



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Segretario Generale

DELIBERA n. 47/2025 del 02/04/2025

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 - "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" E "PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025-2027"..

Allegati:

- Integrazione piano dei fabbisogni di personale (firmato: No, riservato: No)
- Relazione potenziamento Ufficio di Piano (firmato: No, riservato: No)
- Piano Azioni Positive (firmato: No, riservato: No)
- Parere Consigliera di Parità su Piano Azioni Positive (firmato: No, riservato: No)
- Parere CUG su Piano Azioni Positive (firmato: No, riservato: No)
- Scheda sintetica (firmato: No, riservato: No)
- Parere Collegio dei Revisori dei Conti (firmato: No, riservato: No)

Pareri:

Hash:

DEL_DELG_47_2025.pdf

05242C17E4E94D52F460E6FAA9449F6BC087C94876922D36B9E6F22FBB6418A9FB55033CCF45EA82398
132CEF72B16C634496CBE652E4EAE7987EF8EA6070E3A

Verbale n. 13 ASSEVERAZIONE EQUILIBRI.pdf.p7m

89A5A42C2085336415CBF29C064A3BBDED4E6AB59552F87C0EF8C795B2538973F518C112BFF2DBC02
3189F7094F767F4BFD765D0DF25823C5877669B24B55DCD

Integrazione piano fabbisogni di personale.pdf

A6D30F4713988669E43B4BECA0E4A17EA5CA1D8D542713CC2ECD5684C6704126A62A58CBE644F224
A683F46F56910165A95C25E5747AA8BC3EC2D3651B412C23

Scheda Sintetica.pdf

FDB45445F752B4C86CA9400CFA4D79E6E73569B3536941D3AD06AA5C4B7A85BD987BEDF67B19BF28A
4CC669D246AE45CBD58F6CE95D9E421BC0599347CFD17AB

Delibera. n. 47 del 02/04/2025

Piano Azioni Positive 2025-2027 Comune di Sesto San Giovanni.pdf

DAC4FC0E5D195C2306E2383A59105D5518A9F4627928F13B17C3109D9DB8F2B3D6D6513019782E469
AF0A9A3C57E6F873A81A560F356D02B4B169681D20614CF

Parere della Consiglieria di Parità.pdf

EF47CACB6C4B40FB3724A5DD877ED492516036E52C0E67C5CC2E0D3CF7B72EEA027606146ECA2A00
B5A7DC0FAB74E68CB380A618D2A4226C10CAB2EC1D80E846

Parere del CUG.pdf

9AE382BF3745B497A6E76244F0227FFDC46C5C015F2D88D2EDEC2819CD1FE7F39FFA7C2FC860F51A66
33C4761AE390324BFACA58DFCFA0F1E35F114AD2ED357F

Verbale n. 12 AGGIORNAMENTO PIAO 2025-2027.pdf.p7m

851F99D082EC149F5A96BCA6632C988FC81DC45D1670718A449B33A8470E9253CBB6D45DAC25147B
7AB9B91D27EE2D141FECCA6DB1C10E02BE35E68453FC4BE8

Relazione potenziamento Ufficio di Piano.pdf

79AAFC101BD5603BDA2C38ABC138CBECA528B17D34817117D19F40D76FFD6AC289477EBC66D36CB
EA7052151A7EB82D28C234CEAA4BD6ED25F060DF3052E877A



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Deliberazione della Giunta Comunale

N. 47 del 02/04/2025

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3
- "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" E "PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025-2027".**

VERBALE

Il **02 di aprile 2025**, a partire dalle ore **14:31**, nel palazzo comunale di Sesto San Giovanni, riunita la Giunta comunale, sono intervenuti, con riferimento al punto in oggetto, i signori:

N. Progr	Nominativo	Incarico	Presenza
1.	DI STEFANO ROBERTO	Sindaco	Presente
2.	AIOSA ALESSANDRA	Assessore	Presente
3.	FIORINO GIOVANNI	Assessore	Presente
4.	LAMIRANDA ANTONIO	Assessore	Presente
5.	LANZONI MARCO	Assessore	Presente
6.	NISCO LUCA	Assessore	Presente
7.	PATERNA LOREDANA	Assessore	Presente

Presenti n. 7

Assenti n. 0

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 79/2022 del 31/03/2022, la presenza degli Assessori Giovanni Fiorino, Antonio Lamiranda e Loredana Paterna è avvenuta da remoto. L'identità personale dei componenti collegati in videoconferenza, compresa la votazione, è stata accertata da parte del Segretario Generale.

Partecipa il Segretario Generale CARBONARA ROBERTO MARIA.

Assume la presidenza il Sindaco DI STEFANO ROBERTO, che riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Vista la proposta deliberativa allegata, n. **1708/2025** del **27/03/2025**, recante ad oggetto:
"PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 - "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" E "PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025-2027";

Visti i pareri allegati alla stessa;

Acquisiti i pareri favorevoli del Collegio dei Revisori dei Conti, allegati al presente verbale deliberativo;

Acquisita l'asseverazione dell'Organo di Revisione, allegata al presente verbale deliberativo;

Acquisito il parere preventivo della Consigliera di Parità di Città Metropolitana di Milano, allegato al presente verbale deliberativo;

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese;

DELIBERA

1. di **approvare** l'allegata proposta deliberativa, recante ad oggetto:
"PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 - "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" E "PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025-2027".

INDI,

Con separata votazione, con **voti unanimi favorevoli**, espressi in forma palese;

DELIBERA

2. di dichiarare la corrente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n 267, in considerazione dei ristretti tempi di adesione al finanziamento governativo.

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL Sindaco
DI STEFANO ROBERTO**

**IL Segretario Generale
CARBONARA ROBERTO MARIA**



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Proposta di deliberazione Giunta Comunale

1708/2025

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 - "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" E "PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025-2027".

Dirigente Firmatario

CARBONARA ROBERTO MARIA

Segretario Generale

Segretario Generale

IL DIRETTORE

Premesso che con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 30/01/2025, esecutiva a termini di legge, è stato adottato il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2025/2027, all'interno del quale la Sezione 3.3 definisce il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il Piano di Azioni Positive (per il contrasto delle discriminazioni lavorative, non solo di genere);

Dato atto che:

- con parere preventivo sul Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027, la Consiglieria di Parità di Città Metropolitana di Milano invitava il Comune di Sesto San Giovanni ad apportare integrazioni e specificazioni, in merito ad obiettivi e beneficiari, attraverso tabelle da aggiornare periodicamente;
- in esito alle integrazioni e modificazioni apportate al Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027, allegate al presente atto di cui costituiscono parte integrante:
 - la Consiglieria di Parità di Città Metropolitana ha reso parere positivo di congruità con prot. n. 29464 in data 14/3/2025;
 - il CUG ha espresso parere favorevole all'adozione con prot. 30850 in data 18/03/2025;

Dato atto, inoltre, che:

- come indicato nella relazione del Direttore dell'Area dei servizi ai cittadini prot. n. 34490 del 26.3.2025, che si allega e costituisce parte integrante del presente atto, nell'ambito del programma "PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027" (CCI 2021IT05FFPR003), il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali - Dipartimento per le politiche sociali, del terzo Settore e migratorie Direzione Generale per lo Sviluppo sociale e gli aiuti alla povertà, con Decreto n. 40 del 14 marzo 2025, assegna all'Ambito Territoriale di Sesto San Giovanni la seguente dotazione di personale: n. 1 Funzionario Amministrativo, n. 1 Funzionario Contabile, n. 1 Funzionario Psicologo. La selezione del personale verrà operata direttamente dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali;
- conseguentemente, come richiesto dal Direttore dell'Area dei servizi ai cittadini nella

suddetta relazione, il piano dei fabbisogni di personale risulta integrato come di seguito indicato:

Assunzioni a tempo determinato

Area	N. Posti	Profilo professionale	Area/Settore/Servizio di assegnazione	Orario	Periodo di assunzione	Costo anno 2025 (*)
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	Specialista giuridico amministrativo (Funzionario Amministrativo per il Ministero)	Settore socio educativo – politiche giovanili e del lavoro	Tempo pieno	Dal 1.7.2025 o successiva data utile per un massimo di 3 anni	€ 18.696,76
	1	Specialista economico contabile (Funzionario contabile per il Ministero)	Settore socio educativo – politiche giovanili e del lavoro	Tempo pieno	Dal 1.7.2025 o successiva data utile per un massimo di 3 anni	€ 18.696,76
	1	Specialista servizi alle persone (Funzionario Psicologo per il Ministero)	Settore socio educativo – politiche giovanili e del lavoro	Tempo pieno	Dal 1.7.2025 o successiva data utile per un massimo di 3 anni	€ 18.696,76

(*) I costi del personale gravano sul PN Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027 per l'intero periodo dell'assunzione.

Per una spesa complessiva per l'anno 2025 pari a € 56.090,28 che trova copertura nella spesa di personale 2025 come precedentemente indicata, così come la spesa annualizzata per gli anni 2026 e 2027 pari a € 112.111,26 per ciascun anno. L'integrazione di cui al presente atto, rispetta i limiti di spesa previsti dalla normativa vigente.

Richiamato l'art. 6 del D.L. n. 80/21, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, in forza del quale, 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 adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel rispetto delle vigenti discipline di settore, con valenza triennale e aggiornamento annuale;

Dato atto che le pubbliche amministrazioni pubblicano il Piano nel proprio sito internet istituzionale e lo inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale;

Richiamato il DPCM del 24 giugno 2022, n. 81, d'individuazione degli adempimenti assorbiti dal PIAO;

Richiamato il Decreto 30 giugno 2022, n. 132, recante il Regolamento di definizione del contenuto del Piao e del relativo schema tipo;

Dato atto che:

- è stato chiesto al Collegio dei Revisori dei Conti parere ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;
- è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art.4 comma 5 del vigente CCNL;

Dato altresì atto che sulla presente proposta viene espresso, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/00 e s.m.i., parere favorevole, sotto il profilo della regolarità tecnica attestante la correttezza e regolarità della procedura e la correttezza formale nella redazione dell'atto;

Rilevata la sussistenza nel caso di specie di ragioni di urgenza per la dichiarazione di immediata eseguibilità della delibera ai sensi dell'art. 134, comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, come da richiami effettuati in atto, in considerazione dell'esigenza di piena continuità dell'azione amministrativa locale;

Riscontrata la competenza della Giunta ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs 167/2000;

**PROPONE
alla Giunta Comunale di deliberare:**

1) di adottare l'aggiornamento della Sezione 3.3 – “Piano triennale dei fabbisogni di personale “ e “Piano di Azioni Positive” del PIAO 2025/2027, secondo quanto riportato in premessa, come da allegato a costituire parte integrante e sostanziale della presente proposta ed in particolare di prevedere le seguenti **Assunzioni a tempo determinato**:

Area	N. Posti	Profilo professionale	Area/Settore/Servizio di assegnazione	Orario	Periodo di assunzione	Costo anno 2025 (*)
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	Specialista giuridico amministrativo (Funzionario Amministrativo per il Ministero)	Settore socio educativo – politiche giovanili e del lavoro	Tempo pieno	Dal 1.7.2025 o successiva data utile per un massimo di 3 anni	€ 18.696,76
	1	Specialista economico contabile (Funzionario contabile per il Ministero)	Settore socio educativo – politiche giovanili e del lavoro	Tempo pieno	Dal 1.7.2025 o successiva data utile per un massimo di 3 anni	€ 18.696,76
	1	Specialista servizi alle persone (Funzionario Psicologo per il Ministero)	Settore socio educativo – politiche giovanili e del lavoro	Tempo pieno	Dal 1.7.2025 o successiva data utile per un massimo di 3 anni	€ 18.696,76

(*) I costi del personale gravano sul PN Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027 per l'intero periodo dell'assunzione

2) di dare atto che la spesa complessiva per l'anno 2025 è pari a € 56.090,28 e trova copertura nella spesa di personale 2025, così come la spesa annualizzata per gli anni 2026 e 2027 pari a € 112.111,26 per ciascun anno;

3) di pubblicare il presente aggiornamento del PIAO 2025/2027 sul sito istituzionale del Comune;

3) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, in considerazione dell'esigenza di piena continuità dell'azione amministrativa locale e della imminente scadenza dei termini di adesione al finanziamento assunzionale ministeriale.

