

## Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

### Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

#### Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

*n.b.: la Sezione 3 del PIAO, secondo lo schema proposto dal decreto ministeriale 30 giugno 2022, prevede che siano implementate, prima del PTFP, la Sottosezione 3.1 (Struttura organizzativa) e la Sottosezione 3.2 (Organizzazione del lavoro agile), la cui definizione è rimessa all'ente.*

##### Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del DM n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO nello specifico recante la descrizione dei contenuti della sotto-sezione afferente al Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- Circolare interministeriale 13 maggio 2020 (esplicativa dei contenuti del DM 17/03/2020);
- articolo 1, comma 557, della Legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee di indirizzo in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022 e linee di indirizzo per l'individuazione dei fabbisogni professionali da parte delle PPAA del 22/07/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al <u>31 dicembre dell'anno precedente</u>	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b>
	<i>In questa sezione ricostruire la consistenza e l'articolazione della</i>	<i>(n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione)</i>  TOTALE: n. 37 unità di personale  <i>di cui:</i> n. 37 a tempo indeterminato

*dotazione organica di personale alla data indicata.*

n. 0 a tempo determinato

n. 29 a tempo pieno

n. 08 a tempo parziale

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE/AREE DI INQUADRAMENTO**

n. **12** Categoria D – (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione dal 01/04/2023)

*così articolate:*

n. 2 con profilo di Funzionario contabile

n. 1 con profilo di Funzionario socio-educativo

n. 1 con profilo di Funzionario di Polizia Locale

n. 1 con profilo di Assistente sociale

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo di vigilanza

n. 2 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile

n. 2 con profilo di Istruttore direttivo tecnico

n. 1 con profilo di Farmacista

n. **20** Categoria C – (Area degli Istruttori dal 01/04/2023)

*così articolate:*

n. 10 con profilo di Istruttore amministrativo contabile

n. 4 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 2 con profilo di Istruttore tecnico

n. 1 con profilo di Istruttore bibliotecario

n. 3 con profilo di Agente di Polizia Locale

		<p>n. 4 Categoria B – (Area degli Operatori Esperti dal 01/04/2023)  <i>così articolate:</i></p> <p>n. 3 con profilo di Collaboratore amministrativo  n. 1 con profilo di Esecutore amministrativo</p> <p>n. 1 Categoria A – (Area degli Operatori dal 01/04/2023)  <i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di Operatore inserviente</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p><i>In questa sezione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>inquadrare normativamente i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);</i></li> <li>- <i>evidenziare le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);</i></li> <li>- <i>richiamare la certificazione del</i></li> </ul>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall’articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 e s.m.i., del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020 e della successiva Circolare esplicativa 13/05/2020, effettuato il calcolo degli <u>spazi assunzionali</u> disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell’ultima delle tre annualità considerate, e dell’anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate correnti pari al <b>20,19 %</b> ;</li> <li>– con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al <b>27%</b> e quella prevista in Tabella 3 è pari al <b>31%</b>;</li> <li>– Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, c.d. “ente virtuoso” disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all’annualità 2023, di <b>Euro 541.612,98</b>, con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di <b>Euro 2.148.782,82</b>;</li> </ul>

*Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d).*

- ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del DM attuativo, ex art. 5, co. 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di *Tabella 1*, individuando una ulteriore "soglia" di spesa (per l'anno 2023) pari a **Euro 1.906.693,68** - determinata assommando alla **spesa di personale a rendiconto 2022 di Euro 1.607.169,84** un incremento, pari al **21%**, per **Euro 299.523,84** - in linea e coerentemente con la lettura delle disposizioni sulla disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni seguita nell'ultimo Piano del fabbisogno (2022/24) e in osservanza altresì del principio della "*sostenibilità finanziaria*";
- come evidenziato dal prospetto di calcolo sotto riportato, il valore massimo di spesa di personale (*comprensiva delle previsioni del Piano del fabbisogno 2023/2025*) dato dalla sommatoria, come sopra detto, della spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato con il valore max di incremento per gli esercizi 2023-24-25, purché contenuti nella soglia massima di spesa teorica (fino al 27%), ammonta pertanto conclusivamente a euro:
  - 1.906.693,68 per l'anno 2023;
  - 1.920.956,72 per l'anno 2024;
  - 1.992.271,92 per l'anno 2025.Dato rinvenibile nel rigo (G) della tabella di cui sotto.

