

Il ruolo del segretario generale, la gestione delle risorse umane e del fabbisogno di personale”



Cremona

COMUNE DI CREMONA

«Il ruolo del segretario comunale»

INDICE

1. Normativa nazionale
 1. Nomina
 2. Funzioni
 1. Generali in tutti i Comuni
 1. RSPCT
 2. Nei comuni con DG
 3. Nei Comuni senza DG
2. Disciplina locale
 1. Funzioni
 2. Statuto
 3. Regolamenti
 4. Provvedimenti sindacali



«Il ruolo del segretario comunale»

1- Normativa nazionale (dlgs. 267/2000, articoli 97 **Ruolo e Funzioni e ss)**

1. *Il comune e la provincia hanno un segretario titolare dipendente dall'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, di cui all'[articolo 102](#) e iscritto all'albo di cui all'[articolo 98](#).*
2. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, può prevedere un vicesegretario per coadiuvare il segretario e sostituirlo nei casi di vacanza, assenza o impedimento.

3. **Nomina**

- Tra gli iscritti all'Albo Nazionale al quale si accede per concorso, articolato in sezioni regionali
- Effettuata Tra il 60° e il 120° giorno dall'insediamento del Sindaco o Presidente della Provincia; decorsi i 120 giorni è confermato
- Di durata corrispondente a quella del mandato del Sindaco o Presidente della Provincia.



«Il ruolo del segretario comunale»

Normativa nazionale (dlgs. 267/2000, articoli 97 **Ruolo e Funzioni** e ss)

- Il segretario comunale e provinciale svolge compiti di **collaborazione** e funzioni di **assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente** in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti.
- sovrintende** allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e **ne coordina** l'attività, salvo che il Sindaco nei Comuni con popolazione superiore ai 100.000 abitanti o il Presidente della Provincia si sia avvalso della possibilità di nomina di un direttore generale
- partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni** del consiglio e della giunta e ne cura la verbalizzazione;
- esprime il parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative di Giunta o Consiglio** di cui all'[articolo 49](#), in relazione alle sue competenze, nel caso in cui l'ente non abbia responsabili dei servizi:
 - Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.*
 - Nel caso in cui l'ente non abbia i responsabili dei servizi, il parere è espresso dal segretario dell'ente, in relazione alle sue competenze.*
 - I soggetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi.*
 - Ove la Giunta o il Consiglio non intendano conformarsi ai pareri di cui al presente articolo, devono darne adeguata motivazione nel testo della deliberazione.*
- roga**, su richiesta dell'ente, i contratti nei quali l'ente è parte e autentica scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'ente;



Normativa nazionale (dlgs. 267/2000, articoli 97 **Ruolo e Funzioni e ss)**

- ❑ **esercita ogni altra funzione**
 1. attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti, o
 2. conferitagli dal sindaco o dal presidente della provincia; es.:
 1. direzione di servizi (es programmazione, controllo di gestione, organizzazione()) o interim;
 2. Presidente delegazione trattante di parte pubblica nei tavoli di trattativa con le rappresentanze sindacali dei lavoratori, a partire dai tavoli di contrattazione decentrata
 3. Presidente Nucleo di Valutazione o Organismo Indipendente di Valutazione
 4. Presidente Commissioni di Concorso, in primis per posizioni dirigenziali
 5. Responsabile- delle Segnalazioni di Operazioni Sospette in materia di antiriciclaggio

«Il ruolo del segretario comunale»

Normativa nazionale (dlgs. 267/2000, articoli 97 **Ruolo e Funzioni e ss)**

- ❑ esercita le funzioni di **direttore generale** nell'ipotesi prevista dall'[articolo 108](#) comma 4 di conferimento delle relative funzioni da parte del Sindaco o del Presidente della Provincia.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

«Il ruolo del segretario comunale»

Normativa nazionale (dlgs. 267/2000, articolo 147 ss a seguito del decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174)

Organizzazione del sistema dei controlli

Art. 147. - (Tipologia dei controlli interni).