PIAO 2025 - 2027

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO” INTEGRAZIONE

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

La verifica è effettuata sulla base dei dati di spesa di personale del bilancio di previsione 2025/2027, approvato con deliberazione di C.C. n. 51 del 16 e 17.12.2024 e successive variazioni, del rendiconto di gestione dell'anno 2023, approvato con deliberazione di C.C. n.12 del 07.5.2024 nonché in applicazione delle disposizioni introdotte dall'art. 33 comma 2 del D.L. n.34 del 30.4.2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i. e dal decreto 17 marzo 2020 ad oggetto “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, attuativo del citato D.L. 34/2019.

In particolare:

- l'art. 33 comma 2 del D.L. n.34 del 30.4.2019 che prevede “... i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. ...”;
- il decreto 17 marzo 2020 che individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale dipendente al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché che individua le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Da tali disposizioni e dai dati rilevati dagli atti sopra riportati risulta che:

- per i Comuni che hanno un numero di abitanti compreso tra 60.000 e 249.999 come il Comune di Sesto San Giovanni, il valore soglia è pari al 27,60%;
- dall'ultimo rendiconto di gestione relativo all'anno 2023, il rapporto fra spesa del personale come sopra definito e le entrate correnti risulta essere pari al 23,65% così come meglio evidenziato nel prospetto sotto riportato:

	ANNO		VALORE
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato*	2023	(a)	€ 18.951.489,00
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio**	2021		€ 82.254.749,06
	2022		€ 85.453.096,48
	2023		€ 87.610.777,93
Media aritmetica delle entrate correnti dell'ultimo triennio			€ 85.106.207,82
FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		€ 4.986.700,00
Media aritmetica delle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del FCDE		(b)	€ 80.119.507,82
Rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti nette (a/b)		(c)	23,65%

* macroaggregato BDAP U1.01.00.00.000 pari € 19.144.871,70 meno € 123.435,51 a titolo di incentivi tecnici, esclusi secondo quanto previsto dalla delibera n. 73/2021 della Corte dei Conti- Sezione Regionale di controllo per la Lombardia, meno € 97.947,19 relativi alle assunzioni di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 279/2021 alle quali, secondo quanto previsto dall'art. 1 c. 801 Legge 178/2020 si applica l'esclusione prevista dall'art. 57 comma 3-septies del DL n. 104/2020, più € 28.000,00 per spesa codice U1.03.02.12.001, non essendo previste spese per i codici U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999.

** Entrate correnti anno 2023 € 87.832.160,63 meno € 123.435,51 a titolo di incentivi tecnici, esclusi secondo quanto previsto dalla delibera n. 73/2021 della Corte dei Conti- Sezione Regionale di controllo per la Lombardia, meno € 97.947,19 relativi alle assunzioni di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 279/2021 alle quali, secondo quanto previsto dall'art. 1 c. 801 Legge 178/2020 si applica l'esclusione prevista dall'art. 57 comma 3-septies del DL n. 104/2020.

- ai sensi dell'art. 4 comma 2 del DM 17 marzo 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (27,60%);
- la spesa massima di personale per l'anno 2025, per il Comune di Sesto San Giovanni, tale da far rispettare il valore soglia di virtuosità del 27,60% è pari a € 22.112.984,16:

	ANNO		VALORE
Spesa massima di personale anno 2025 – nel limite del valore soglia (b*27,60%)		(d)	€ 22.112.984,16
Incremento teorico massimo rispetto al rendiconto anno 2023 art. 4 c. 2 DM (d-a)		(e)	€ 3.161.495,16

- la spesa di personale per l'anno 2025, così come da bilancio di previsione 2025/2027, e successive variazioni, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1 lett. a) del decreto attuativo n. 108 del 17/3/2020 e dalla circolare n. 1374/2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Ministero dell'Interno, è pari a **€ 21.401.652,99** (macroaggregato BDAP U1.01.00.00.000 € 22.059.367,27 meno € 599.336,00 a titolo di incentivi tecnici, esclusi secondo quanto previsto dalla delibera n. 73/2021 della Corte dei Conti- Sezione Regionale di controllo per la Lombardia, meno € 146.378,28 relativi alle assunzioni di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 279/2021 alle quali, secondo quanto previsto dall'art. 1 c. 801 Legge 178/2020 si applica l'esclusione prevista dall'art. 57 comma 3-septies del DL n. 104/2020), più € 88.000,00 relativi al codice U1.03.02.12.001, non essendo previste spese per i codici, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999);



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

- per l'anno 2026 la spesa di personale, calcolata secondo quanto al punto precedente, è pari a **€ 21.307.627,72** (macroaggregato BDAP U1.01.00.00.000 pari a € 22.017.342,00 meno € 599.336,00 a titolo di incentivi tecnici e meno € 146.378,28 relativi alle assunzioni di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 279/2021, più € 36.000,00 relativi al codice U1.03.02.12.001, non essendo previste spese per i codici, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999 e per l'anno 2027 è pari a **€ 21.537.577,72** (macroaggregato BDAP U1.01.00.00.000 pari a € 22.247.292,00 meno € 599.336,00 a titolo di incentivi tecnici e meno € 146.378,28 relativi alle assunzioni di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 279/2021, più € 36.000,00 relativi al codice U1.03.02.12.001 non essendo previste spese per i codici U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999);

Considerato quanto previsto dall'art. 1 c. 128 della Legge n. 207/2024 in merito all'incremento dell'indennità di vacanza contrattuale a decorrere dal 1 aprile 2025, si prevede un incremento delle risorse stanziare in bilancio per l'anno 2025 pari a € 57.484,92 e per gli anni 2026 e 2027 pari a € 84.919,16 per ciascun anno, di cui macroaggregato BDAP U1.01.00.00.000 € 54.482,23 per l'anno 2025 e € 80.483,48 per ciascuno degli anni 2026 e 2027, da finanziarsi con successiva variazione di bilancio per l'esercizio 2025 mediante l'utilizzo della quota di avanzo di amministrazione accantonato in sede di rendiconto di gestione 2023 mentre per gli esercizi successivi con risorse correnti. Tale incremento porterà ad un importo del macroaggregato BDAP U1.01.00.00.000, calcolato ai fini della verifica del rispetto dell'art. 4 comma 2 del DM del 17.3.2020 per l'anno 2025 pari a € 21.456.135,22, per l'anno 2026 pari a € 21.388.111,20 e per l'anno 2027 pari a € 21.618.061,20.

Secondo quanto sopra riportato risulta quindi rispettato quanto previsto dall'art. 4 comma 2 del DM del 17.3.2020 per tutto il triennio 2025/2027.

2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La spesa di personale per il triennio 2025/2027, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, integrata con il presente atto, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa potenziale massima imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., come da prospetto sotto riportato:

	Media 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spesa macroaggregato 101	€ 27.640.087,80	€ 22.059.367,27	€ 22.017.342,00	€ 22.247.292,00
Spesa macroaggregato 103	€ 58.581,11	€ 268.000,00	€ 216.000,00	€ 216.000,00
Irap macroaggregato 102	€ 1.483.092,19	€ 1.275.387,63	€ 1.261.633,00	€ 1.282.983,00
Altre spese		€ 45.000,00		
Totale spesa di personale (A)	€ 29.181.761,10	€ 23.647.754,90	€ 23.494.975,00	€ 23.746.275,00
(-) Componenti escluse (B)	€ 4.973.182,23	€ 5.847.211,75	€ 5.661.738,75	€ 5.661.738,75
(=)Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 24.208.578,87	€ 17.800.543,15	€ 17.833.236,25	€ 18.084.536,25

Considerato quanto previsto dall'art. 1 c. 128 della Legge n. 207/2024 in merito all'incremento dell'indennità di vacanza contrattuale a decorrere dal 1° aprile 2025 e dell'incremento delle risorse stanziare in bilancio per ciascuno degli anni 2025, 2026 e 2027 di cui sopra, si dà atto che, trattandosi di incremento da finanziarsi con le risorse del rinnovo contrattuale 2025-2027, tale importo è neutro ai fini del calcolo di cui al presente punto.

3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale per lavoro flessibile prevista, per ciascuno degli anni 2025, 2026 e 2027, anche derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale di cui al successivo punto, è compatibile con il rispetto dell'art. 9 c. 28 DL 78/2010, convertito in legge 122/2010, in quanto ammonta complessivamente a € 479.587,97 per l'anno 2025, € 480.010,22 per ciascuno degli anni 2026 e 2027, inferiori al valore della spesa per lavoro flessibile dell'anno 2009 pari a € 649.012,20.

Il numero dei contratti a tempo determinato risulta compatibile con quanto disposto dall'art. 60 comma 3 del vigente CCNL, secondo cui *"Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione"*, in quanto:

- i dipendenti a tempo indeterminato al 1.1.2025 sono pari a n. 451
- i dipendenti a tempo indeterminato al 25.3.2025 sono pari a n. 450
- i dipendenti a tempo determinato alla data del 1.1.2025 e alla data del 25.3.2025 sono pari a n. 11 unità, di cui n. 3 assunti ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D. Lgs. 267/2009, n. 6 assunti ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. 267/2000, n. 1 Educatrice assunta in sostituzione di una dipendente a tempo indeterminato trasferita per mobilità volontaria verso altra amministrazione e il Segretario generale (dipendente del Ministero dell'Interno)
- i lavoratori somministrati a tempo determinato alla data del 25.3.2025 sono pari a n. 4
- con il presente atto si prevedono n. 3 assunzioni a tempo determinato con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

4) Conferma dell'assenza di eccedenze di personale

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Con deliberazione di G.C. n. 11 del 30.1.2025 si è verificato e dato atto della mancanza di situazioni di esubero del personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito.



