e pubblicità.

Le attività di mappatura del rischio e di elaborazione delle misure volte a prevenire il rischio corruttivo avvengono con il coinvolgimento in maniera trasversale di tutti i settori dell'Ente, attraverso l'analisi dei processi e dei fattori di rischio. Solo con la partecipazione attiva di tutti coloro, a vario titolo coinvolti o responsabili delle attività dell'amministrazione locale, è possibile conseguire una migliore condivisione degli obiettivi e la diffusione delle "buone pratiche", per una maggiore e concreta efficacia degli strumenti e delle azioni realizzate.

L'organizzazione dell'Ente è attualmente articolata in n. 6 settori ognuno dei quali fa capo ad un Funzionario di Elevata Qualificazione:

### ***Segretario Comunale***

#### ***Settore Economico Finanziario e Programmazione***

Servizio Bilancio e Programmazione

Servizio Contabilità ed Economato

Partecipazioni

Servizio Tributi

#### ***Settore Amministrativo e Comunicazione***

Servizio Segreteria comunale e contratti

Servizio Protocollo

Servizio Comunicazione e URP

Servizi Demografici

Servizio Informatica

Servizio Risorse Umane

#### ***Settore Servizi alla Persona***

Servizio Politiche Sociali

Servizio Sport e Tempo libero

Servizio Pubblica Istruzione e Cultura

#### ***Settore Ambiente e Territorio***

Servizio Urbanistica, Edilizia privata ed Ecologia

Sportello Unico Edilizia

Sportello Unico Attività Produttive e Servizio Commercio

#### ***Settore Lavori Pubblici e Protezione Civile***

Servizio Lavori Pubblici e Manutenzione patrimonio

Servizio Opere pubbliche

Servizio Protezione Civile

#### ***Settore polizia locale***

Servizio Vigilanza

Il personale è ripartito come indicato nella sezione 3.1 del presente PIAO.

Nell'anno 2024 è stato attivato un procedimento disciplinare (richiamo scritto).

Inoltre in merito al contesto interno si deve rilevare che, non sono state emesse sentenze passate in giudicato né procedimenti giudiziari in corso, né decreti di citazione in giudizio a carico di dipendenti comunali o amministratori, e così dicasi per procedimenti conclusi o aperti da parte della Corte dei Conti nei confronti di dipendenti comunali o amministratori; non sono pervenute

segnalazioni da parte di whistleblowing, ricorsi amministrativi per l'affidamento di contratti pubblici e rilievi da parte della Sezione Regionale della Corte dei Conti.

Dall'analisi del contesto interno si possono formulare le seguenti considerazioni:

- le dimensioni dell'Ente con un numero ridotto di personale, i dati statistici e lo storico riguardante i procedimenti civili, contabili e disciplinari, nonché le modalità di gestione dei servizi per la maggior parte realizzati attraverso una gestione in economia, portano ad evidenziare un contesto interno sfavorevole alla corruzione;
- d'altro canto è evidente che il numero ridotto di personale, che deve quindi occuparsi di diverse attività, può costituire un ostacolo a misure organizzative volte alla prevenzione della corruzione quali ad esempio la rotazione del personale.

## **Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza**

La strategia di prevenzione della corruzione e di attuazione degli obblighi di trasparenza si attua mediante sinergia e collaborazione fra diversi soggetti che operano nel Comune di Magnago, chiamati a gestire e prevenire il rischio di corruzione, ognuno per propria competenza.

### **A. ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO**

Nell'ambito degli organi di indirizzo politico, sono soggetti interessati:

- Il Sindaco chiamato a nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- La Giunta quale organo collegiale competente ad adottare il PIAO che assorbe una serie di piani e programmi già di competenza dell'organo esecutivo.

### **B. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione di questo ente è il Segretario comunale designato dal Sindaco. IL RPCT all'interno dell'Ente svolge un ruolo trasversale e, allo stesso tempo, d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione. Esso è chiamato a verificarne il funzionamento e l'attuazione.

Spetta al RPCT presentare la proposta di PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, nonché vigilare sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il RPCT è il soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni all'interno dell'Ente ed è soggetto legittimato a trattare i dati del segnalante ed a conoscerne l'identità

### **C. FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

I Funzionari di E.Q. nominati con decreto del Sindaco, svolgono un ruolo attivo nella concreta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione in quanto, in collaborazione con il RPCT:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti, attraverso la verifica dei procedimenti;

- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, e alla segnalazione di eventuali irregolarità e/o atti illeciti riscontrati, e a relazionare le iniziative adottate al fine di prevenire episodi di corruzione e le eventuali infiltrazioni mafiose dell'attività posta in essere dal settore di competenza.
- svolgono le funzioni di referenti per quanto riguarda l'attuazione del Piano Anticorruzione, e della verifica e attuazione della pubblicazione del Piano Trasparenza.

#### D. NUCLEO DI VALUTAZIONE PERFORMANCE – NVP

Il NVP svolge i compiti connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza attraverso la verifica e l'attestazione degli obblighi di trasparenza; utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza anche ai fini della misurazione della performance; esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

#### E. ORGANO DI REVISIONE

L'Organo di revisione economico-finanziaria prende in considerazione, analizza, valuta nelle attività di propria competenza e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, e riferisce all'Autorità locale anticorruzione; esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico finanziaria e di natura programmatica; provvede alle verifiche dei conti di economato.

#### F. UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI – UDP

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 bis del D.Lgs. 165/2001 s.m.i.); opera in raccordo con il Responsabile di prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'art. 15 del DPR 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

#### G. RESPONSABILE PROTEZIONE DATI PERSONALI

Il Responsabile della Protezione dei Dati Personali (RPD) è stato nominato con apposito decreto del Sindaco, quale figura distinta e separata rispetto al RPCT

#### H. PERSONALE DIPENDENTE

I dipendenti dell'Amministrazione osservano le misure contenute nel PTCPT e segnalano le situazioni di illecito ai propri dirigenti e all'U.P.D. ed i casi di personale conflitto di interessi.