1. Gli enti locali, nell'ambito della loro autonomia normativa e organizzativa, individuano strumenti e metodologie per garantire, attraverso il controllo di **(1) regolarità amministrativa e contabile**, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.
2. Il sistema di controllo interno è diretto a:
 - a) verificare, attraverso il **(2) controllo di gestione**, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati;
 - b) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione **dell'indirizzo politico**, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti [**(3) controllo strategico**];
 - c) garantire il costante controllo degli **(4) equilibri finanziari** della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica determinati dal patto di stabilità interno, mediante l'attività di coordinamento e di vigilanza da parte del responsabile del servizio finanziario, nonché l'attività di controllo da parte dei responsabili dei servizi;
 - d) verificare, attraverso l'affidamento e il controllo dello stato di attuazione di indirizzi e obiettivi gestionali, anche in riferimento all'articolo 170, comma 6, la redazione del bilancio consolidato, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità degli **(5) organismi gestionali esterni dell'ente**;
 - e) garantire il controllo della **(6) qualità dei servizi erogati**, sia direttamente, sia mediante organismi gestionali esterni, con l'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'ente.
3. Le lettere d) ed e) del comma 2 si applicano solo agli enti locali con popolazione superiore a 100.000 abitanti in fase di prima applicazione, a 50.000 abitanti per il 2014 e a 15.000 abitanti a decorrere dal 2015.
4. Nell'ambito della loro autonomia normativa e organizzativa, gli enti locali disciplinano il sistema dei controlli interni secondo il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione, anche in deroga agli altri principi di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286](#), e successive modificazioni. **Partecipano all'organizzazione del sistema dei controlli interni il segretario dell'ente**, il direttore generale, laddove previsto, i responsabili dei servizi e le unità di controllo, laddove istituite.
5. omissis

«Il ruolo del segretario comunale»

Normativa nazionale (dlgs. 267/2000, articolo 147 ss a seguito del decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174)

Controllo successivo sugli atti

Art. 147-bis. - (Controllo di regolarità amministrativa e contabile). –

1. Il controllo di regolarità amministrativa e contabile è assicurato, nella fase preventiva della formazione dell'atto, da ogni responsabile di servizio ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. Il controllo contabile è effettuato dal responsabile del servizio finanziario ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità contabile e del visto attestante la copertura finanziaria.

2. Il **controllo di regolarità amministrativa** è inoltre assicurato, **nella fase successiva**, secondo principi generali di revisione aziendale e modalità definite nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'ente, **sotto la direzione del segretario**, in base alla normativa vigente. Sono soggette al controllo le determinazioni di impegno di spesa, i contratti e gli altri atti amministrativi, scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento.

3. Le risultanze del controllo di cui al comma 2 sono trasmesse periodicamente, a cura del segretario,

- ai responsabili dei servizi, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché
- ai revisori dei conti e
- agli organi di valutazione dei risultati dei dipendenti, come documenti utili per la valutazione, e
- al consiglio comunale.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

«Il ruolo del segretario comunale»

Normativa nazionale (articolo 1, comma 7 della legge 6 novembre 2012, n. 190)

- ❑ Negli enti locali, il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** è individuato, di norma, nel segretario, salva diversa e motivata determinazione (articolo 1, comma 7 della legge 6 novembre 2012, n. 190 *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*). In tale veste, in particolare;
 - Propone il PTPCT alla Giunta per la sua approvazione
 - Provvede alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;



Cremona

COMUNE DI CREMONA

«Il ruolo del segretario comunale»

Disciplina locale

«esercita ogni altra funzione

1. attribuitagli dallo statuto o
2. dai regolamenti, es
 1. Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi <https://www.comune.cremona.it/node/403151>
 2. Sezione dedicata al performance management <https://www.comune.cremona.it/node/403211>
 3. Regolamento controlli <https://www.comune.cremona.it/sites/default/files/documenti/2021/12/004-R-controlli%20interni.pdf>
3. conferitagli dal sindaco o dal presidente della provincia».