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Con il presente atto si conferma che non emergono situazioni di esubero del personale in quanto:

- non si è verificata la condizione di soprannumero in quanto il personale in servizio a tempo indeterminato non è in misura superiore rispetto a quanto previsto nella dotazione organica (intesa come valore finanziario di spesa massima sostenibile coerentemente con la normativa vigente)
- non si è verificata la condizione di eccedenza, né in relazione alle esigenze funzionali, né in relazione alla situazione finanziaria, in quanto la prima non si è verificata in considerazione dell'eventuale esternalizzazione di servizi, dell'eventuale riduzione o soppressione di processi e/o attività dagli stessi gestite, nonché di qualsiasi altra situazione che ha comportato o comporterà eccedenza di personale, mentre la seconda la si evince dal fatto che l'Ente ha rispettato i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa per il personale (pareggio di bilancio, riduzione della spesa di personale di cui all'art.1 c.557 della legge 296/2006).

5) Conferma del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Si evidenzia 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. In particolare:
 - con atto consiliare n.12 del 07/05/2024 è stato approvato il rendiconto della gestione 2023 ed i relativi dati sono stati acquisiti dalla BDAP in data 11.06.2024;
 - con deliberazione consiliare n. 29 del 30/09/2024 è stato approvato il bilancio consolidato relativo all'esercizio 2023 ed i relativi dati sono stati trasmessi alla BDAP in data 28/10/2024;
 - con atto consiliare n. 51 del 16 e 17/12/2024 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025/2027 e i relativi dati sono stati trasmessi alla BDAP in data 14/01/2025;
- l'ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica ai sensi dei commi 819 e seguenti della Legge 145/2018 (risultato di competenza non negativo), come si evince dai dati riportati nel prospetto di verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione 2023;
- l'ente ha effettuato l'attivazione e provvede alla regolare tenuta della piattaforma per la certificazione dei crediti nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'ente è in regola con l'invio alla piattaforma SICO delle deliberazioni relative ai Piani del Fabbisogno di Personale, da effettuarsi entro 30 giorni dalla loro adozione

e pertanto si attesta che il Comune di Sesto San Giovanni non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

6) Certificazione del Collegio dei Revisori

La presente integrazione della programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, nonché per

l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio di cui all'art.4 comma 2 del DM 17 marzo 2020, ottenendo parere favorevole con verbale allegato al presente atto.

7) Informazione preventiva alle Organizzazioni sindacali

Del contenuto della presente programmazione è fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i e dell'art. 4 comma 5 del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022.

Strategia di copertura del fabbisogno – Integrazione piano assunzioni 2025

Con deliberazione di G.C. n.11 del 30.1.2025 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027 all'interno del quale la Sezione 3.3 definisce il Piano Triennale dei fabbisogni di personale.

Nel suddetto piano triennale dei fabbisogni sono state previste le assunzioni a tempo indeterminato e determinato/somministrazione a tempo determinato, mentre la definizione delle progressioni tra le Aree (art.52, comma 1 bis, D. Lgs. n.165/2001 e art.13 commi 6-8. CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022) è stata rinviata a successivo atto.

Come indicato nella relazione del Direttore dell'Area dei servizi ai cittadini prot. n. 34490 del 26.3.2025, che si allega e costituisce parte integrante del presente atto, nell'ambito del programma "PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027" (CCI 2021IT05FFPR003), il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali - Dipartimento per le politiche sociali, del terzo Settore e migratorie Direzione Generale per lo Sviluppo sociale e gli aiuti alla povertà, con Decreto n. 40 del 14 marzo 2025, assegna all'Ambito Territoriale di Sesto San Giovanni la seguente dotazione di personale: n. 1 Funzionario Amministrativo, n. 1 Funzionario Contabile, n. 1 Funzionario Psicologo.

La selezione del personale verrà operata direttamente dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.

Conseguentemente, come richiesto dal Direttore dell'Area dei servizi ai cittadini nella suddetta relazione, il piano dei fabbisogni di personale risulta integrato come di seguito indicato:

Assunzioni a tempo determinato

Area	N. Posti	Profilo professionale	Area/Settore/Servizio di assegnazione	Orario	Periodo di assunzione	Costo anno 2025 (*)
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	Specialista giuridico amministrativo (Funzionario Amministrativo per il Ministero)	Settore socio educativo – politiche giovanili e del lavoro	Tempo pieno	Dal 1.7.2025 o successiva data utile per un massimo di 3 anni	€ 18.696,76
	1	Specialista economico contabile (Funzionario contabile per il Ministero)	Settore socio educativo – politiche giovanili e del lavoro	Tempo pieno	Dal 1.7.2025 o successiva data utile per un massimo di 3 anni	€ 18.696,76



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

	1	Specialista servizi alle persone (Funzionario Psicologo per il Ministero)	Settore socio educativo – politiche giovanili e del lavoro	Tempo pieno	Dal 1.7.2025 o successiva data utile per un massimo di 3 anni	€ 18.696,76
--	---	---	---	----------------	--	--------------------

(*) I costi del personale gravano sul PN Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027 per l'intero periodo dell'assunzione.

Per una spesa complessiva per l'anno 2025 pari a € 56.090,28 che trova copertura nella spesa di personale 2025 come precedentemente indicata, così come la spesa annualizzata per gli anni 2026 e 2027 pari a € 112.111,26 per ciascun anno.

Per quanto sopra riportato, l'integrazione di cui al presente atto, rispetta i limiti di spesa previsti dalla normativa vigente.



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Area Servizi ai Cittadini

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0034490/2025 del 26/03/2025 Fasc 3.2 N.25/2024 Firmatario: ANNA BRAMBILLA

Prot. Gen.

Spett.le

Pianificazione Strategica e gestione del personale

SEDE

Relazione potenziamento Ufficio di Piano – Assunzione a tempo determinato di n. 3 risorse per il periodo di tre anni a decorrere dalla data di assunzione.

Visti:

- La Decisione di esecuzione della Commissione UE C(2022) 9029 del 1° dicembre 2022 che approva il programma "PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027" (CCI 2021IT05FFPR003) per il sostegno congiunto a titolo del Fondo europeo di sviluppo regionale e del Fondo sociale europeo Plus nell'ambito dell'obiettivo "Investimenti a favore dell'occupazione e della crescita" per l'Italia a titolarità del Ministero del Lavoro e Delle Politiche Sociali – Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale;
- Il Decreto Legislativo n. 147 del 15 settembre 2017, contenente "Disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà" ed in particolare l'art. 22, Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale, a cui sono trasferite le funzioni della Direzione Generale per l'inclusione e le politiche sociali;
- L'"Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse per le azioni di incremento della capacità degli Ambiti Territoriali Sociali (ATS) di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà - Triennio 2025-2027" pubblicato nel mese di settembre 2024;

Considerato che:

- Il Programma Nazionale Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 prevede di sostenere assunzioni a tempo determinato e a tempo pieno di personale specialistico con profilo di 1.

Pratica trattata da Eleonora Cola tel. 02/2496535 mail e.col@sestosg.net

I – 20099 Sesto San Giovanni (MI), Piazza della Resistenza, 20 – www.sestosg.net

Codice fiscale 02253930156 - Partita IVA 00732210968 - PEC: pianodizona.sestosg@pec.actalis.it



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Area Servizi ai Cittadini

Funzionario Amministrativo; 2. Funzionario Contabile – Economico finanziario/Funzionario esperto di rendicontazione; 3. Funzionario Psicologo; 4. Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico/Pedagogista, da parte degli ATS finalizzata a contribuire alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali;

- I costi del personale che verrà assunto dagli ATS a tempo determinato, **per l'intero triennio dell'assunzione**, gravano sul PN Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027;
- La selezione del personale verrà operata direttamente dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali;
- L'Ambito Territoriale Sociale di Sesto San Giovanni – a seguito di apposita deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci del 10.10.2024 – ha presentato in data 14.10.2024 attraverso il portale Ministeriale SIOSS istanza di partecipazione all'Avviso pubblico;

Richiamato il punto 1) dell'"Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse per le azioni di incremento della capacità degli Ambiti Territoriali Sociali (ATS) di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà - Triennio 2025-2027" che specifica che il personale assegnato dovrà:

- essere impiegato a tempo pieno e in modo esclusivo e dedicato, nelle attività connesse alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali;
- dovrà essere assunto a tempo determinato, per tre anni, con CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali – Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione.

Visto:

- il Decreto **n. 40 del 14 marzo 2025** del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali - Dipartimento per le politiche sociali, del terzo Settore e migratorie Direzione Generale per lo Sviluppo sociale e gli aiuti alla povertà che assegna all'Ambito Territoriale di Sesto San Giovanni la seguente dotazione di personale: n. 1 Funzionario Amministrativo, n. 1 Funzionario Contabile, n. 1 Funzionario Psicologo;

Considerato che:

- l'articolo 4) del Decreto indica che ciascun Ambito Territoriale Sociale interessato dalla procedura è tenuto a confermare, mediante sottoscrizione della dichiarazione di cui all'Allegato 2 "Dichiarazione di conferma dell'atto di impegno all'assunzione dell'organo deliberante" da parte del legale rappresentante, di aver adempiuto, in conformità con la propria forma giuridica, alle disposizioni di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché di aver assunto tutti

Pratica trattata da Eleonora Cola tel. 02/2496535 mail e.col@sestosg.net

I – 20099 Sesto San Giovanni (MI), Piazza della Resistenza, 20 – www.sestosg.net

Codice fiscale 02253930156 - Partita IVA 00732210968 - PEC: pianodizona.sestosg@pec.actalis.it



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Area Servizi ai Cittadini

gli atti funzionali e organizzativi necessari a consentire il pieno ed efficace inserimento delle figure professionali individuate.

- La dichiarazione di conferma dovrà essere sottoscritta digitalmente e trasmessa telematicamente attraverso la piattaforma SIOSS **entro e non oltre il 4 aprile 2025**; la mancata trasmissione, della dichiarazione regolarmente sottoscritta comporta la decadenza dalla manifestazione d'interesse;
- dato atto che la spesa per le suddette assunzioni ammonta ad € 366.598,53 per il periodo 1.7.2025 – 30.6.2028, di cui € 305.533,42 oggetto di variazione 2025/2027 (Delibera di Giunta comunale del 24/03/2025 – “3a VARIAZIONE D'URGENZA AL BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2025/2027 (ART.175 COMMA 4 DEL D.LGS. 267/2000)”).

con la presente si chiede

l'aggiornamento del PIAO con l'inserimento di:

- n. 1 Funzionario Amministrativo,
- n. 1 Funzionario Contabile,
- n. 1 Funzionario Psicologo.

Cordiali saluti.