**CALCOLO PARAMETRI ASSUNZIONALI**  
[art. 33, comma 2, DL 34/2019 (L. 58/2019) e smi e DM 17.03.2020]

**AGGIORNAMENTO a RENDICONTO 2022 - sulla base del TRIENNIO 2020-2022**

**DATI DI RIFERIMENTO**

<b>abitanti al 31.12.2018</b>	<b>11.184</b>	
<b>fascia demografica di appartenenza (art. 3)</b>	<b>F</b>	
<b>valore SOGLIA MASSIMA (su media E CORRENTI ultimi tre rendiconti, netto FCDE) - art. 4 TAB 1</b>	<b>27%</b>	
<b>Percentuali massime annui di incremento del personale in servizio (in sede di prima applicazione e sino al 2024) (articolo 5, comma 1 - TABELLA 2 - lettera F)</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>9%</b>
	<b>Anno 2021</b>	<b>16%</b>
	<b>Anno 2022</b>	<b>19%</b>
	<b>Anno 2023</b>	<b>21%</b>
	<b>Anno 2024</b>	<b>22%</b>

□□□□□

<b>A1</b>	<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI 2020-2022 (art.2 - lettera b) (accertamenti a rendiconto 2020-2021-2022)</b>			
<b>Titolo</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>media 2020/2022</b>
<b>tit. 1</b>	5.124.393,91	5.781.965,52	5.781.965,52	<b>5.562.774,98</b>
<b>tit. 2</b>	1.278.993,05	441.114,86	441.114,86	<b>720.407,59</b>
<b>tit. 3</b>	1.941.925,93	2.436.395,51	2.436.395,51	<b>2.271.572,32</b>
<b>Totale A1</b>	<b>8.345.312,89</b>	<b>8.659.475,89</b>	<b>8.659.475,89</b>	<b>8.554.754,89</b>

<b>A2</b>	<b>STANZIATO DI BILANCIO A FCDE def 2022 (art. 2 - lettera b) (stanziato definitivo bilancio 2022-2024 - esercizio 2022)</b>
-----------	--

	<b>Titolo 1 - missione 20 - programma 2</b>	<b>2022 DEF</b>
		<b>596.300,00</b>



<b>A3</b>	<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI 2020-2022 NETTO FCDE (art. 2 - lettera b)</b> <b>(rendic. 2020-2022 al NETTO FCDE 2022 DEF)</b>	
	<b>A3 = A1 - A2</b>	<b>VALORE</b>
		<b>7.958.454,89</b>



<b>B</b>	<b>SPESA PERSONALE A RENDICONTO 2022 (art. 2 - lettera a)</b> <b>(impegni esigibili a rendiconto 2022, I.do OORR e netto IRAP, <u>NETTO arretr. CCNL 2019/21 ex DL 36/2022</u>)</b>			
	<b>Titolo</b>	<b>macro 1 - PDC</b>	<b>descrizione</b>	<b>impegni 2022</b>
	1	U.1.01.01.01.000	retribuzioni in denaro	1.242.795,20
	1	U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	9.578,55
	1	U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	328.656,43
	1	U.1.01.02.02.000	Contributi sociali	3.551,32
	1	U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile	22.588,34
	<b>TOTALE B</b>			<b>1.607.169,84</b>