## Whistleblowing

Il canale interno attivato dal Comune di Magnago per la ricezione della segnalazione di violazioni prevede l'utilizzo di una procedura informatica. L'accesso alla procedura informatica avviene tramite il link alla piattaforma Whistleblowing PA <https://comunedimagnago.whistleblowing.it/>, pubblicato nel portale del Comune di Magnago, sezione "Amministrazione Trasparente" – "Altri contenuti" – "Prevenzione della Corruzione" – "Segnalazione condotte illecite".

Con deliberazione G.C. n. 163 del 21/11/2023 è stato approvato l'atto organizzativo di attuazione della disciplina del whistleblowing ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023 – Allegato E

## Coordinamento fra Piano Anticorruzione e Piano delle Performance

Il Piano delle Performance e il Piano Anticorruzione sono strettamente connessi ed integrati fra di loro; vengono posti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, come ad esempio l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale del comune ed il miglioramento del ciclo della *performance* in una logica integrata (*performance*, trasparenza, anticorruzione).

## Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale il Comune opera, possa favorire il verificarsi di eventi corruttivi, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

Vengono riportati gli elementi e i dati contenuti nella "Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA)" presentata al Parlamento dal Ministro dell'Interno

<https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2024/06/Rel-Sem-I-2023.pdf>

Si fa presente che questo Ente si trova nel territorio della Città Metropolitana di Milano ma al confine con la Provincia di Varese: la città di Legnano (MILANO) con popolazione oltre 60.000 abitanti dista circa 8 KM così come la città di Busto Arsizio (VARESE) che conta una popolazione di più di 80.000 abitanti.

Dall'analisi del contesto esterno sopra esposta, si possono formulare le seguenti considerazioni: le dimensioni dell'Ente e la mancanza di dati testimonianti l'effettiva presenza di criminalità organizzata portano a considerare il contesto esterno non ancora ad alto rischio corruzione.

Il contesto regionale, caratterizzato da un modello economico e produttivo efficiente e trainante, la realizzazione di opere collegate al PNRR, rappresenta per i gruppi criminali di tipo mafioso un'ottima opportunità di riciclaggio e reimpiego di proventi illeciti. Pertanto occorre mantenere alto il livello di attenzione, sui singoli procedimenti amministrativi aventi particolare rilevanza economica, soprattutto in una prospettiva di eventuale "dilagamento" dei fenomeni riscontrati nei centri urbani sopra citati.

## Analisi del contesto interno

L'organizzazione interna del Comune risente certamente in modo negativo della diminuzione delle unità di personale, peraltro in doveroso adempimento di contenimento delle spese di personale che, per il comune, costituisce una oggettiva difficoltà.

Da notare che, mediamente, il personale dipendente è di buon livello, consapevole del ruolo pubblico che ricopre e delle relative responsabilità, anche morali, e con una buona cultura della legalità.

## Mappatura dei processi – area a rischio corruzione

Così come definito dall'aggiornamento anno 2024 al PNA 2022, per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, le aree di rischio da valutare in quanto obbligatorie ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022 sono:

1. **Area contratti pubblici** (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti).
2. **Area contributi e sovvenzioni** (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).
3. **Area concorsi e selezioni** (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera).
4. **Area autorizzazioni e concessioni** (che con riguardo ai comuni ricomprende, ad esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU), la scia edilizia, il rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, etc.).

Una volta individuati i processi si è provveduto alla loro descrizione e rappresentazione secondo i seguenti elementi distintivi:

- Identificazione del processo;
- Identificazione, analisi e valutazione del rischio;
- Misure adottate e monitoraggio

Si allega scheda A

## Trasparenza

L'amministrazione ritiene che la *trasparenza* sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012.

Per l'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

Con riguardo agli interventi del PNRR va ancora più valorizzato il ruolo della trasparenza come misura cardine per assicurare un importante presidio in funzione di anticorruzione, oltre che di controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti sia nell'aggiudicazione che nell'esecuzione di opere, servizi e forniture.

La trasparenza è infatti garanzia di un'effettiva competizione per l'accesso alla gara oltre che un efficace controllo sull'operato dell'aggiudicatario.

Si allega la griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 31/2025, aggiornamento 2024 PNA 2022 – Allegato B

A seguito dell'implementazione degli schemi standard di pubblicazione definiti da ANAC con deliberazione n. 495/2024, finalizzati a promuovere una maggiore trasparenza all'interno delle pubbliche amministrazioni, si procederà alla verifica e all'adeguamento dei modelli informativi entro il termine del 13 novembre 2025

## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il personale del Comune di Magnago al 31/12/2024 consta di n. 34 unità così suddivise:

#### ***SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E PROGRAMMAZIONE***

Q.F.	NUMERO
Operatori Esperti	1
Istruttori	3
Funzionari EQ	1
TOTALE	5

#### ***SETTORE AMMINISTRATIVO E COMUNICAZIONE***

Q.F.	NUMERO
Operatori Esperti	3
Istruttori	4
Funzionari EQ	1
TOTALE	8

#### ***SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA***

Q.F.	NUMERO
Operatori Esperti	1
Istruttori	1
Funzionari EQ	1
TOTALE	3

### **SETTORE LAVORI PUBBLICI – PROTEZIONE CIVILE**

Q.F.	NUMERO
Operatori Esperti	3
Istruttori	3
Funzionari	1
Funzionari EQ	1
TOTALE	8

### **SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO**

Q.F.	NUMERO
Istruttori	2
Funzionari EQ	1
TOTALE	3

### **SETTORE POLIZIA LOCALE**

Q.F.	NUMERO
Istruttori	5
Funzionari	1
Funzionari EQ	1
TOTALE	7

In applicazione di quanto indicato all'art. 53, comma 3, del CCNL 2016/2018 relativo al personale del comparto funzioni locali (non disapplicato dal CCNL 2019/2021), si specifica che nel Settore Servizi alla Persona è possibile, previa valutazione dei pregiudizi alla funzionalità dell'Ente, conferire un incarico di elevata qualificazione anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.