Il Direttore
Dott.ssa Anna Brambilla

Sesto San Giovanni, 26 marzo 2025

Piano di azioni positive 2025 – 2027

DATI DI CONTESTO

AL 31 DICEMBRE 2024

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi e delle azioni previste, è necessario avere una fotografia della **composizione organizzativa del Comune di Sesto San Giovanni**.

DIPENDENTI AL 31/12/2024			
AREA CONTRATTUALE	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTI /DIRETTORI	6	4	10
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	54	77	131
ISTRUTTORI	87	185	272
OPERATORI ESPERTI	33	23	56
TOTALE	180	289	469
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2024			
AREA CONTRATTUALE	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTI /DIRETTORI	3	3	6
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	53	76	129
ISTRUTTORI	86	181	267
OPERATORI ESPERTI	32	23	55
TOTALE	174	283	457
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO AL 31/12/2024			
ISTRUTTORI		1	1
ART. 90	3	4	7
SEGRETARIO GENERALE	1		1
DIRIGENTI ART. 110	2	1	3
TOTALE	6	5	12

DIPENDENTI AL 31/12/2024 PER FASCE DI ETA' E GENERE

	Tra 20 e 24		Tra 25 e 29		Tra 30 e 34		Tra 35 e 39		Tra 40 e 44		Tra 45 e 49		Tra 50 e 54		Tra 55 e 59		Tra 60 e 64		Tra 65 e 71		TOT
	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	
DIRIGENTI / DIRETTORI													1	3	5	1					10
FUNZIONARI E DELL'E.Q.			1	2	3	1	5	1	2	4	13	4	20	9	19	16	10	14	4	3	131
ISTRUTTORI	3	2	3	4	6	6	1	6	2	12	33	17	36	1	36	14	28	10	6	1	272
OPERATORI ESPERTI				1	1			2		1	1		1	8	9	11	9	9	2	1	56
TOTALE maschi		2		7		7		9		17		21		3		46		33		5	180
TOTALE femmine	3		4		10		1	9	2		47		57		67		48		12		289
TOTALE	5		11		17		28		39		68		90		113		81		17		469

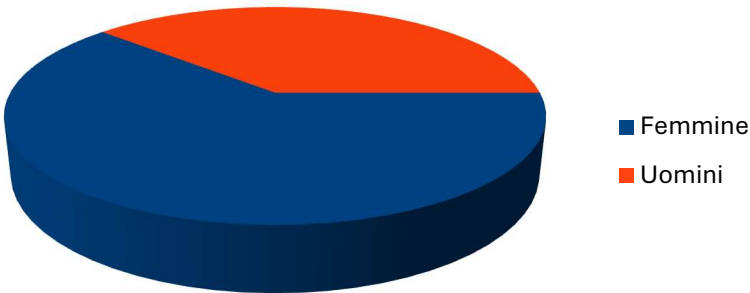
38,38%

61,62%

ANALISI DEI DATI DI CONTESTO

Si tratta di una popolazione prevalentemente femminile: le donne rappresentano infatti il 61,62% del totale (289 donne e 180 uomini).

Altra caratteristica sulla quale focalizzare l'attenzione è l'età: la fascia più popolata è quella compresa tra i 50 e 59 anni di età, che rappresenta il 43,28% dei dipendenti. Sono 33 i dipendenti (7,03% del totale) che hanno meno di 35 anni; in questa fascia d'età non si evidenzia una differenza di genere così marcata come nelle fasce superiori.



RENDICONTAZIONE AZIONI SVOLTE NEL 2024

Di seguito una breve analisi delle azioni che il Comune ha messo in atto nel corso dell'anno 2024, suddivise per i quattro macro obiettivi individuati.

OBIETTIVO 1: Promuovere **strumenti di benessere organizzativo** al fine di migliorare il clima lavorativo nell'organizzazione e la qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi

Gli uffici del Servizio Selezione, formazione e sviluppo risorse umane hanno pubblicato sulla RIS (Rete interna) tutte le novità in materia di normativa sui **congedi per il lavoro di cura** nei confronti dei propri familiari e hanno offerto consulenza personalizzata a coloro che necessitano di un supporto dedicato.

Nell'anno 2024 si sono potuti realizzare 16 trasferimenti di **mobilità interna**, che hanno consentito alle persone di acquisire nuove competenze e di valorizzare attitudini professionali in contesti di lavoro diversi e auspicati. Ciò ha permesso ai Responsabili di Servizio e ad alcuni collaboratori di svolgere attività di *mentoring*, permettendo il trasferimento delle conoscenze e delle capacità professionali necessarie ai neo inseriti per lo svolgimento del nuovo ruolo.

Nello stesso anno la psicologa del Servizio ha svolto 83 colloqui di **counselling** - sostegno psicologico a fronte di alcune situazioni di disagio lavorativo che hanno avuto diretta conseguenza sulla salute personale dei dipendenti ed hanno trovato diverse soluzioni organizzative.

OBIETTIVO 2: Promuovere nell'organizzazione la formazione rivolta ad implementare la **crecita delle competenze professionali** per diffondere buone prassi lavorative

Nel corso dell'anno si sono accolti, da parte della Dirigenza (oltre alla formazione prevista nel Piano formativo che ha contemplato la formazione di 438 dipendenti), 27 **fabbisogni formativi settoriali**, soddisfacendo necessità che sono emerse di volta in volta, relative alla formazione tecnica e specialistica.

Gli incontri formativi gratuiti (di cui si è data notizia sulla RIS), che si svolgono con la società UPEL Italia a cui siamo associati, sono molto partecipati e coinvolgono tutti coloro che esprimono bisogno di arricchire e sviluppare le proprie competenze, previo naturalmente consenso da parte dei responsabili di servizio. Nel 2024 ci sono state 263 partecipazioni ai diversi corsi proposti.

Si sono svolti, inoltre, momenti formativi in tema di **salute e sicurezza sul lavoro**, sui rischi generali e specifici dei lavoratori che proseguiranno nel corso del 2025 e che hanno coinvolto 221 dipendenti. E' stato organizzato anche un corso di formazione dal titolo "Gestione dello stress attraverso la comunicazione strategica" che ha coinvolto 66 persone dell'Area dei Servizi ai cittadini.

Anche in tema di **cultura dell'etica, della legalità e della privacy**, si sono realizzati incontri formativi in plenaria e per chi non ha potuto seguirli in presenza, attraverso la registrazione messa a disposizione dall'Ente. Il titolo del corso che si è realizzato nel 2024 è: "Le mafie in Lombardia. Conoscere per prevenire" ed ha coinvolto 331 persone.

Per quanto riguarda il tema della privacy, abbiamo potuto beneficiare della collaborazione della specialista interna (Dott.ssa Berardi) che ha supportato, nella sua attività di consulenza, gli uffici che ne hanno avuto bisogno (compresi i nuovi assunti).

OBIETTIVO 3: migliorare l'organizzazione del lavoro in ottica di **conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**

L'amministrazione mantiene e garantisce forme di **lavoro flessibile** per favorire la conciliazione degli orari e l'uso degli **strumenti di conciliazione**, tra cui per esempio il credito e il prestito orario, l'orario personalizzato temporaneo, la regolazione del congedo per malattia del figlio e il tempo per gli inserimenti.

Nell'anno 2024 è stato istituito un piano **welfare integrativo** che ha dato la possibilità a ciascun dipendente di poter usufruire di un Conto Welfare, ossia un valore effettivo di credito, potendo scegliere tra servizi a rimborso o servizi ad accesso diretto tramite voucher spendibili secondo le modalità indicate nella piattaforma in uso nell'Ente.

OBIETTIVO 4: migliorare l'organizzazione del lavoro per **valorizzare le risorse umane** anche in ottica di genere

Nell'anno 2024 si è posta in esecuzione la rotazione del personale secondo le misure previste dal PTPCT del 5% del personale assegnato per ciascuna area (ex categorie), tenendo in considerazione anche l'ottica di genere. Le misure previste mixano, secondo logiche di sostenibilità organizzativa, la programmazione di spostamenti operativi/funzionali, imperniati su computo dei tempi di stazionamento sulla postazione lavorativa, strategicità dei ruoli, più o meno agevole intercambiabilità, intensità dell'esposizione a rischi corruttivi con tecniche alternative. Le fattispecie afferenti a disagiata intercambiabilità sono presidiate con misure alternative di contenimento (lavoro non isolato, evoluzione degli specifici compiti).

L'Ente, in pochi anni, ha mutato considerevolmente la propria conformazione passando da oltre 700 a meno di 500 dipendenti, con riassetto di squadre dirigenziali e direttive. Inoltre, esso è al centro di continui processi di mobilità, a fronte dell'attrattività di Regione, del Comune di Milano e della posizione di crocevia tra hinterland e Brianza.

Il SIVA rimane lo strumento più indicato per permettere ai valutatori ed ai propri collaboratori di negoziare gli obiettivi, di approfondire, durante i colloqui stessi, eventuali criticità che emergono e per sostenere il lavoratore nel suo percorso di vita aziendale.

Per quanto riguarda il percorso di "S-Cambiamento", quest'anno non ci sono state richieste di colloquio per iniziare un percorso individuale di sviluppo delle proprie potenzialità e non è stato possibile realizzare nessuno "S-Cambio".

PIANO AZIONI POSITIVE ANNO 2025 - 2027

Per il prossimo triennio e, in particolare, in riferimento all'anno 2025 si perseguono i medesimi obiettivi e le medesime azioni, poiché necessitano di permanenza e continuità nella loro realizzazione, implementando nell'obiettivo 1 le azioni 1.5 e 1.6 che verranno descritte nel dettaglio in seguito.