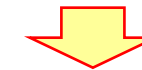
<b>C</b>	<b>RAPPORTO percentuale SPESA PERSONALE A RENDICONTO 2022 vs MEDIA ENTRATE CORRENTI A RENDICONTO TRIENNIO 2020-2022, netto FCDE STANZIATO DEF 2022 [(C / A3)%]</b>	<b>20,19%</b>
----------	--	---------------



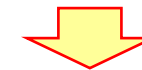
D	<b>SOGLIA MASSIMA SPESA PERSONALE</b> (art. 4 - TABELLA 1 lett. F, comuni da 10.000 a 59.999 abitanti)	27 % di A3
		pari ad €
		2.148.782,82



E	<b>Verifica VIRTUOSITA'</b> = Spesa personale a Rendiconto 2021 vs <b>Soglia massima spesa personale</b> = C vs D (% e valore equivalente)	- 6,81%
		pari ad €
		- 541.612,98
<b>E = ENTE VIRTUOSO</b>		



F	<b>CALCOLO VALORE MASSIMO INCREMENTO SPESA PERSONALE</b> (Art. 5, c. 1, TABELLA 2 - lettera F)	F1] 21%	2023
		F1] pari ad € 299.523,84	
	valore calcolato con riferimento alla spesa per Personale dipendente (calcolata ai sensi Art. 2 - lettera a) a rendiconto 2018	F2] 22%	2024
		F2] pari ad € 313.786,88	
	<i>Spesa personale dipendente a rendiconto 2018</i>  1.426.303,99	F3] a regime 27%	2025
		F3] pari ad € 541.612,98	



G	<b>VALORE MASSIMO SPESA PERSONALE</b> comprensiva previsioni PTFP 2023-2025 (Art. 4, c. 2)	G1] = C + F1]	2023
		pari ad € 1.906.693,68	
	= Spesa personale ultimo rendiconto approvato (2022) + valore massimo incremento per Esercizi 2023-2024, purchè < soglia massima spesa personale D / Esercizio 2025 valore D] a regime	G2] = C + F2]	2024
pari ad € 1.920.956,72			
	<i>Spesa personale dipendente a rendiconto 2022 (C)</i>	G3] = a regime = D]	2025

		1.607.169,84	pari ad € 2.148.782,82
			↓
H	SPESE PERSONALE PREVISIONE 2023-2025 - STANZIATO di BILANCIO (macroaggr 1+3 lav.fless.+acc.ti miss.20 secondo esig.)	H1] € 1.859.528,57	2023
		H2] € 1.851.097,66	2024
		H3] € 1.827.185,11	2025
			↓
I	MARGINE SPESA PERSONALE PREVISIONE 2023-2025 vs VALORE MASSIMO <u>SPESA PERSONALE 2023-2025 (H-G)</u>	I1] - 47.165,11	2023
		I2] - 69.859,06	2024
		I3] - 321.597,71	2025
			↓
L	MARGINE SPESA PERSONALE PREVISIONE 2023-2025 vs VALORE SOGLIA a <u>REGIME (H-D)</u>	L1] - 289.254,25	2023
		L2] - 297.685,16	2024
		L3] - 321.597,71	2025
<p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023, e biennio successivo, entro la somma risultante <u>dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e unitamente agli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020</u>, come sopra ricostruiti, in quanto si registrano i seguenti valori previsionali di spesa (2023/2025) indicati nel rigo (H) del prospetto sopra riprodotto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Euro <b>1.859.528,57</b> – anno <b>2023</b>;</li> <li>- Euro <b>1.851.097,66</b> – anno <b>2024</b>;</li> <li>- Euro <b>1.827.185,11</b> – anno <b>2025</b>.</li> </ul>			



Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;

tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della *sostenibilità finanziaria*, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il **prospetto** redatto dalla responsabile dell’Area Economico-Finanziaria, **Allegato sub A)** alla deliberazione di approvazione del presente PIAO;

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

#### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della Legge 296/2006, tenuto anche conto – per i comuni “virtuosi” - della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (*ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo*) come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro **1.500.561,21**

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2023: Euro **1.456.538,12**

#### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile (media triennio 2007/2009, in assenza spesa nell'anno 2009): **euro 29.000,00**

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: **euro 28.000,00 (previsionale)**  
*euro 26.985,00 (impegni 2023 base annua allo stato attuale)*

#### **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, con esito negativo, come risulta dalle attestazioni – in atti – rese dai responsabili di Area su apposito modulo messo a disposizione dal Segretario comunale.