Tale individuazione è valida fino all'approvazione del PIAO del triennio 2026/2028.

### 3.1.1 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il Comune di Magnago intende consolidare quanto già realizzato in passato in materia di pari opportunità tra uomini e donne, ed ampliare ulteriormente le proprie azioni al fine di favorire, nel rispetto della normativa vigente e del CCNL, un'organizzazione del lavoro compatibile con le esigenze familiari e professionali di ogni dipendente. Il benessere organizzativo diviene elemento di motivazione e impegno nello svolgimento delle proprie mansioni portando ad un miglioramento anche dei servizi offerti sul territorio ed all'utenza.

#### DATI DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Magnago alla data di adozione del presente piano (31/12/2024) è la seguente:

- **Personale Dipendente**

Il personale dipendente è attualmente composto da 34 dipendenti:

TOTALE DIPENDENTI N. 34	TOTALE UOMINI N. 13	TOTALE DONNE N. 21
-------------------------	---------------------	--------------------

A tale situazione si aggiunge un Segretario Generale (genere maschile), in reggenza

- **Distribuzione del personale per genere nei diversi settori**

Settore	Uomini	Donne	Totale
Economico Finanziario	1	4	5
Amministrativo e Comunicazione	0	8	8
Servizi alla Persona	0	3	3
Ambiente e Territorio	1	2	3
Lavori Pubblici	6	2	8
Polizia Locale	5	2	7
	13	21	34

- **Distribuzione del personale per genere per inquadramento contrattuale**

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Funzionari e EQ	4	4	8

Istruttori	6	12	18
Operatori Esperti	3	5	8
Operatori	0	0	0
	13	21	34

- **Distribuzione del personale per genere e orario di lavoro**

Tipologia	Uomini	Donne	Totale
Tempo pieno	13	18	31
Tempo parziale ore	0	3	3
	13	21	34

- **Funzionari di Elevata Qualificazione**

Funzionari di EQ	Uomini	Donne	Totale
numero	3	3	6

La struttura organizzativa del Comune vede allo stato attuale una prevalente presenza femminile.

#### **AZIONI DI CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA**

L'Ente si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing e/o atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta.

Per garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni, in collaborazione con il CUG potranno essere effettuate indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente.

#### **AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'**

L'Ente si impegna a garantire il rispetto della pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale nonché nell'ambito della formazione, aggiornamento e qualificazione del personale.

Verrà attivata la formazione obbligatoria circa la promozione delle pari opportunità e/o contrasto alla violenza sulle donne.

#### **AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

L'Ente si impegna a mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita, ponendo particolare attenzione alle esigenze personali, sociali e familiari che necessitino una maggiore flessibilità oraria compatibilmente con l'organizzazione degli uffici; consentire l'utilizzo del part-time anche in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria.

A partire da gennaio 2025 è avvenuta una redistribuzione dell'orario di lavoro che prevede due rientri pomeridiani, al fine di garantire una maggiore conciliazione vita-lavoro.

Ripristinare il CUG e valorizzarne il ruolo, quale organismo di supporto al personale anche per la formulazione di proposte volte a garantire una migliore gestione familiare nel rispetto delle esigenze e dei servizi dell'Amministrazione.

La presente sezione è stata trasmessa alla Consiglieria di parità della Città metropolitana di Milano con prot. n. 6711 del 15/05/2025, dando atto che si procederà a modifiche e/o integrazioni a seguito di eventuali osservazioni.

### **3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Il lavoro agile, disciplinato dagli artt. da 18 a 22 della L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, con lo scopo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il nuovo CCNL 16/11/2022 agli artt. da 63 a 70, disciplina puntualmente le modalità di esecuzione della prestazione a distanza degli enti locali, prevedendo una distinzione tra lavoro agile (caratterizzato dall'assenza di vincoli di orario e di luogo di lavoro) e il lavoro da remoto (caratterizzato invece da vincoli di tempo). In particolare l'art. 64 del citato CCNL stabilisce che l'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria, previo accordo tra Amministrazione e lavoratore, al fine di disciplinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

L'art. 63 del CCNL 16/11/2022, stabilisce che il lavoro agile deve essere disciplinato da ciascun Ente con proprio regolamento e accordo tra le parti.

Si è proceduto alla stesura di apposito regolamento per la disciplina del lavoro agile, al fine di conciliare le esigenze di flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento dei servizi pubblici, garantendo forme di priorità a quei lavoratori che si trovino in situazioni di particolare necessità che non siano coperte da altre misure.

Sono state individuate per ogni settore le attività che possono essere svolte in modalità "smart", dando atto che le stesse potranno essere riviste in occasione dell'approvazione del PIAO

### **3.3. PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE**

Il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il Comune di Magnago ha approvato la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 come parte integrante del DUP 2025/2027, approvato definitivamente con deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 30/12/2024, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati.

Premesso che l'art. 91, comma 1, del TUEL stabilisce che "Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999 finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale";

Richiamato l'art. 6 del D. Lgs. nr. 165/2001 che disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni.

Considerato inoltre che l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della legge nr. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti, sanzionando le p.a. inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo;

Atteso che non si riscontrano condizioni di soprannumero e di eccedenze di personale;

*La situazione del personale in servizio alla data del 31.12.2024 è la seguente:*

AREE	NUMERO
OPERATORI	0
OPERATORI ESPERTI	8
ISTRUTTORI	18
FUNZIONARI ED EQ	8
DIRIGENTI	0
SEGRETARIO (REGGENZA)	1
<b>TOTALE</b>	<b>35</b>

La programmazione triennale del personale prevede il rispetto tassativo dei vincoli imposti dall'attuale normativa (comma 557 quater art. 1 L. 296/2006, come modificato dalla L. 114/2014), che prescrive che a decorrere dall'anno 2014 gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione annuale dei fabbisogni del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione (2011 – 2013).

La spesa per il personale risultante dal Rendiconto di gestione 2024, calcolata ai sensi dell'art. 1, co. 557 e co. 562, L. n. 296/2006, è stata contenuta nel rispetto del valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013.