In tal senso, la lettura degli atti normativi locali e sindacali porta la seguente casistica esemplificativa:

- direzione di servizi (es programmazione, controllo di gestione, organizzazione) o interim;
- Presidente delegazione trattante di parte pubblica nei tavoli di trattativa con le rappresentanze sindacali dei lavoratori, a partire dai tavoli di contrattazione decentrata
- Presidente Nucleo di Valutazione o Organismo Indipendente di Valutazione
- Presidente Commissioni di Concorso, in primis per posizioni dirigenziali
- Responsabile- delle Segnalazioni di Operazioni Sospette in materia di antiriciclaggio <file:///C:/Users/gabriella.digirolamo/Downloads/DG-2018-226-Pubblic.pdf>
- Propone la delibera di approvazione del DUP (LINK all'esercizio di funzioni di direzione generale)
- Propone il Piano della performance e il Piano degli obiettivi, unificati nel Piano Esecutivo di Gestione, elaborato dal Controllo di Gestione, è proposto dal Segretario Generale, validato dal Nucleo di Valutazione (LINK all'esercizio di funzioni di direzione generale); ora PIAO
- Propone la relazione sulla performance, elaborata dalla struttura tecnica di supporto al Nucleo di Valutazione, proposta dal Segretario Generale, validata dal Nucleo di Valutazione e approvato dall'organo esecutivo dell'ente (LINK all'esercizio di funzioni di direzione generale)



Cremona

COMUNE DI CREMONA

La gestione delle risorse umane e del fabbisogno di personale

INDICE

1. Normativa nazionale
 1. Decreto legislativo n. 165/2001
 2. DM con tetti

2. Atti amministrativi locali
 1. CC DUP
 2. GC PIAO- piano fabbisogno



Cremona

COMUNE DI CREMONA

La gestione delle risorse umane e del fabbisogno di personale

Normativa nazionale- D.Lgs. 30-3-2001 n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 6 Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale (post D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75)

*2- Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.***

Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33.

Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

La gestione delle risorse umane e del fabbisogno di personale

Normativa nazionale- sintesi del cambiamento di approccio

«Con l'introduzione dell'art. 33, comma 2°, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi." (c.d. Decreto Crescita, come poi modificato dalla legge di conversione n. 58/2019) e con l'emanazione del connesso decreto attuativo D.M. 17 marzo 2020, "Misure per la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei Comuni", è stata individuata dal legislatore la necessità per gli enti locali di effettuare **assunzioni di personale in base alla propria sostenibilità finanziaria e non più in base a regole legate esclusivamente al turnover.**

Secondo tale principio i Comuni possono procedere ad **assunzioni di personale a tempo indeterminato con riferimento a valori soglia individuati per fascia demografica di appartenenza definita in base al rapporto tra**

- **spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, come rilevata dall'ultimo rendiconto approvato,**
- **e**
- **media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.**

Per i Comuni con fascia demografica da 60.000 a 249.999 abitanti (fascia in cui rientra il Comune di Cremona) i valori soglia individuati all'art. 4 Tabella 1 (valori soglia di massima spesa del personale) e all'art. 6 Tabella 3 (valori soglia di rientro della maggiore spesa) del citato D.M. 17 marzo 2020 sono rispettivamente 27,6% e 31,6%».



La gestione delle risorse umane e del fabbisogno di personale

Normativa nazionale:

decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.” (c.d. Decreto Crescita, come poi modificato dalla legge di conversione n. 58/2019) **art. 33** *Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, comma 2:*

«.....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.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

La gestione delle risorse umane e del fabbisogno di personale

Normativa nazionale:

decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.” (c.d. Decreto Crescita, come poi modificato dalla legge di conversione n. 58/2019) **art. 33** *Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, comma 2:*

SEGUE

Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate

- le fasce demografiche,
- i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e
- le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché
- un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

La gestione delle risorse umane e del fabbisogno di personale

Normativa nazionale:

decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.” (c.d. Decreto Crescita, come poi modificato dalla legge di conversione n. 58/2019) **art. 33** *Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, comma 2:*

SEGUE

B- I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia **non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto** della gestione approvato.