OBIETTIVI E AZIONI

OBIETTIVO 1: Promuovere **strumenti di benessere organizzativo** al fine di migliorare il clima lavorativo nell'organizzazione e la qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi

Azioni:

- 1.1 Diffondere, tra il personale dell'amministrazione, le normative e gli orientamenti giurisprudenziali in tema di **congedi per il lavoro di cura** nei confronti dei propri familiari (figli, anziani, ecc.), al fine di promuoverne l'utilizzo anche da parte degli uomini (con pubblicazioni sulla RIS della normativa in aggiornamento e della modulistica relativa).
- 1.2 Sviluppare **la mobilità interna** tra gli uffici semplificando le procedure per gli spostamenti tra i diversi servizi in ottica di **riconoscimento delle competenze e attitudini professionali e della valorizzazione del personale**.
Facilitare il processo di valutazione attraverso i datori di lavoro con l'adozione, qualora ce ne fosse la necessità, di strumenti volti:
 - alla cura, al monitoraggio e all'implementazione del lavoro di squadra

- alla verifica dei carichi di lavoro e relativi fabbisogni

- 1.3 Agevolare il **trasferimento delle competenze** tra dipendenti, in concomitanza con avvicendamenti per quiescenza, trasferimento o mobilità, attraverso attività di *mentoring* da parte del Responsabile di Servizio e di condivisione delle conoscenze all'interno del gruppo di lavoro di appartenenza
- 1.4 Sostenere con colloqui di **counseling** i lavoratori nel loro percorso professionale, nei momenti di cambiamento organizzativo ed individuale
- 1.5 Accrescere la **cultura del rispetto della persona** e la **valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione** attraverso percorsi formativi che sviluppino la consapevolezza dell'importanza della persona nel sistema relazionale e organizzativo, sapendone individuare e valorizzare ruoli e professionalità, diversità di genere e caratteristiche delle persone stesse. L'obiettivo è poter lavorare serenamente insieme e sensibilizzare sull'importanza di un luogo di lavoro fondato sul rispetto e sulle pari opportunità.
- 1.6 Riconoscere l'importanza della comunicazione e dell'ascolto attivo quale strumento efficace per favorire un buon **clima aziendale**, sensibilizzando, informando e formando sulle diverse **forme di discriminazione, molestia e violenza** e individuando le diverse modalità per prevenirle e gestirle

OBIETTIVO 1: Promuovere strumenti di benessere organizzativo al fine di migliorare il clima lavorativo nell'organizzazione e la qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi						
AZIONI	SOGGETTI BENEFICIARI	SERVIZIO RESPONSABILE	INDICATORI	2025	2026	2027
1.1 Diffondere le normative e gli orientamenti giurisprudenziali in tema di congedi per il lavoro di cura nei confronti dei propri familiari (figli, anziani, ecc.), al fine di promuoverne l'utilizzo anche da parte degli uomini (con pubblicazioni sulla RIS della normativa in aggiornamento e della modulistica relativa)	Dipendenti coinvolti nel processo di cura dei propri figli e di familiari anziani	Servizio Selezione, formazione, gestione e sviluppo risorse umane	Inserimento sulla RIS di tutta la nuova normativa emanata = 100%	Tempestiva ad ogni occasione di aggiornamento o normativo	Tempestiva ad ogni occasione di aggiornamento normativo	Tempestiva ad ogni occasione di aggiornamento normativo
1.2 Sviluppare la mobilità interna tra gli uffici semplificando le procedure per gli spostamenti tra i diversi servizi	Dipendenti che chiedono un trasferimento interno e coloro che sono coinvolti in un cambio di ruolo	Servizio Selezione, formazione, gestione e sviluppo risorse umane e Servizi coinvolti in ogni trasferimento di personale	Esito del 30% di mobilità effettuate sulla base delle richieste pervenute e compatibilmente con la stabilità della struttura organizzativa	Valutazione tempestiva di ogni richiesta di mobilità interna e di trasferimento di personale	Valutazione tempestiva di ogni richiesta di mobilità interna e di trasferimento di personale	Valutazione tempestiva di ogni richiesta di mobilità interna e di trasferimento di personale
1.3 Agevolare il trasferimento delle competenze tra dipendenti, in concomitanza con avvicendamenti per quiescenza, trasferimento o mobilità, attraverso attività di <i>mentoring</i> da parte del Responsabile di Servizio e di condivisione delle conoscenze all'interno del gruppo di lavoro di appartenenza	Nuovi assunti e dipendenti trasferiti o che cambiano ruolo	Dirigenti, Responsabili di Servizio e loro collaboratori coinvolti nell'accogliere e nuovo personale in arrivo	Misura della soddisfazione delle persone coinvolte nel processo e acquisizione delle competenze attraverso la somministrazione di un questionario	Ad ogni nuovo inserimento o cambio di ruolo	Ad ogni nuovo inserimento o cambio di ruolo	Ad ogni nuovo inserimento o cambio di ruolo

			dopo 12 mesi			
1.4 Sostenere con colloqui di counseling i lavoratori nel loro percorso professionale, nei momenti di cambiamento organizzativo ed individuale	Dipendenti che lo richiedono	Servizio Selezione, formazione, gestione e sviluppo risorse umane	Realizzazione di n. > 50 colloqui all'anno	Sulla base di ogni richiesta	Sulla base di ogni richiesta	Sulla base di ogni richiesta
1.5 Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione attraverso percorsi formativi che sviluppino la consapevolezza dell'importanza della persona nel sistema relazionale e organizzativo, sapendone individuare e valorizzare ruoli e professionalità, diversità di genere e caratteristiche delle persone stesse.	Tutti i dipendenti	Servizio Selezione, formazione, gestione e sviluppo risorse umane e	Realizzazione di un percorso formativo Tasso di gradimento dell'iniziativa realizzata attraverso la somministrazione di un questionario	Percorsi formativi da distribuire sui tre anni: =>30%	Percorsi formativi da distribuire sui tre anni: =>30%	Percorsi formativi da distribuire sui tre anni: =>40%
1.6 Riconoscere l'importanza della comunicazione e dell'ascolto attivo quale strumento efficace per favorire un buon clima aziendale , sensibilizzando, informando e formando sulle diverse forme di discriminazione, molestia e violenza e individuando le diverse modalità per prevenirle e gestirle	Tutti i dipendenti	Servizio Selezione, formazione, gestione e sviluppo risorse umane	Realizzazione di un percorso formativo Tasso di gradimento dell'iniziativa realizzata attraverso la somministrazione di questionari	Percorsi formativi da distribuire sui tre anni: =>30%	Percorsi formativi da distribuire sui tre anni: =>30%	Percorsi formativi da distribuire sui tre anni: =>40%

OBIETTIVO 2: Promuovere nell'organizzazione la formazione rivolta ad implementare la **crescita delle competenze professionali** per diffondere buone prassi lavorative

Azioni:

- 2.1 Realizzare nei confronti di tutto il personale, senza distinzioni, la diffusione tempestiva di notizie relative alle **proposte formative** organizzate e/o selezionate dall'amministrazione, attraverso gli strumenti di pubblicazione interna (Ris, postmaster) che garantiscano a tutti la possibilità di partecipazione.
Inviare la richiesta ai datori di lavoro dei fabbisogni formativi settoriali per una formazione tecnico-specifica ad hoc.
- 2.2 Attivare azioni di **valorizzazione** delle attività svolte dai **referenti interni della formazione**, anche con opportuni interventi formativi (formazione formatori); favorire l'intervento dei referenti interni a livello trasversale nell'ente in merito alla pianificazione della formazione.
- 2.3 Realizzare interventi in tema di **salute e sicurezza** per prevenire lo stress in ambito lavorativo e promuovere la valutazione dei rischi correlati al profilo professionale di appartenenza. Comunicare la promozione dell'attività e la valutazione dei risultati (gradimento e ricadute organizzative tramite strumenti interni (es. RIS).
- 2.4 Realizzare incontri formativi/informativi rivolti a tutto il personale, sulla **cultura dell'etica e della legalità**, con la collaborazione del Segretario Generale per l'esercizio della prevenzione alla corruzione e trasparenza e con la possibilità di ricorrere alla collaborazione di formatori esterni.

OBIETTIVO 2: Promuovere nell'organizzazione la formazione rivolta ad implementare la **crescita delle competenze professionali** per diffondere buone prassi lavorative

AZIONI	SOGGETTI BENEFICIARI	SERVIZIO RESPONSABILE	INDICATORI	2025	2026	2027
2.1 Realizzare nei confronti di tutto il personale la diffusione tempestiva di notizie relative alle proposte formative organizzate e/o selezionate dall'amministrazione, attraverso gli strumenti di pubblicazione interna (Ris, postmaster) che garantiscano a tutti la possibilità di partecipazione. Inviare la richiesta ai datori di lavoro dei fabbisogni formativi settoriali per una formazione tecnico-specifica ad hoc	Tutti i dipendenti	Servizio Selezione, formazione, gestione e sviluppo risorse umane	Inserimento sulla RIS e comunicazioni tramite postmaster di tutte le iniziative formative = 100%	Tempestiva ad ogni occasione di organizzazione di momenti formativi	Tempestiva ad ogni occasione di organizzazione di momenti formativi	Tempestiva ad ogni occasione di organizzazione di momenti formativi
2.2 Attivare azioni di valorizzazione delle attività svolte dai referenti interni della formazione , anche con opportuni interventi formativi (formazione formatori); favorire l'intervento dei referenti interni a livello trasversale nell'ente in merito alla pianificazione della formazione	Dipendenti coinvolti nel ruolo di formatori interni	Servizio Selezione, formazione, gestione e sviluppo risorse umane	Partecipazione ad almeno 1 corso di formazione per tutti coloro che si rendono disponibili nel ruolo di formatori	Tempestiva ad ogni occasione di coinvolgimento di personale interno nel ruolo di formatore	Tempestiva ad ogni occasione di coinvolgimento di personale interno nel ruolo di formatore	Tempestiva ad ogni occasione di coinvolgimento di personale interno nel ruolo di formatore
2.3 Realizzare interventi in tema di salute e sicurezza per prevenire lo stress in ambito lavorativo e promuovere la valutazione dei rischi correlati al profilo professionale di appartenenza. Comunicare la promozione dell'attività e la valutazione dei risultati (gradimento e ricadute organizzative tramite strumenti interni (es. RIS)	Tutti i dipendenti	Servizio Prevenzione e Protezione	Proseguire con un altro evento formativo sul tema della gestione dello stress	Percorso formativo da distribuire sui tre anni Valutazione positiva dei risultati =>30%	Percorso formativo da distribuire sui tre anni Valutazione positiva dei risultati =>30%	Percorso formativo da distribuire sui tre anni Valutazione positiva dei risultati=>40%
2.4 Realizzare incontri formativi/informativi rivolti a tutto il personale, sulla cultura dell'etica e della legalità , con la collaborazione del Segretario Generale per l'esercizio della prevenzione alla corruzione e trasparenza con la possibilità di ricorrere alla collaborazione di formatori esterni.	Tutti i dipendenti	Servizio Selezione, formazione, gestione e sviluppo risorse umane	Realizzare un evento formativo all'anno Fatto/non fatto= 100%	Incontri che si svolgono annualmente	Incontri che si svolgono annualmente	Incontri che si svolgono annualmente

OBIETTIVO 3: migliorare l'organizzazione del lavoro in ottica di **conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**

Azioni:

- 3.1 Mantenere **forme di lavoro flessibile** al fine di favorire la conciliazione degli orari (lavoro a distanza, part-time, sviluppo strumenti di flessibilità oraria quali credito/debito orario e sbilanciamento orario)

- 3.2 Mantenere l'utilizzo degli **strumenti di conciliazione** già in essere per la cura dei figli e a supporto della genitorialità (credito e prestito orario, permessi retribuiti e non, ecc.)
- 3.3 Mantenere le misure di **welfare**, tramite l'istituto delle **ferie e riposi solidali**, che consente di cedere, su base volontaria, alcuni giorni di ferie o di riposo, a favore di dipendenti che si trovino in condizioni di necessità. Tale strumento - introdotto dal CCNL del 21.05.2018 all'art. 30 - è stato proposto a partite dal piano di azioni positive dell'anno 2019-2021 e attuato nell'ente negli scorsi anni.