La media del triennio 2011-2013 è pari ad € 1.352.296,27 mentre la spesa prevista per gli esercizi 2025-2027 è dimostrata nella seguente tabella:

COMUNE DI MAGNAGO <sup>dati aggiornati al 28/04/2025 (CC n. 8/2025)</sup>				
	Media 2011/2013	previsione 2025	previsione 2026	previsione 2027
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	€ 1.481.356,29	€ 1.456.045,37	€ 1.438.270,00	€ 1.438.270,00
Spese macroaggregato 103	€ 65.684,62	€ 18.971,00	€ -	€ -
Irap macroaggregato 102	€ 82.365,84	€ 94.133,00	€ 89.888,00	€ 89.888,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	€ 3.529,43	€ -	€ -	€ -
Altre spese: da specificare 109		€ 33.260,00	€ 50.000,00	€ 50.000,00
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>€ 1.632.936,18</b>	<b>€ 1.602.409,37</b>	<b>€ 1.578.158,00</b>	<b>€ 1.578.158,00</b>
(-) Componenti escluse (B)	€ 280.639,91	€ 300.245,33	€ 284.654,78	€ 284.654,78
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 ( C )	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C</b>	<b>€ 1.352.296,27</b>	<b>€ 1.302.164,04</b>	<b>€ 1.293.503,22</b>	<b>€ 1.293.503,22</b>

La spesa per il personale calcolata ai sensi dell'art. 1, co. 557 e co. 562, L. n. 296/2007 prevista nel Bilancio 2025/2027 è inferiore al valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013.

Sono state escluse dal calcolo le spese etero-finanziate e le corrispondenti entrate, così come previsto dall'art. 53, co. 3-septies del D.L. n. 104/2020.

Sono state esclusi dal calcolo gli arretrati dei rinnovi contrattuali 2019/2021, così come previsto dall'art. 3, comma 4-ter, del D.L. n. 36/2022.

### **Verifica delle capacità assunzionali:**

L'art. 33 del D. L. 34/2019 lega la capacità assunzionale dell'Ente al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti degli ultimi tre anni; quindi, potranno aumentare per gli enti virtuosi, mentre la capacità assunzionale si ridurrà drasticamente per gli altri. Gli Enti che hanno un rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti (al netto del Fondo crediti Dubbia Esigibilità sul bilancio di previsione) inferiore al valore soglia fissato in modo differenziato per fasce demografiche dei Comuni, potranno assumere per un numero superiore alle cessazioni nel limite individuato dal D.P.C.M. Il DPCM del 17 marzo 2020 partendo da quanto disposto dall'art. 33 del D. L. 34/2019 stabilisce il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto le entrate correnti. I Comuni che si collocano al di sotto di tale valore soglia potranno incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, detto incremento annuale è autorizzato in misura non superiore a valori percentuali indicati nell'apposita tabella.

In base ai dati disponibili a seguito dell'approvazione del Rendiconto della gestione anno 2024, il Comune di Magnago risulta Ente virtuoso in quanto il rapporto effettivo spesa del personale/media entrate correnti al netto del FCE pari al 20,62% è inferiore al valore soglia determinato nella Tabella 1 del D.P.C.M. 17 marzo 2020 pari al 26,90% (Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti).

Dal 01/01/2025 non sono più in vigore gli obblighi relativi all'incremento massimo della spesa del personale, registrata nel 2018, in base alle percentuali definite nella Tabella 2 del DPCM 17/03/2020.

### **CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL DPCM del 17/03/2020 pubblicato in GU in data 27/04/2020**

<b>CONSUNTIVO 2024</b>	
Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato 2024 - macroaggregato 101	1.308.862,38 €
U. 1.03.02.12.001 Acquisto di servizi da agenzia di lavoro interinale - macroaggregato 103	44.758,34 €
U. 1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'Ente - macroaggregato 103	0,00 €
U. 1.03.02.12.003 Collaborazioni coordinate e a progetto - macroaggregato 103	0,00 €
U. 1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. - macroaggregato 103	0,00 €
Altre spese di personale non contabilizzate nelle voci sopraelencate (macroaggregato 109 utilizzo congiunto di personale al netto dell'IRAP)	2.943,51 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	38.024,96 €
<b>Spesa di personale al netto IRAP e al netto delle voci escluse</b>	<b>1.318.539,27 €</b>

Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato 2024	7.621.051,53 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	38.024,96 €
<b>Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato 2024 al netto delle voci escluse</b>	<b>7.583.026,57 €</b>
Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato 2023	6.494.401,54 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	22.174,17 €
<b>Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato 2023 al netto delle voci escluse</b>	<b>6.472.227,37 €</b>
Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato 2022	7.034.294,14 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	8.685,23 €
<b>Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato 2022 al netto delle voci escluse</b>	<b>7.025.608,91 €</b>
<b>MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO</b>	<b>7.026.954,28 €</b>

Fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata	632.200,00 €
<b>MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE</b>	<b>6.394.754,28 €</b>

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	20,62%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	26,90%

INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	401.649,63 €
---	--------------

COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM	SI
--	----

Spesa di personale al netto IRAP (rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 n. dipendenti 35,80)	1.404.532,75 €
--	----------------

<b>NUOVO LIMITE MASSIMO DI SPESA DEL PERSONALE (Spesa personale al netto IRAP 2024 + Incremento teorico disponibile)</b>	<b>1.720.188,90 €</b>
--	-----------------------

<b>PREVISIONE 2025*dati aggiornati al 28/04/2025 (CC n. 8/2025)</b>	
Spesa di personale al netto IRAP - Previsione 2025 al netto del FPV spesa al 31/12/2025 pari ad € 93.384,00	1.461.591,37 €
U, 1.03.02.12.001 Acquisto di servizi da agenzia di lavoro interinale - macroaggregato 103	19.971,00 €
U, 1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'Ente - macroaggregato 103	0,00 €
U, 1.03.02.12.003 Collaborazioni coordinate e a progetto - macroaggregato 103	0,00 €
U, 1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. - macroaggregato 103	0,00 €
Altre spese di personale non contabilizzate nelle voci sopraelencate (macroaggregato 109 utilizzo congiunto di personale al netto dell'IRAP)	31.168,00 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	28.490,45 €
<b>Spesa di personale al netto IRAP e al netto delle voci escluse</b>	<b>1.484.239,92 €</b>