#### **a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere (prerequisiti)**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in Legge 160/2016, l'ente ha approvato il bilancio di previsione 2023-2025 con DCC n. 17 del 20.04.2023, ha approvato il rendiconto della gestione 2022, con DCC n. 23 del 24.05.2023, in relazione all'adempimento relativo al bilancio consolidato 2022, il relativo termine di approvazione è fissato al 30 settembre 2023 (*termine pertanto non ancora spirato*), ha inviato i dati relativi ai documenti al momento adottati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente, alla data odierna, ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella Legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'ente ha effettuato la comunicazione di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 relativa all'ultimo PTFP approvato – triennio 2022-2024 – DGC n. 61 del 31.05.2022.

Si attesta, dunque, che il Comune di Cologno al Serio non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Preliminarmente occorre evidenziare che dalla data di adozione del precedente Programma assunzionale alla data di redazione del presente Piano si sono verificate le seguenti cessazioni/modificazioni di posizioni lavorative:

- a far data dal 01.02.2023 si è registrata la cessazione di una figura di assistente sociale (dimissioni per assunzione tramite scorrimento graduatoria effettuata da altro Ente pubblico);
- con DGC n. 17 del 09.02.2023 è stato concesso nulla osta all'assegnazione temporanea, in posizione di comando, presso altro Ente pubblico a favore di un Istruttore direttivo di vigilanza (incaricato di PO/EQ) per il periodo di un anno a decorrere dal 1° marzo 2023;
- con DGC n. 21 del 21.02.2023 è stata approvata e successivamente sottoscritta apposita convenzione per l'utilizzo congiunto (50%) di una figura di pari profilo professionale appartenente al Comune di Cambiagio, decorrente dal 1° marzo 2023 anch'essa per il periodo di un anno;
- con nota Pec del 29.04.2023, acquisita al protocollo comunale in data 02.05.2023, al nr. 7300/2023, integrata con successiva nota Pec prot. n. 7416/2023, un Istruttore tecnico (Area degli Istruttori) appartenente all'Area Gestione del Territorio – assegnato all'ufficio Edilizia privata, ha rassegnato le dimissioni (*in seguito a superamento concorso pubblico indetto da altro Ente*

		<p><i>locale</i>), con decorrenza termini di preavviso dal 01.05.2023 e cessazione del rapporto di lavoro prevista a far data dal <u>1° agosto 2023</u> (31.07.2023 ultimo giorno di lavoro c/o questo Comune);</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• con nota acquisita al protocollo comunale in data 09.06.2023, al nr. 9990/2023, un agente di PL – assunto a far data dal 1° aprile c.a. – ha rassegnato le proprie dimissioni, in pendenza del periodo di prova, chiedendo contestualmente la riduzione dei termini di preavviso, concessi con DT n. 18 del 16.06.2023 del responsabile dell’Area PL; pertanto, la cessazione dal servizio avrà decorrenza a far data dal 26 giugno 2023, (<i>ultimo giorno di lavoro il 25 giugno 2023</i>);</li><li>• con nota prot. n. 6059 del 22.06.2023, acquisita al protocollo dell’Ente in pari data al nr. 0010760/2023, il Comune di Pontirolo Nuovo ha chiesto il trasferimento nei propri ruoli, tramite attivazione dell’istituto della mobilità c.d. “diretta” prevista dall’art. 30, co. 2 del D.Lgs. n. 165/2001, della dipendente appartenente a questo Comune sig.ra Stefania Brembati, inquadrata nell’Area degli Operatori esperti, con profilo professionale di collaboratore amministrativo, assegnata all’Area Amministrativa - Servizio Affari generali e Organizzazione - ufficio messi-protocollo;</li><li>• con nota prot. n. 11001 del 28.06.2023, un funzionario (ex cat. D2) dell’Area Polizia Locale ha richiesto rilascio di nulla osta “preventivo” finalizzato alla partecipazione a un bando di mobilità esterna indetto da altro ente della PA, con nota a firma del responsabile del competente servizio è stato rilasciato il richiesto nulla osta, con riserva di definire la data del trasferimento in accordo tra le parti interessate, in caso di esito favorevole della relativa procedura selettiva;</li><li>• con nota Pec datata 01.07.2023, assunta al protocollo comunale in data 03.07.2023 al progressivo nr. 11233/2023, l’Istruttore direttivo di vigilanza/Funziionario di PL, già in comando dallo scorso 1° marzo, presso altro Ente della PA, ha chiesto la concessione di nulla osta preventivo ed incondizionato al trasferimento in mobilità presso l’ente in cui attualmente presta servizio in posizione di comando, o al fine di partecipare ad altre selezioni per mobilità per le quali è richiesto</li></ul>
--	--	--