Nel CCDI per il triennio 2023 – 2025, al Capo IV, art.19 è stato istituito anche un piano di Welfare integrativo, di cui ciascun dipendente, assunto a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che parziale), potrà usufruire. Il dipendente dispone di un **CONTO Welfare**, ossia un valore effettivo di credito e può scegliere un servizio, tra quelli offerti, fino a compensazione del proprio credito.

Le iniziative di welfare si articolano sui seguenti ambiti:

A. Servizi a rimborso:

1. Iniziative di sostegno al reddito della famiglia
 - a. rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da un familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio;
 - b. rimborso spese per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12 TUIR;
 - c. rimborso utenze domestiche (in presenza delle condizioni di cui all'art.40 del D.L. 4/05/2023 n.48)
2. Supporto all'istruzione dei figli (acquisto libri scolastici e/o universitari; mensa scolastica; servizi di pre e post-scuola; scuolabus; centri estivi; master universitari; rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università)

B. Servizi ad accesso diretto tramite voucher spendibili secondo le modalità indicate nella piattaforma in uso nell'Ente

OBIETTIVO 3: migliorare l'organizzazione del lavoro in ottica di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro						
AZIONI	SOGGETTI BENEFICIARI	SERVIZIO RESPONSABILE	INDICATORI	2025	2026	2027
3.1 Mantenere forme di lavoro flessibile al fine di favorire la conciliazione degli orari (lavoro a distanza, part-time, sviluppo strumenti di flessibilità oraria quali credito/debito orario e sbilanciamento orario)	Tutti i dipendenti	Servizio Selezione, formazione, gestione e sviluppo risorse umane e Dirigenti, EQ direttamente coinvolti	Numero di dipendenti che utilizzano forme di lavoro flessibile/ totale dei dipendenti	Ad ogni richiesta	Ad ogni richiesta	Ad ogni richiesta
3.2 Mantenere l'utilizzo degli strumenti di conciliazione già in essere per la cura dei figli e a supporto della genitorialità (credito e prestito orario, permessi retribuiti e non, ecc.)	Tutti i dipendenti	Servizio Selezione, formazione, gestione e sviluppo risorse umane e Dirigenti, EQ direttamente	Numero di dipendenti che utilizzano gli strumenti di conciliazione /totale dei dipendenti	Ad ogni richiesta	Ad ogni richiesta	Ad ogni richiesta

		coinvolti				
3.3 Mantenere le misure di welfare , tramite l'istituto delle ferie e riposi solidali , che consente di cedere, su base volontaria, alcuni giorni di ferie o di riposo, a favore di dipendenti che si trovino in condizioni di necessità.	Tutti i dipendenti che lo richiedono	Servizio Selezione, formazione, gestione e sviluppo risorse umane	n. di ferie e riposi solidali ceduti / n. richieste	Ad ogni richiesta considerata valida	Ad ogni richiesta considerata valida	Ad ogni richiesta considerata a valida
Piano di Welfare integrativo . Il dipendente dispone di un CONTO Welfare , ossia un valore effettivo di credito e può scegliere un servizio, tra quelli disponibili, fino a compensazione del proprio credito.	Tutti i dipendenti		Esaurimento del credito previsto nel piano welfare	Ogni anno: il credito viene assegnato annualment e	Ogni anno: il credito viene assegnato annualment e	Ogni anno: il credito viene assegnato annualmente

OBIETTIVO 4: migliorare l'organizzazione del lavoro per **valorizzare le risorse umane** anche in ottica di genere

Azioni:

- 4.1 Riconoscere attitudini e competenze trasversali necessarie per le professionalità vecchie e nuove.
Tale riconoscimento si attuerà attraverso due strumenti:
- la valutazione delle competenze e conoscenze attraverso il SIVA nei momenti previsti dal processo e cioè nel colloquio iniziale di assegnazione delle attività, nel colloquio di monitoraggio intermedio e di valutazione finale del dipendente con il proprio datore di lavoro;
 - il percorso di "S-cambiamento" già avviato dall'ufficio selezione e formazione del Settore Organizzazione, pianificazione strategica e risorse umane, per la rilevazione di nuove competenze ed eventuali potenzialità da sviluppare

OBIETTIVO 4: migliorare l'organizzazione del lavoro per valorizzare le risorse umane anche in ottica di genere						
AZIONI	SOGGETTI BENEFICIARI	SERVIZIO RESPONSABILE	INDICATORI	2025	2026	2027
4.1 Riconoscere attitudini e competenze trasversali necessarie per le professionalità vecchie e nuove. Tale riconoscimento si attuerà attraverso due strumenti: - la valutazione delle competenze e conoscenze attraverso il SIVA nei momenti previsti dal processo e cioè nel colloquio iniziale di assegnazione delle attività, nel colloquio di monitoraggio intermedio e di valutazione finale del dipendente con il proprio datore di lavoro	Tutti i dipendenti	Dirigenti, Elevate Qualificazioni	Media del punteggio totale complessivo ottenuto n. di richieste	Annuale	Annuale	Annuale

- il percorso di "S-cambiamento" per la rilevazione di nuove competenze ed eventuali potenzialità da sviluppare	Coloro che chiedono di partecipare al percorso di S-cambiamento	Servizio Selezione, formazione, gestione e sviluppo risorse umane	pervenute/ n. di richieste soddisfatte	Tempestivo, ad ogni richiesta	Tempestivo, ad ogni richiesta	Tempestivo, ad ogni richiesta
---	---	---	--	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Durata

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo, pur facendo riferimento specificatamente all'anno 2025. Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consiglieria di Parità territorialmente competente, senza che siano intervenuti rilievi. Verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti suoi pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti.

Fascicolo 1.15\2025\1

Pagina 1

Spett.le
Comune di Sesto San Giovanni
P.zza della Resistenza, 20
20099 Sesto San Giovanni (MI)

comune.sestosg@legalmail.it

Oggetto: Parere preventivo della Consigliera di Parità di Città Metropolitana di Milano sul Piano Triennale Azioni Positive 2025-2027– Comune di Sesto San Giovanni

Premesso che:

- per quanto riguarda l’emanazione del parere di legge sui Piani delle Azioni Positive degli enti locali rientranti nell’Area Metropolitana, tale documento è chiamato a valutare principalmente tre aspetti qualitativi:

- a) la struttura del documento per individuarne la completezza delle informazioni;
 - b) la rappresentanza di genere nel personale valorizzata anche in esito alle posizioni dirigenziali e di responsabilità dei servizi e degli uffici;
 - c) l’analisi delle azioni positive in rapporto agli obiettivi programmati con riferimento alla qualità degli indicatori e all’eventuale coerenza nel confronto tra risultati attesi ed ottenuti;
- il PAP ha **durata triennale** e deve essere sempre predisposto in prossimità della scadenza del terzo anno di validità. Tuttavia, a partire dal 2021 esso viene annualmente aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno e, in ragione del suo collegamento con il ciclo della performance, allegato al relativo Piano.

Da settembre 2022, ai sensi del *decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132*, è inserito, per le amministrazioni al di sopra dei 50 dipendenti, nel documento unico di programmazione e governance dell’amministrazione pubblica di riferimento, che prende l’acronimo di **PIAO** (Piano Integrato delle Attività e Organizzazione), che deve costituire una sezione espressamente specificata.

Il Piano triennale si articola generalmente in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l’altra, più operativa, con l’indicazione degli obiettivi specifici.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG), il quale è titolare di un potere propositivo in ordine alla stesura del PAP, nonché di monitoraggio della sua attuazione.

Tutto quanto sopra premesso, si osserva quanto segue.

E
COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI
Protocollo N.0029464/2025 del 14/03/2025

Con riferimento alla **struttura del documento**, il Piano Azioni Positive del Comune di Sesto San Giovanni, oggetto del presente parere, si riferisce al triennio 2025-2027 e consta di 3 sezioni:

- *Dati di contesto*
- *Rendicontazione azioni svolte nel 2024*
- *Piano Azioni Positive anno 2025-2027*

Vengono rispettate le *buone pratiche* di individuare il contesto, rendicontare quanto già fatto e prevedere le azioni positive future, ovvero:

- *Obiettivo 1:* Promuovere strumenti di benessere organizzativo al fine di migliorare il clima lavorativo nell'organizzazione e la qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi;
- *Obiettivo 2:* Promuovere nell'organizzazione la formazione rivolta a implementare la crescita delle competenze professionali per diffondere buone prassi lavorative;
- *Obiettivo 3:* Migliorare l'organizzazione del lavoro in ottica di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- *Obiettivo 4:* Migliorare l'organizzazione del lavoro per valorizzare le risorse umane anche in ottica di genere.

Nella sezione “Dati di contesto” vengono riportate tabelle dettagliate, con un commento finale che ne chiarisce ulteriormente i contenuti attraverso una puntuale analisi.

Segue la descrizione degli obiettivi del PAP precedente che sono stati raggiunti, con l'indicazione puntuale di quanto era previsto e di come si sia raggiunto il risultato.

Infine, le azioni individuate per il PAP oggetto di questa analisi sono presentate in maniera descrittiva e successivamente suddivise in tabelle riportanti le azioni, i soggetti beneficiari, il servizio responsabile, gli indicatori, gli anni in cui le azioni saranno sviluppate, con la descrizione di come ciò avverrà.

Con riferimento alla **rappresentanza di genere**, il Piano riporta i dati del personale al 31/12/2024, suddivisi per:

1. area contrattuale: su un totale di 469 dipendenti, 289 sono donne. Viene fornita anche la ripartizione per inquadramento, dalla quale si evince che la parità di genere è garantita a qualsiasi livello;
2. contratto a tempo indeterminato: su un totale di 457 persone assunte a tempo indeterminato, 283 sono donne;
3. contratto a tempo determinato: su 12 persone, 5 sono donne;
4. fascie d'età: la maggior parte dei e delle dipendenti ha un'età superiore a 45 anni. Viene comunque poi evidenziato che la fascia d'età più popolata è quella compresa tra i 50 e i 59 anni, che rappresenta il 43,28% del personale.

Viene infine indicato che la popolazione dell'Ente è prevalentemente femminile: le donne rappresentano il 61,62% del totale delle persone assunte.