Entrate correnti: previsione 2025	6.995.140,43 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	28.490,45 €
<b>Entrate correnti: previsione 2025 al netto delle voci escluse</b>	<b>6.966.649,98 €</b>
Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato 2024	7.621.051,53 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	38.024,96 €
<b>Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato 2024 al netto delle voci escluse</b>	<b>7.583.026,57 €</b>
Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato 2023	6.494.401,54 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	22.174,17 €
<b>Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato 2023 al netto delle voci escluse</b>	<b>6.472.227,37 €</b>
<b>MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO</b>	<b>7.007.301,31 €</b>

Fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata	488.882,12 €
<b>MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE</b>	<b>6.518.419,19 €</b>

<b>RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>22,77%</b>
<b>VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO</b>	<b>26,90%</b>

<b>INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>269.214,84 €</b>
--	---------------------

<b>COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM</b>	<b>SI</b>
---	-----------

Spesa di personale al netto IRAP (rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 n. dipendenti 35,80)	1.404.532,75 €
--	----------------

<b>NUOVO LIMITE MASSIMO DI SPESA DEL PERSONALE (Spesa personale al netto IRAP 2024 + Incremento teorico disponibile)</b>	<b>1.753.454,76 €</b>
--	-----------------------

## PREVISIONE 2026\*dati aggiornati al 28/04/2025 (CC n. 8/2025)

Spesa di personale al netto IRAP - Previsione 2026 al netto del FPV spesa al 31/12/2026 pari ad € 93.384,00	1.438.270,00 €
U, 1.03.02.12.001 Acquisto di servizi da agenzia di lavoro interinale - macroaggregato 103	0,00 €
U, 1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'Ente - macroaggregato 103	0,00 €
U, 1.03.02.12.003 Collaborazioni coordinate e a progetto - macroaggregato 103	0,00 €
U, 1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. - macroaggregato 103	0,00 €
Altre spese di personale non contabilizzate nelle voci sopraelencate (macroaggregato 109 utilizzo congiunto di personale al netto dell'IRAP)	46.860,00 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	13.474,00 €
<b>Spesa di personale al netto IRAP e al netto delle voci escluse</b>	<b>1.471.656,00 €</b>

Entrate correnti: previsione 2026	6.889.292,75 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	13.474,00 €
<b>Entrate correnti: previsione 2026 al netto delle voci escluse</b>	<b>6.875.818,75 €</b>
Entrate correnti: previsione 2025	6.995.140,43 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	28.490,45 €
<b>Entrate correnti: previsione 2025 al netto delle voci escluse</b>	<b>6.966.649,98 €</b>
Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato 2024	7.621.051,53 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	38.024,96 €
<b>Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato 2024 al netto delle voci escluse</b>	<b>7.583.026,57 €</b>
<b>MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO</b>	<b>7.141.831,77 €</b>

Fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata	488.859,82 €
<b>MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE</b>	<b>6.652.971,95 €</b>

<b>RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>22,12%</b>
<b>VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO</b>	<b>26,90%</b>

<b>INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>317.993,45 €</b>
--	---------------------

<b>COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM</b>	<b>SI</b>
---	-----------

<b>Spesa di personale al netto IRAP (rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 n. dipendenti 35,80)</b>	<b>1.404.532,75 €</b>
---	-----------------------

<b>NUOVO LIMITE MASSIMO DI SPESA DEL PERSONALE (Spesa personale al netto IRAP 2024 + Incremento teorico disponibile)</b>	<b>1.789.649,45 €</b>
--	-----------------------

<b>PREVISIONE 2027*dati aggiornati al 28/04/2025 (CC n. 8/2025)</b>	
Spesa di personale al netto IRAP - Previsione 2027 al netto del FPV spesa al 31/12/2027 pari ad € 93.384,00	1.438.270,00 €
U. 1.03.02.12.001 Acquisto di servizi da agenzia di lavoro interinale - macroaggregato 103	0,00 €
U. 1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'Ente - macroaggregato 103	0,00 €
U. 1.03.02.12.003 Collaborazioni coordinate e a progetto - macroaggregato 103	0,00 €
U. 1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. - macroaggregato 103	0,00 €
Altre spese di personale non contabilizzate nelle voci sopraelencate (macroaggregato 109 utilizzo congiunto di personale al netto dell'IRAP)	46.860,00 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	13.474,00 €
<b>Spesa di personale al netto IRAP e al netto delle voci escluse</b>	<b>1.471.656,00 €</b>

Entrate correnti: previsione 2027	6.889.292,75 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	13.474,00 €
<b>Entrate correnti: previsione 2027 al netto delle voci escluse</b>	<b>6.875.818,75 €</b>
Entrate correnti: previsione 2026	6.889.292,75 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	13.474,00 €
<b>Entrate correnti: previsione 2026 al netto delle voci escluse</b>	<b>6.875.818,75 €</b>
Entrate correnti: previsione 2025	6.995.140,43 €
Voci escluse dal calcolo (straordinari eterofinanziati, incentivi funz. Tecniche, rimborsi personale in convenzione)	28.490,45 €
<b>Entrate correnti: previsione 2025 al netto delle voci escluse</b>	<b>6.966.649,98 €</b>
<b>MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO</b>	<b>6.906.095,83 €</b>

Fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata	488.815,22 €
<b>MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE</b>	<b>6.417.280,61 €</b>

<b>RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>22,93%</b>
<b>VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO</b>	<b>26,90%</b>

<b>INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>254.592,48 €</b>
--	---------------------

<b>COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM</b>	<b>SI</b>
---	-----------

<b>Spesa di personale al netto IRAP (rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 n. dipendenti 35,80)</b>	<b>1.404.532,75 €</b>
---	-----------------------