il possesso di tale preventivo assenso. l'Ente, con apposita nota, ha accolto la predetta istanza nei termini e con le modalità richieste dall'interessata.

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni allo stato disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: n. 1 Istruttore tecnico – Area degli Istruttori – Area Gestione del Territorio/Servizio Edilizia privata;

ANNO 2023: n. 1 Agente di PL – Area degli Istruttori – Area Polizia Locale;

ANNI 2023/2024: n. 1 Collaboratore amministrativo – Area degli Operatori esperti – Area Amministrativa;

ANNI 2023/2024: n. 2 Funzionari di PL/Istruttore direttivo di vigilanza – Area dei Funzionari e dell'EQ – Area Polizia Locale;

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista.

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Verificata la sostenibilità finanziaria ai fini del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, valutate le esigenze organizzative e funzionali necessarie all'espletamento dei compiti/funzioni istituzionali dell'Ente, tenuto conto delle cessazioni al momento previste, si propongono le seguenti misure assunzionali:

- 1) **anno 2023: Area Servizi alla Persona** – assunzione di **n. 1 Assistente sociale** (Area dei Funzionari e dell'EQ), a tempo pieno e indeterminato, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente: mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico – (*assunzione relativa a sostituzione di una unità di personale di pari profilo cessata in data 01.02.2023*);
- 2) **anno 2023: Area Polizia Locale** – assunzione di **n. 1 Agente di polizia locale** (Area degli Istruttori), a tempo pieno e indeterminato, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente: mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico – (*assunzione relativa a sostituzione di una unità di personale di pari profilo che cesserà a far dal 26.06.2023 – ultimo giorno di lavoro c/o l'Ente 25.06.2023*);