In relazione all'analisi delle azioni positive in rapporto agli obiettivi programmati, vengono descritti 4 obiettivi:

1. *Promuovere strumenti di benessere organizzativo al fine di migliorare il clima lavorativo nell'organizzazione e la qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi.* Il Comune di Sesto San Giovanni rinnova l'impegno a diffondere tra il personale le informazioni relative a normative e orientamenti giurisprudenziali in tema di congedi per lavoro di cura, a sviluppare la mobilità interna in ottica di riconoscimento delle competenze e attitudini professionali, ad agevolare il trasferimento delle competenze tra dipendenti e a garantire il servizio di counseling a tutto il personale. Si assume gli oneri aggiuntivi di prevedere percorsi formativi per accrescere la cultura del rispetto delle persone e la valorizzazione delle diversità di genere, nonché di promuovere la comunicazione e l'ascolto attivo quali strumenti efficaci per favorire un clima aziendale positivo.
2. *Promuovere nell'organizzazione la formazione rivolta ad implementare la crescita delle competenze professionali per diffondere buone prassi lavorative.* Anche questo obiettivo risponde alla necessità di proseguire un percorso iniziato in precedenza. Il Comune di Sesto San Giovanni rinnova quindi gli impegni a diffondere tempestivamente le notizie relative alle proposte formative, a valorizzare le attività svolte dai e dalle referenti interni/e della formazione, a realizzare interventi in tema di salute e sicurezza, a organizzare incontri formativi sulla cultura dell'etica e della legalità.
3. *Migliorare l'organizzazione del lavoro in ottica di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.* Vengono mantenute le azioni positive già in essere in relazione alle forme di lavoro flessibile, agli strumenti di conciliazione come il credito e il prestito orario, alle misure di welfare tramite l'istituto di ferie e permessi solidali e al conto welfare.
4. *Migliorare l'organizzazione del lavoro per valorizzare le risorse umane anche in ottica di genere.* Si conferma l'impegno a riconoscere e valorizzare attitudini e competenze, attraverso una valutazione costante e il percorso "S-cambiamento", finalizzato a rilevare nuove competenze e potenzialità da sviluppare.

Nell'apprezzare la trasparenza e la chiarezza con cui è stato redatto il documento, si esprime un *parere positivo di congruità* del PAP.

La Consiglieria di Parità Effettiva di Città Metropolitana di Milano
Barbara Peres



Al Settore Organizzazione, Pianificazione strategica
e risorse umane.

OGGETTO: Piano Azioni Positive 2025- 2027. ANNO 2025.

Comitato Unico di Garanzia, visti:

- il Piano di Azioni Positive - 2025-2027 - ANNO 2025, rivisto sulla base delle indicazioni della Consigliera di Parità Effettiva di Città Metropolitana di Milano;
- il parere positivo e l'apprezzamento da parte della stessa per la trasparenza e la chiarezza con cui è stato redatto il documento

esprime

parere favorevole all'adozione del Piano stesso.

Sesto San Giovanni, 18.03.2025

Francesca Del Gaudio
Presidente del CUG

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI	I
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE	
Protocollo N.0030850/2025 del 18/03/2025	
Fasc 7.6 N.11/2025	
Firmatario: FRANCESCA DEL GAUDIO	

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI

Provincia di Milano

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verbale n. 12 del 2 aprile 2025

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 1708/2025 AVENTE AD OGGETTO: "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027. AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3-PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025-2027".

In data 2 aprile 2025 alle ore 9,00 si è riunito in audio-videoconferenza tramite piattaforma Skype, il Collegio dei Revisori del Comune di Sesto San Giovanni nelle persone dei Sigg:

Dr. Andrea Belotti (Componente)

Dr. Carlo Zani (Componente)

per rilasciare apposito parere sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Ha giustificato la sua assenza il Presidente dr. Flavio Mennucci per improrogabili impegni di lavoro precedentemente assunti.

Il Dr. Andrea Belotti, dopo aver identificato i partecipanti e constatato che agli stessi sia consentito seguire la discussione, di intervenire in tempo reale nelle operazioni di verifica e che sia possibile scambiarsi tempestivamente la documentazione, dichiara aperta la seduta e il Collegio inizia l'esame della documentazione predisposta dall'Ente.

L'Organo di revisione

PREMESSO CHE

-con deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 16 e 17 dicembre 2024 sono stati approvati la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025/2027 e il bilancio di previsione finanziario 2025/2027;
-con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 23 gennaio 2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027 (art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000) – attribuzione risorse finanziarie alla Tecnostuttura;
-con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 30 gennaio 2025 l'Ente ha adottato il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2025/2027, all'interno del quale la Sezione 3.3 definisce il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il Piano di Azioni Positive (per il contrasto delle discriminazioni lavorative, non solo di genere) su cui questo Collegio ha già espresso parere favorevole con proprio verbale n.1 e n.2 in data 29 gennaio 2025;

Rilevato che:

-con parere preventivo sul Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027, la Consigliera di Parità di Città Metropolitana di Milano invitava il Comune di Sesto San Giovanni ad apportare integrazioni e specificazioni, in merito ad obiettivi e beneficiari, attraverso tabelle da aggiornare periodicamente;
-in esito alle integrazioni e modificazioni apportate al Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027, allegate alla proposta di delibera oggetto di parere di cui costituiscono parte integrante e conservate dal Collegio tra le carte di lavoro, hanno espresso parere favorevole sia la Consigliera di Parità di Città Metropolitana con prot. n. 29464 in data 14 marzo 2025 che il CUG (Comitato Unico di Garanzia) con prot. 30850 in data 18 marzo 2025;
-come indicato nella relazione del Direttore dell'Area dei servizi ai cittadini prot. n. 34490 del 26 marzo 2025, allegata alla proposta di delibera oggetto di parere di cui costituisce parte integrante e conservata dal Collegio tra le carte di lavoro, nell'ambito del programma "PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027" il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociale - Dipartimento per le politiche sociali, del terzo Settore e migratorie Direzione Generale per lo

Sviluppo sociale e gli aiuti alla povertà, con Decreto n. 40 del 14 marzo 2025, assegna all’Ambito Territoriale di Sesto San Giovanni la seguente dotazione di personale:

-n. 1 Funzionario Amministrativo, n. 1 Funzionario Contabile, n. 1 Funzionario Psicologo.

La selezione del personale verrà operata direttamente dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali;

-di conseguenza, come richiesto dal Direttore dell’Area, il piano dei fabbisogni di personale risulta integrato con n.3 assunzioni a tempo pieno-determinato come da tabella seguente:

Assunzioni a tempo determinato

Area	N. Posti	Profilo professionale	Area/Settore/Servizio di assegnazione	Orario	Periodo di assunzione	Costo anno 2025 (*)
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	Specialista giuridico amministrativo (Funzionario Amministrativo per il Ministero)	Settore socio educativo – politiche giovanili e del lavoro	Tempo pieno	Dal 1.7.2025 o successiva data utile per un massimo di 3 anni	€ 18.696,76
	1	Specialista economico contabile (Funzionario contabile per il Ministero)	Settore socio educativo – politiche giovanili e del lavoro	Tempo pieno	Dal 1.7.2025 o successiva data utile per un massimo di 3 anni	€ 18.696,76
	1	Specialista servizi alle persone (Funzionario Psicologo per il Ministero)	Settore socio educativo – politiche giovanili e del lavoro	Tempo pieno	Dal 1.7.2025 o successiva data utile per un massimo di 3 anni	€ 18.696,76

-la spesa complessiva per l’anno 2025 è pari a Euro 56.090,28= e trova copertura nella spesa di personale 2025 così come la spesa annualizzata del presente piano assunzioni per gli anni 2026 e 2027 pari a Euro 112.111,26= per ciascun anno.

Il Collegio prende atto che, come indicato nella proposta di delibera di Giunta, i costi nel triennio per le assunzioni programmate meglio indicate nella tabella precedente gravano interamente sul “PN inclusione e lotta alla povertà 2021-2027”;

Rilevato quanto segue:

1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato:

-l’art. 33 comma 2 del D.L. n.34 del 30.4.2019 che prevede “... i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. ...”;

-il decreto 17 marzo 2020 che individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa

complessiva per tutto il personale dipendente al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché che individua le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Da tali disposizioni e dai dati rilevati risulta che per il Comune di Sesto San Giovanni, con numero di abitanti compreso fra 60.0000 e 249.999, il valore soglia è pari al 27,60%;

Dall'ultimo rendiconto di gestione relativo all'anno 2023, il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta essere pari al 23,65% così come meglio evidenziato nel prospetto sotto riportato:

	ANNO		VALORE
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato*	2023	(a)	€ 18.951.489,00
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio**	2021		€ 82.254.749,06
	2022		€ 85.453.096,48
	2023		€ 87.610.777,93
Media aritmetica delle entrate correnti dell'ultimo triennio			€ 85.106.207,82
FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		€ 4.986.700,00
Media aritmetica delle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del FCDE		(b)	€ 80.119.507,82
Rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti nette (a/b)		(c)	23,65%

-ai sensi dell'art. 4 comma 2 del DM 17 marzo 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, *sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (27,60%)*;

-la spesa massima di personale per l'anno 2025, per il Comune di Sesto San Giovanni, tale da far rispettare il valore soglia di virtuosità del 27,60% è pari a € 22.112.984,16:

	ANNO		VALORE
Spesa massima di personale anno 2025 – nel limite del valore soglia (b*27,60%)		(d)	€ 22.112.984,16
Incremento teorico massimo rispetto al rendiconto anno 2023 art. 4 c. 2 DM (d-a)		(e)	€ 3.161.495,16

-la spesa di personale per l'anno 2025, così come da bilancio di previsione 2025/2027, e successive variazioni, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1 lett. a) del decreto attuativo n. 108 del 17/3/2020 e dalla circolare n. 1374/2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Ministero dell'Interno, è pari a € 21.401.652,99 (macroaggregato BDAP U1.01.00.00.000 € 22.059.367,27 meno € 599.336,00 a titolo di incentivi tecnici, esclusi secondo quanto previsto dalla delibera n. 73/2021 della Corte dei Conti- Sezione Regionale di controllo per la Lombardia, meno € 146.378,28 relativi alle assunzioni di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 279/2021 alle quali, secondo quanto previsto dall'art. 1 c. 801 Legge 178/2020 si applica l'esclusione prevista dall'art. 57 comma 3-septies del DL n. 104/2020), più € 88.000,00 relativi al codice U1.03.02.12.001, non essendo previste spese per i codici, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999);

-per l'anno 2026 la spesa di personale, calcolata secondo quanto al punto precedente, è pari a € 21.307.627,72 (macroaggregato BDAP U1.01.00.00.000 pari a € 22.017.342,00 meno € 599.336,00 a titolo di incentivi tecnici e meno € 146.378,28 relativi alle assunzioni di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 279/2021, più € 36.000,00 relativi al codice U1.03.02.12.001, non essendo previste spese per i codici, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999 e per l'anno 2027 è pari a € 21.537.577,72 (macroaggregato BDAP U1.01.00.00.000 pari a € 22.247.292,00 meno € 599.336,00 a titolo di incentivi tecnici e meno € 146.378,28 relativi alle assunzioni di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 279/2021, più € 36.000,00 relativi al codice U1.03.02.12.001 non essendo previste spese per i codici U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999);

Considerato quanto previsto dall'art. 1 c. 128 della Legge n. 207/2024 in merito all'incremento dell'indennità di vacanza contrattuale a decorrere dal 1 aprile 2025, si prevede un incremento delle risorse stanziare in bilancio per l'anno 2025 pari a € 57.484,92 e per gli anni 2026 e 2027 pari a € 84.919,16 per ciascun anno, di cui macroaggregato BDAP U1.01.00.00.000 € 54.482,23 per l'anno 2025 e € 80.483,48 per ciascuno degli anni 2026 e 2027, da finanziarsi con successiva variazione di bilancio per l'esercizio 2025 mediante l'utilizzo della quota di avanzo di amministrazione accantonato in sede di rendiconto di gestione 2023 mentre per gli esercizi successivi con risorse correnti. Tale incremento porterà ad un importo del macroaggregato BDAP U1.01.00.00.000, calcolato ai fini della verifica del rispetto dell'art. 4 comma 2 del DM del 17.3.2020 per l'anno 2025 pari a € 21.456.135,22, per l'anno 2026 pari a € 21.388.111,20 e per l'anno 2027 pari a € 21.618.061,20.