I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo [del corrente comma 2], che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'[articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

La gestione delle risorse umane e del fabbisogno di personale

Normativa nazionale:

decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.” (c.d. Decreto Crescita, come poi modificato dalla legge di conversione n. 58/2019) **art. 33** *Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, comma 2:*

SEGUE

C- I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un **percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia** anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore.

Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

La gestione delle risorse umane e del fabbisogno di personale

Normativa nazionale:

D.M. 17 marzo 2020, "Misure per la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei Comuni«

[Art. 1. Finalità, decorrenza, ambito soggettivo](#)

[Art. 2. Definizioni](#)

- a) **spesa del personale:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per FulShow http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?PRINT_ACTION=2&PR... 4 di 8 20/10/2022, 11:35 il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) **entrate correnti:** media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata

[Art. 3. Differenziazione dei comuni per fascia demografica](#)

[Art. 4. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale](#)

[Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio](#)

[Art. 6. Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale](#)

[Art. 7. Disposizioni attuative e finali](#)



Cremona

COMUNE DI CREMONA

La gestione delle risorse umane e del fabbisogno di personale

Normativa e circolari nazionali:

- art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 (di modifica dell'articolo 6 del **decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**.) che prevede che il piano triennale indichi le risorse finanziarie destinate all'attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, individuando la dotazione organica come limite finanziario massimo relativo alle annualità;
- art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come riformato dall'art. 14, comma 7, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito in legge 30 luglio 2010 n. 122, relativamente al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;
- art.1 comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006 n.296, introdotto dall'art.3 del D.L. 90/2014, convertito con modificazione nella legge 11 agosto 2014 n.114, in ordine al rispetto di spesa massima sul personale con riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013;
- legge n.124/2015 e connessi decreti attuativi d. lgs. nn. 74 e 75 del 2017;
- **circolare n.3 del 23 novembre 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica**, in materia di "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato.";
- **Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche**" emanate in data **8 maggio 2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione**;
- **circolare emanata in data 13 maggio 2020** dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'interno, sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n.58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;
- indicazioni contenute nel parere della Ragioneria Generale dello Stato prot. n. 12454 del 15 gennaio 2021, avente ad oggetto "Richiesta parere su facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria";
- art. 1, comma 1, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia." (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113).
- Ai sensi dell'**art. 6 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021**, è previsto che il Piano triennale del fabbisogno del personale sia assorbito dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e che con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n.400, siano meglio individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO.
- Il Consiglio dei ministri, nella seduta del 26 maggio, ha approvato, in esame definitivo, il regolamento di cui al citato articolo, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica. Per le amministrazioni tenute alla redazione del Piano integrato di attività e organizzazione, tutti i richiami ai piani individuati dall'art.1, comma 1 del D.P.R. sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.
- A norma del combinato disposto degli artt. 6 e 33 del D.Lgs. n. 165/2001, **preventiva verifica in ordine all'assenza di condizioni di eccedenza e di soprannumero** di personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente comunale.
- parere favorevole del Collegio dei Revisori in merito al documento di programmazione del fabbisogno di personale ai sensi **dell'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 e** l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio come previsto dall'art. 33, comma 2°, del D.L. n. 34/2019 citato in premessa.
- [8. A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate](#)
- D.P.R. 24-6-2022 n. 81- Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (GU 30 giugno 2022, n. 151).
- D.M. 30-6-2022 n. 132 Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. Pubblicato nel sito internet del Ministero per la pubblica amministrazione e nella Gazz. Uff. 7 settembre 2022, n. 209.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

La gestione delle risorse umane e del fabbisogno di personale

Normativa e circolari nazionali- D.Lgs. 23-6-2011 n. 118- Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42.