Le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, dettagliate di seguito, realizzano il rispetto del contenimento della spesa di personale entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17.03.2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

**LIMITE CAPACITÀ ASSUNZIONALE**

**€ 1.720.188,90 ≥**

**SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025  
(secondo i criteri del D.M. 17.03.2020) € 1.484.239,92**

***Verifica rispetto limite lavoro flessibile***

Per quanto concerne la facoltà assunzionale dell'Ente per lavoro flessibile, tenuto conto che l'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 prevede che le limitazioni disposte dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 non si applichino agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale, ma che comunque la Corte dei conti Sezione Autonomie con la delibera 2/2015 ha sancito che non sia possibile in ogni caso superare il 100% della spesa sostenuta nel 2009 per la medesima finalità. Il Comune di Magnago ha sostenuto una spesa per lavoro flessibile nell'anno 2009 pari ad € 70.152,36.

Nel Bilancio di Previsione 2025-2027- esercizio 2025- risulta iscritta una spesa riconducibile al lavoro flessibile pari ad € 50.269,00 comprensiva di IRAP. La spesa stimata per il lavoro flessibile è stata valorizzata tenendo conto sia degli oneri riflessi che dell'IRAP, sia del compenso dell'agenzia di somministrazione che dell'IVA ovvero di tutte quelle voci di spesa che l'Amministrazione non avrebbe speso in assenza del contratto di somministrazione (rif.: sezione regionale di controllo Lombardia deliberazione n. 331/2014/PAR).

***Programmazione assunzioni 2025/2027:***

Per il triennio 2025/2027 risulta necessario procedere alla sostituzione del personale già cessato o che cesserà dal servizio per pensionamento o dimissioni, nel corso dell'anno 2025, oltre a prevedere assunzioni a tempo determinato necessario per lo svolgimento di attività improrogabili per il rispetto delle scadenze fissate da norme di legge.

La programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 viene riassunta nel seguente prospetto:

**ANNO 2025**

**Assunzioni a tempo indeterminato**

<b>AREA PROFESSIONALE</b>	<b>TIPOLOGIA CONTRATTO</b>	<b>MODALITA' ASSUNZIONE</b>
<b>Istruttore Tecnico Geometra Settore Lavori Pubblici e Protezione Civile</b>	n. 1 tempo indeterminato Area Istruttori	<i>Accesso dall'esterno scorrimento graduatorie altri enti/concorso pubblico)</i>
<b>Istruttore Amministrativo Contabile Settore Servizi alla Persona</b>	n. 1 tempo indeterminato Area Istruttori	<i>Accesso dall'esterno scorrimento graduatorie altri enti/concorso pubblico</i>
<b>Istruttore Amministrativo Contabile Settore Economico Finanziario e Programmazione</b>	n. 1 tempo indeterminato Area Istruttori	<i>Accesso dall'esterno scorrimento graduatorie altri enti/concorso pubblico</i>
<b>Istruttore Amministrativo Settore Amministrativo e Comunicazione</b>	n. 1 tempo indeterminato passaggio da Area Operatori Esperti ad Area Istruttori	Progressione tra aree <i>Selezione interna</i>
<b>Istruttore Amministrativo Settore Amministrativo e Comunicazione</b>	n. 1 tempo indeterminato passaggio da Area Operatori Esperti ad Area Istruttori	Progressione tra aree <i>Selezione interna</i>
<b>Istruttore Amministrativo Contabile Settore Economico Finanziario e Programmazione</b>	n. 1 tempo indeterminato passaggio da Area Operatori Esperti ad Area Istruttori	Progressione tra aree <i>Selezione interna</i>

**Proroga contratto di somministrazione**

<b>Operatore Esperto Amministrativo Contabile Economico Finanziario e Programmazione</b>	<b>Settore</b>	n. 1 tempo pieno e determinato fino al 14/12/2025	Somministrazione art. 36, comma 2, D.lgs. n. 165/2001
--	----------------	---	---

**Attivazione nuovo contratto di somministrazione**

<b>Istruttore Tecnico Geometra Lavori Pubblici e Protezione Civile</b>	<b>Settore</b>	n. 1 tempo pieno e determinato per n. 2 mesi (indicativamente dal 01/07/2025 al 31/08/2025)	Somministrazione art. 36, comma 2, D.lgs. n. 165/2001
--	----------------	---	---

**Il totale delle cessazioni è pari ad € 12.634,40 a cui vanno aggiunti l'IVC, gli oneri riflessi e l'IRAP.**

CESSAZIONI									
AREA	NUMERO	Tabellare	Indennità comparto bilancio	Indennità di rischio a carico del bilancio	RIA a carico del bilancio	Altre indennità a carico del bilancio	Spesa su base annua a carico del bilancio	Liberazione effettiva di risorse 2025	Periodo
Istruttore Settore Lavori Pubblici e Protezione Civile	1	23.175,61 €	52,08 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	23.227,69 €	12.581,66 €	15/05/2025
Operatore Esperto Servizi alla Persona	1	20.620,72 €	44,76 €	64,56 €	373,49 €	0,00 €	21.103,53 €	1.758,63 €	01/12/2025
<b>TOT CESSAZIONI</b>							<b>44.331,22 €</b>	<b>12.634,40 €</b>	

**Il totale delle assunzioni a tempo indeterminato è pari ad € 19.356,41 a cui vanno aggiunti l'IVC, gli oneri riflessi e l'IRAP.**

ASSUNZIONI TEMPO PIENO E INDETERMINATO						
AREA/SETTORE	NUMERO	Tabellare	Indennità comparto bilancio	Spesa su base annua a carico del bilancio	Spesa effettiva 2025	Periodo
Istruttore Settore Lavori Pubblici e Protezione Civile	1	23.175,61 €	52,08 €	23.227,69 €	11.613,84 €	01/06/2025
Istruttore Settore Servizi alla Persona	1	23.175,61 €	52,08 €	23.227,69 €	6.774,74 €	15/09/2025
Istruttore Settore Economico-Finanziario e Programmazione	1	23.175,61 €	52,08 €	23.227,69 €	967,82 €	14/12/2025
<b>TOT COSTO ASSUNZIONI</b>				<b>69.683,07 €</b>	<b>19.356,41 €</b>	