2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La spesa di personale per il triennio 2025/2027, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, **integrata con il presente atto**, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa potenziale massima imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006 come da prospetto sotto riportato:

	Media 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spesa macroaggregato 101	€ 27.640.087,80	€ 22.059.367,27	€ 22.017.342,00	€ 22.247.292,00
Spesa macroaggregato 103	€ 58.581,11	€ 268.000,00	€ 216.000,00	€ 216.000,00
Irap macroaggregato 102	€ 1.483.092,19	€ 1.275.387,63	€ 1.261.633,00	€ 1.282.983,00
Altre spese		€ 45.000,00		
Totale spesa di personale (A)	€ 29.181.761,10	€ 23.647.754,90	€ 23.494.975,00	€ 23.746.275,00
(-) Componenti escluse (B)	€ 4.973.182,23	€ 5.847.211,75	€ 5.661.738,75	€ 5.661.738,75
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 24.208.578,87	€ 17.800.543,15	€ 17.833.236,25	€ 18.084.536,25

3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale per lavoro flessibile prevista, per ciascuno degli anni 2025, 2026 e 2027, anche derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale di cui al successivo punto, è compatibile con il rispetto dell'art. 9 c. 28 DL 78/2010, convertito in legge 122/2010, in quanto ammonta complessivamente a € 479.587,97 per l'anno 2025, € 480.010,22 per ciascuno degli anni 2026 e 2027, inferiori al valore della spesa per lavoro flessibile dell'anno 2009 pari a € 649.012,20.

4) Conferma dell'assenza di eccedenze di personale

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Con deliberazione di G.C. n. 11 del 30 gennaio 2025 l'Ente ha verificato e dato atto della mancanza di situazioni di

esuberato del personale ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. 165/2001 considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito.

Con il presente atto si conferma che non emergono situazioni di esuberato del personale in quanto:

- non si è verificata la condizione di soprannumero in quanto il personale in servizio a tempo indeterminato non è in misura superiore rispetto a quanto previsto nella dotazione organica (intesa come valore finanziario di spesa massima sostenibile coerentemente con la normativa vigente)
- non si è verificata la condizione di eccedenza, né in relazione alle esigenze funzionali, né in relazione alla situazione finanziaria, in quanto la prima non si è verificata in considerazione dell'eventuale esternalizzazione di servizi, dell'eventuale riduzione o soppressione di processi e/o attività dagli stessi gestite, nonché di qualsiasi altra situazione che ha comportato o comporterà eccedenza di personale, mentre la seconda la si evince dal fatto che l'Ente ha rispettato i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa per il personale (pareggio di bilancio, riduzione della spesa di personale di cui all'art.1 c.557 della legge 296/2006).

CONSIDERATO 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.

In particolare:

- con atto consiliare n.12 del 07 maggio 2024 è stato approvato il rendiconto della gestione 2023 ed i relativi dati sono stati acquisiti dalla BDAP in data 11 giugno 2024;
- con deliberazione consiliare n. 29 del 30 settembre 2024 è stato approvato il bilancio consolidato relativo all'esercizio 2023 ed i relativi dati sono stati trasmessi alla BDAP in data 28 ottobre 2024;
- con atto consiliare n. 51 del 16 e 17 dicembre 2024 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025/2027 e i relativi dati sono stati trasmessi alla BDAP in data 14 gennaio 2025;
- l'Ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica ai sensi dei commi 819 e seguenti della Legge 145/2018 (risultato di competenza non negativo), come si evince dai dati riportati nel prospetto di verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione 2023;
- l'Ente ha effettuato l'attivazione e provvede alla regolare tenuta della piattaforma per la certificazione dei crediti nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'Ente è in regola con l'invio alla piattaforma SICO delle deliberazioni relative ai Piani del Fabbisogno di Personale, de effettuarsi entro 30 giorni dalla loro adozione;
- sulla base della normativa per poter procedere all'approvazione e al successivo aggiornamento della Sezione 3.3 del PIAO 2025/2027 relativo al fabbisogno triennale del personale è necessario che l'Organo di revisione esprima il parere favorevole;

RICHIAMATI

- l'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001 in base al quale gli Organi di revisione contabile degli enti locali sono tenuti ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- il D.lgs. n. 118/2011;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento di Contabilità

VISTI

-il parere favorevole di regolarità tecnica del responsabile del servizio espresso ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto Legislativo n. 267/2000 in data 27 marzo 2025;
-il parere favorevole di regolarità contabile del dirigente del settore economico finanziario espresso ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto Legislativo n. 267/2000 in data 31 marzo 2025;

Tutto ciò premesso

L'Organo di revisione

ESPRIME

parere favorevole, sulla base della documentazione ricevuta, alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale di cui all'oggetto.

Letto, confermato, sottoscritto.

Li, 2 aprile 2025

L'ORGANO DI REVISIONE

Dr. Andrea Belotti (componente)

Dr. Carlo Zani (componente)

COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI

Provincia di Milano

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 13 del 2 aprile 2025

OGGETTO: ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO 2025/2027.

In data 2 aprile 2025 alle ore 9,30 si è riunito in audio-videoconferenza tramite piattaforma Skype, il Collegio dei Revisori del Comune di Sesto San Giovanni nelle persone dei Sigg:

Dr. Andrea Belotti (Componente)

Dr. Carlo Zani (Componente)

per il rilascio dell'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2025/2027.

Ha giustificato la sua assenza il Presidente dr. Flavio Mennucci per improrogabili impegni di lavoro precedentemente assunti.

Il dr. Andrea Belotti, dopo aver identificato i partecipanti e constatato che agli stessi sia consentito seguire la discussione, di intervenire in tempo reale nelle operazioni di verifica e che sia possibile scambiarsi tempestivamente la documentazione, dichiara aperta la seduta e il Collegio inizia l'esame della documentazione predisposta dall'Ente per il rilascio dell'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2025/2027.

L'Organo di revisione:

visto il rendiconto dell'esercizio 2023, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 7 maggio 2024, con il quale è stato accertato un risultato di amministrazione (avanzo) pari a € 54.522.131,62, così composto:

quota accantonata di € 34.320.735,54

quota vincolata di € 10.010.051,53

quota destinata agli investimenti di € 1.408.504,62 quota disponibile di € 8.782.839,93

visto il bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 51 del 16/12/2024 - 17/12/2024 sul quale questo Organo di revisione ha rilasciato parere con verbale nr. 16 dell'11/12/2024;

viste le variazioni al bilancio di previsione 2025/2027 intervenute alla data odierna;

visto che l'Ente ha provveduto ad approvare il bilancio di previsione finanziario 2025/2027 in equilibrio finanziario;

richiamato l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L. n. 58/2019 il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni

possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di "incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...";

rilevato che in data 17 marzo 2020 (G.U. n.108 del 27 aprile 2020) è stato approvato il D.P.C.M ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 1708/2025 avente ad oggetto "**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027. AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3-PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025-2027**";

considerato che sulla base della normativa sopra richiamata, per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale è necessario che l'Organo di revisione asseveri il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

rilevato che:

- dal piano del fabbisogno di personale 2025/2027 precedentemente esaminato emerge una maggiore spesa di personale per l'anno 2025 di Euro 56.090,28 e per ciascuno degli anni 2026 e 2027 di Euro 112.111,26, che risulta già finanziata sul bilancio di previsione 2025/2027;
- sono rispettati e salvaguardati per il bilancio 2025/2027 il pareggio di bilancio e gli equilibri stabiliti dal vigente ordinamento contabile ed in particolare dall'art.162, comma 6 del D.Lgs.n.267/2000, come prospetto "verifica equilibri di bilancio" e dal parere contabile espresso in data 06/12/2024 allegati alla deliberazione Consiliare di approvazione del bilancio 2025/2027;
- è mantenuto, pertanto, il rispetto dei vincoli di finanza pubblica di cui alla legge n. 145/2018;

vista la tabella dei parametri obiettivi per Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario allegata al bilancio di previsione 2025/2027;

visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2025/2027 allegato alla proposta di delibera aggiornato alla data del 31 marzo 2025;

vista la complessiva situazione finanziaria, economica e patrimoniale dell'Ente con particolare riferimento all'andamento prospettico dell'indebitamento e delle eventuali passività applicate agli esercizi futuri riepilogata per ciascuna annualità nella Nota integrativa al bilancio di previsione 2025/2027;

rilevato che dalla documentazione esaminata e dalle verifiche svolte dall'Organo di revisione, emerge che il bilancio 2025/2027 conserva l'equilibrio pluriennale;

visto il parere favorevole di regolarità contabile del dirigente del Settore Economico Finanziario espresso ai

sensi dell'art. 49 comma 1 del TUEL in data 31 marzo 2025 sulla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 1708/2025;

richiamata la sentenza della Corte dei Corti, Sez. Giurisd. Lazio nr. 183/2024, che ha sancito che *“il parere di regolarità contabile non possa che coprire la legittimità della spesa in senso stretto del termine cioè la corretta imputazione al capitolo del bilancio dell'ente, la regolare copertura finanziaria e il rispetto degli equilibri di bilancio”*;

richiamato il parere all'aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale 2025/2027 espresso con verbale n. 12 in data 2 aprile 2025;

richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

ASSEVERA

il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2025/2027 del Comune di Sesto San Giovanni a seguito dell'integrazione al Piano del fabbisogno di personale 2025/2027 di cui alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 1708/2025.

Letto, confermato, sottoscritto.

Li, 2 aprile 2025

Dr. Belotti Andrea (Componente)

Dr. Carlo Zani (Componente)

Documento sottoscritto digitalmente ai sensi del DPR 445/2000 e del D. Lgs. 82/2005



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Segretario Generale

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 1708/2025 del Segretario Generale ad oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 - "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" E "PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025-2027". si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Sesto San Giovanni li, 27/03/2025

**Sottoscritto dal Responsabile
(CARBONARA ROBERTO MARIA)
con firma digitale**



CITTÀ DI SESTO SAN GIOVANNI

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

Settore Economico Finanziario e tributario

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 1708/2025 ad oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 - "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" E "PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025-2027", si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' contabile.

Sesto San Giovanni li, 31/03/2025

**Sottoscritto dal Dirigente del Settore Economico
Finanziario
(PECORA CINZIA)
con firma digitale**