Allegato n. 4/1- PRINCIPIO CONTABILE APPLICATO CONCERNENTE LA PROGRAMMAZIONE DI BILANCIO

4.2 Gli strumenti della programmazione degli enti locali

Gli strumenti di programmazione degli enti locali sono:

- a) il **Documento unico di programmazione (DUP)**, presentato al Consiglio, entro il 31 luglio di ciascun anno, per le conseguenti deliberazioni. Considerato che l'elaborazione del DUP presuppone una verifica dello stato di attuazione dei programmi, contestualmente alla presentazione di tale documento si raccomanda di presentare al Consiglio anche lo stato di attuazione dei programmi, da effettuare, ove previsto, ai sensi dell'[art. 147-ter del TUEL](#);
- b) l'eventuale nota di aggiornamento del DUP, da presentare al Consiglio entro il 15 novembre di ogni anno, per le conseguenti deliberazioni;
- c) lo schema di bilancio di previsione finanziario, da presentare al Consiglio entro il 15 novembre di ogni anno. A seguito di variazioni del quadro normativo di riferimento la Giunta aggiorna lo schema di bilancio di previsione in corso di approvazione unitamente al DUP. In occasione del riaccertamento ordinario o straordinario dei residui la Giunta aggiorna lo schema di bilancio di previsione in corso di approvazione unitamente al DUP e al bilancio provvisorio in gestione;
- d) il piano esecutivo di gestione e delle performances approvato dalla Giunta entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio;
- f) il piano degli indicatori di bilancio presentato al Consiglio unitamente al bilancio di previsione e al rendiconto;
- g) lo schema di delibera di assestamento del bilancio il controllo della salvaguardia degli equilibri di bilancio, da deliberarsi da parte del Consiglio entro il 31 luglio di ogni anno;
- h) le variazioni di bilancio;
- i) lo schema di rendiconto sulla gestione, che conclude il sistema di bilancio dell'ente, da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo all'esercizio di riferimento



Normativa e circolari nazionali- D.Lgs. 23-6-2011 n. 118- Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42.

Allegato n. 4/1- PRINCIPIO CONTABILE APPLICATO CONCERNENTE LA PROGRAMMAZIONE DI BILANCIO

4.2 Gli strumenti della programmazione degli enti locali

La Parte 2 della SeO comprende la programmazione in materia di lavori pubblici, personale e patrimonio

La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

La gestione delle risorse umane e del fabbisogno di personale

Normativa e circolari nazionali- D.L. 9-6-2021 n. 80- Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia

Art. 6. Piano integrato di attività e organizzazione

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, **le pubbliche amministrazioni**, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, **di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del \[decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150\]\(#\) e della \[legge 6 novembre 2012, n. 190\]\(#\). \(42\)](#)**

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all' [articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in **materia di contrasto alla corruzione**, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) ...

omissis....

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'[articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400](#), previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell' [articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281](#), sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo. **DPR 24 GIUGNO 2022 N. 81** (GU 29 AGOSTO 2022)

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell' [articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281](#), è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti. **DM 30 GIUGNO 2022 N. 132** (GU 7 SETTEMBRE 2022)

omissis



Cremona

COMUNE DI CREMONA

La gestione delle risorse umane e del fabbisogno di personale

Normativa e circolari nazionali- DM 30 GIUGNO 2022- N. 131- Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione

Art. 4. Sezione Organizzazione e Capitale umano

1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);

b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

1. 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
3. 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
4. 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
5. 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

1. 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
2. 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;
3. 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
4. 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
5. 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

La gestione delle risorse umane e del fabbisogno di personale

Atti amministrativi locali

1. Delibera di Consiglio comunale di approvazione del DUP
2. Delibera di Giunta comunale di approvazione del PIAO- piano fabbisogno
3. ESEMPIO PRATICO

<https://www.comune.cremona.it/servizionline/attiamministrativi/dettaglio-deliberazione-giunta/1029488>