**Il costo delle progressioni verticali è pari ad € 1.921,66 a cui vanno aggiunti l'IVC, gli oneri riflessi e l'IRAP.**

PROGRESSIONI VERTICALI										
AREA	NUMERO	Tabellare tabella G ccnl 2019/2021 OPERATORI ESPERTI	Tabellare tabella G ccnl 2019/2021 ISTRUTTORI	Maggiore spesa su tabellare	Indennità di comparto a carico del bilancio OPERATORI ESPERTI	Indennità di comparto a carico del bilancio ISTRUTTORI	Maggiore spesa su indennità di comparto	Costo progressione su base annua	Spesa effettiva 2025	Periodo
Istruttore Settore Economico-Finanziario e Programmazione (progressione verticale)	1	20.620,72 €	23.175,61 €	2.554,89 €	44,76 €	52,08 €	7,32 €	2.562,21 €	640,55 €	01/09/2025
Istruttori Settore Amministrativo e Comunicazione (progressione verticale)	1	20.620,72 €	23.175,61 €	2.554,89 €	44,76 €	52,08 €	7,32 €	2.562,21 €	640,55 €	01/09/2025
Istruttori Settore Amministrativo e Comunicazione (progressione verticale)	1	20.620,72 €	23.175,61 €	2.554,89 €	44,76 €	52,08 €	7,32 €	2.562,21 €	640,55 €	01/09/2025
<b>TOT COSTO PROGRESSIONI VERTICALI</b>								<b>7.686,63 €</b>	<b>1.921,66 €</b>	

Tenendo conto delle cessazioni, delle assunzioni e delle progressioni verticali si determina per l'anno 2025 un incremento della spesa di personale pari ad € 8.643,67 (a cui vanno aggiunti l'IVC, gli oneri riflessi e l'IRAP). A ciò occorre aggiungere l'incremento di spesa, rispetto al 2024, di € 2.558,27 (omnicomprensivo di ulteriori oneri riconducibili ai contratti di somministrazione) per il lavoro flessibile.

Si procederà alla modifica della presente programmazione delle assunzioni, a seguito di eventuale presentazione di dimissioni volontarie e per pensionamento, nei limiti delle possibilità assunzioni dell'anno.

### ***Progressioni tra le aree***

#### Progressioni di carriera

Si richiama l'art. 24, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009: *“L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.*

#### Progressioni tra le aree e PIAO sottosezione 3.3

L'attivazione di una progressione verticale deve prendere le mosse dal suo inserimento negli strumenti di programmazione dell'Ente e quindi nella sede deputata a pianificare i fabbisogni di personale, cioè la Sezione 3.3. del PIAO. Lo conferma il DM n. 132/2022 che all'art. 4, comma 1, lett. c), indica di inserire nella Sezione Organizzazione e Capitale Umano, sottosezione Piano triennale del fabbisogno di personale “le strategie di copertura del fabbisogno”. Nel modello di PIAO allegato al Decreto questa parte del documento viene dettagliata con le diverse tipologie di reclutamento, tra le quali al punto c) troviamo *“meccanismi di progressione di carriera interni”*.

Si deve considerare che la progressione tra le aree comporta una nuova assunzione e devono quindi, in primo luogo, essere inserite nel programma triennale del fabbisogno del personale.

#### Progressioni tra le aree e determinazione del maggiore costo

Dal punto di vista della capacità assunzionale, la previsione di una progressione tra le Aree ha un impatto molto ridotto. Il maggiore onere di cui tenere conto è sempre da conteggiare sulla differenza dei trattamenti economici tabellari (differenza tra le basi tabellari delle due Aree professionali di riferimento), più la quota parte dell'indennità di comparto per la sola parte imputabile al Bilancio (tabella D, colonna 1, del CCNL 22/01/2004):

Area	STIP. TABELLARE	TREDICESIMA	IND. COMPARTO (da bilancio)	TOTALE COMPLESSIVO	Differenza
F	23.212,35	1.934,36	59,40	25.206,11	1.978,42
I	21.392,87	1.782,74	52,08	23.227,69	2.562,21
OE	19.034,51	1.586,21	44,76	20.665,48	821,48
O	18.283,31	1.523,61	37,08	19.844,00	

Progressioni tra le aree secondo le modalità ordinarie ex art. 15 del CCNL 2019/2021  
 Richiamato l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 ed in particolare il seguente periodo:  
*“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. ....”.*

Progressioni tra le aree e l'equilibrio con l'accesso dall'esterno

Le procedure in esame rappresentano una deroga al principio costituzionale previsto dall'art. 97, comma 4, della Carta, secondo cui “Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge”. La giurisprudenza costituzionale ha da lungo tempo elaborato un orientamento consolidato secondo cui alla copertura di posti mediante concorso pubblico deve essere riservato almeno il 50% dei posti previsti nella programmazione dei propri fabbisogni. Su questo punto, un parere del Dipartimento della Funzione Pubblica (Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico. Servizio per la programmazione delle assunzioni e la mobilità) risulta particolarmente utile per tracciare un confine tra ciò che deve essere considerato come accesso dall'esterno e le forme di reclutamento che invece rivestono questa caratteristica. Nella nota prot. 0115048/2022 del 10/07/2022 si conferma una netta suddivisione tra queste due macrocategorie, riassumibile come segue:

Accesso dall'esterno (almeno il 50%)	Altri reclutamenti (non oltre il 50%)
Concorso pubblico	Mobilità artt. 30 e 34 d.lgs. n.165/2001
Scorrimento graduatorie	Stabilizzazioni
	Progressioni tra le Aree

Secondo un'ottica di sistema, il discrimine tra le due fattispecie viene individuato nel parere del DFP in un concetto estremamente concreto, cioè se si sta o meno costituendo un nuovo rapporto di pubblico impiego. Nella prima tipologia, l'accesso dall'esterno configura sempre la “creazione” di un nuovo dipendente pubblico in più rispetto a quelli esistenti; nella seconda casistica, si tratta comunque di soggetti già titolari di un rapporto di pubblico impiego che a vario titolo modificano la loro appartenenza organica o il loro livello di inquadramento. Dunque, va senz'altro salvaguardata in primo luogo l'istituzione di nuove figure di lavoro pubblico, e solo in via subordinata si può procedere alla ricollocazione o riclassificazione di rapporti già esistenti.

La possibilità di riservare quote al personale interno rientra nella logica del buon andamento di cui all'art. 97 Cost. ed al fine di fruire delle esperienze e conoscenze acquisite con la pregressa prestazione di lavoro.

Il bilanciamento tra assunzioni dall'esterno e progressioni verticali deve avvenire all'interno della stessa Area di inquadramento, così come espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella nota prot. n. 39853 del 16/05/2022.

Si richiamano i seguenti orientamenti applicativi ARAN:

CFC84 del 29/09/2022: “Poiché le procedure di progressione verticale sono basate sull'accertamento del possesso delle competenze necessarie a svolgere attività di un'area superiore e poiché le competenze attese variano a seconda dei lavori, si è dell'avviso che la progressione verticale vada svolta almeno a livello di famiglia professionale”.

CFC103a del 30/11/2022: “Poiché le procedure di progressione verticale sono basate sull'accertamento del possesso delle competenze necessarie a svolgere attività di un'area superiore e poiché le competenze attese variano a seconda dei lavori, si è dell'avviso che la progressione verticale vada svolta almeno a livello di “famiglia professionale”.

#### Mobilità volontaria

Per l'anno 2025, sulla base delle previsioni dettate dalla L. n. 15/2025 di conversione del D.L. n. 202/2024, cd milleproroghe, l'attivazione della mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del D.lgs. n. 165/2001 continua ad essere facoltativa. Il mancato ricorso a questa procedura non richiede alcuna specifica motivazione.

Il nuovo comma 2-bis dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 dispone di una radicale riforma della disciplina dell'istituto della mobilità volontaria propedeutica all'indizione di nuove procedure di reclutamento (cd mobilità propedeutica). E' importante sottolineare che l'applicazione di tale nuova disciplina sarà obbligatoria solo a decorrere dal 2026, tenuto conto che il D.L. n. 202/2024 come convertito con modificazioni dalla L. n. 15/2025, ha recepito l'emendamento ANCI finalizzato a prorogare di un ulteriore anno (31/12/2025) la deroga agli obblighi in materia di mobilità volontaria propedeutica alle assunzioni. Tale interpretazione è confermata dalla lettura coordinata e sistematica delle norme ed in particolare dalla lettura dell'art. 3, comma 2, del decreto in commento in cui, per l'anno 2025, è prevista una fase transitoria per l'applicazione della nuova disciplina della mobilità *de qua*.

#### Progressioni tra le aree e piano temporale

Si ritiene che la valenza programmatica del PIAO su base triennale sia vincolante e di conseguenza l'articolazione successiva delle azioni di copertura dei fabbisogni possa avvenire con tempi differenziati, purché nell'arco del triennio di riferimento l'equilibrio fin qui descritto venga comunque rispettato.

Pur dato atto che il rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno non presuppone necessariamente la contestualità delle assunzioni (Corte di Cassazione ordinanza n. 29719 dell'11 ottobre 2022), le due procedure (n. 3 progressioni verticali e n. 3 assunzioni dall'esterno) partiranno in parallelo ovvero comunque nell'anno 2025.

## **ANNO 2026**

Sono previste assunzioni a tempo indeterminato, determinato ed in comando da altri Enti, a seguito della presentazione di dimissioni per pensionamento del personale dipendente, nei limiti delle possibilità assunzionali dell'anno.

## **ANNO 2027**

Sono previste assunzioni a tempo indeterminato, determinato ed in comando da altri Enti, a seguito della presentazione di dimissioni per pensionamento del personale dipendente, nei limiti delle possibilità assunzionali dell'anno.

### ***Certificazione del Revisore dei Conti:***

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto dei principi di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, ottenendo parere del Revisore Unico dei Conti con verbale n. 27 – prot. n. 8625 del 26/06/2025.

### ***Informazione alle Organizzazioni Sindacali***

Ai sensi dell'art. 4 c. 5 CCNL 16/11/2022, la presente sezione 3.3 è stata trasmessa alle Organizzazioni Sindacali per la preventiva informazione con prot. n. 8471 del 23/06/2025.

### ***Formazione del Personale***

Al personale viene assicurata la formazione necessaria per l'accrescimento delle proprie competenze.

E' prevista la formazione obbligatoria annuale in tema di prevenzione della corruzione e sulla condotta etica e codice di comportamento dei dipendenti pubblici, indirizzata a tutti i dipendenti, nonché gli aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e smi.

Il Comune di Magnago è associato a UPEL Italia che propone un piano formativo 2025 che comprende numerosi webinar nelle materie di competenza dei diversi settori dell'Ente ai quali può accedere tutto il personale a seconda delle esigenze formative segnalate.

Il rafforzamento delle competenze del personale, rappresenta un importante strumento per promuovere i processi di innovazione, migliorando la qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Verrà posta particolare attenzione alla formazione in materia di transizione digitale, in particolare per quanto concerne la sicurezza informatica.

## 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio viene effettuato:

- a. Secondo le modalità stabilite dall'art. 6 e dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009, per quanto attiene alla sottosezione "Performance", in coordinamento con quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione performance vigente;
- b. Relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", l'attività di monitoraggio avverrà con cadenza semestrale, su un campione di processi selezioni in base a criteri di priorità legati al rischio corruttivo, secondo le modalità definite da ANAC.
- c. In modo costante sul Piano di fabbisogno di personale.

Partecipano al monitoraggio tutti i Funzionari di EQ e tutti gli attori coinvolti nell'approvazione del documento e/o indicati dalla legge e dai regolamenti interni.