- 3) **anni 2023/24: Area Gestione del Territorio** – assunzione di **n. 1 Istruttore tecnico** (Area degli Istruttori), a tempo pieno e indeterminato, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente: mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico – *(assunzione relativa a sostituzione di una unità di personale di pari profilo che cesserà a far data dal 01.08.2023 per superamento concorso pubblico c/o altro ente locale)* perfezionamento dell'assunzione non prima del decorso del periodo di prova previsto presso l'ente di destinazione da parte della figura in uscita;
- 4) **anni 2023/24: Area Amministrativa** – assunzione di **n. 1 Collaboratore amministrativo** (Area degli Operatori esperti) **o, in subordine, di n. 1 Istruttore amministrativo** (Area degli Istruttori), a tempo pieno e indeterminato, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente: mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico – *(assunzione relativa a sostituzione di una unità di personale con profilo di collaboratore amm.vo per il quale è stata richiesta l'attivazione di una procedura di mobilità diretta ex art. 30, co. 2 del D.Lgs. n. 165/2001)*;
- 5) **anni 2023/24: Area Polizia Locale** – assunzione di **n. 1 Funzionario di PL/Istruttore direttivo di vigilanza** (Area dei Funzionari e dell'EQ), a tempo pieno e indeterminato, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente: mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico – *(procedura attivabile solo in caso di utile collocazione del dipendente in graduatorie finali di mobilità esterna indette da altri enti/amministrazioni)*;
- 6) **anni 2023/24: Area Polizia Locale** – assunzione di **n. 1 Funzionario di PL/Istruttore direttivo di vigilanza** (Area dei Funzionari e dell'EQ), a tempo pieno e indeterminato, tramite espletamento delle procedure previste e consentite a legislazione vigente: mobilità esterna; utilizzo vigenti graduatorie concorsuali in corso di validità; indizione di concorso pubblico – *(procedura attivabile solo in caso di utile collocazione del dipendente (ex PO/EQ) in graduatorie finali di mobilità esterna indette dall'Ente presso cui trovasi in posizione di comando, o bandite da altri enti/amministrazioni)*;
- 7) **anni 2023/24: Area Economico-Finanziaria/servizio farmacia comunale** – individuazione di **n. 1 figura professionale di Farmacista**, da reclutare tramite ricorso ad una delle ulteriori forme di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28 del DL 78/2010 e smi, ovvero con ricorso ad incarichi ex art. 7, comma 6 del D.Lgs 165/2001 e smi.
- 8) **anni 2023/24/25: Area Gestione del Territorio** – possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, di somministrazione di lavoro (e assimilati) e/o di conferire incarichi professionali - in

	<p>deroga ai vigenti tetti di spesa del personale – finalizzati all’attuazione dei progetti in ambito PNRR, secondo le previsioni dettate dal DL n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021 e successivi decreti-legge in tema di potenziamento e rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni.</p> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l’accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l’asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 16/2023 dell’01.07.2023, <b>allegato sub B)</b> alla deliberazione di approvazione del presente PIAO</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p> <p><i>In questa sezione definire le scelte di <u>copertura del fabbisogno</u>, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera (nei limiti imposti dalla normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo</i></p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> //.....</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p>Per le quattro figure, a tempo indeterminato, individuate nella sezione c) “<i>stima dell’evoluzione dei fabbisogni</i>” del box precedente, i responsabili di Area interessati attiveranno le presenti procedure secondo l’ordine di priorità ritenuto più opportuno ai fini del reclutamento del personale entro le tempistiche programmate.</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b></p> <p>Per le quattro figure, a tempo indeterminato, individuate nella sezione c) “<i>stima dell’evoluzione dei fabbisogni</i>” del box precedente, i responsabili di Area interessati attiveranno, se ritenuto opportuno ai fini di un celere reclutamento del personale, procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001; procedura quest’ultima, tuttavia, non obbligatoria sino al 31 dic. 2024 ex art. 3, co. 8 L. n. 56/2019 prima dell’avvio di selezioni concorsuali;</p>

<p><i>indeterminato/determinato, per mobilità etc.).</i></p>	<p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b> //.....</p> <p><b>e) assunzioni/individuazione di personale mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p><b>n. 1 figura professionale di Farmacista</b>, da individuare tramite ricorso ad una delle ulteriori forme di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28 del DL 78/2010 e smi, ovvero con ricorso ad incarichi ex art. 7, comma 6 del D.Lgs 165/2001 e smi.</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> //.....</p> <p><b>g) per la figura di Funzionario di PL/Istruttore direttivo di vigilanza</b> (Area dei Funzionari e dell'EQ), a tempo pieno e indeterminato, il competente responsabile di Area attiverà la procedura selettiva ritenuta maggiormente funzionale alla sua sostituzione, solo in seguito a utile collocazione dell'interessato nella relativa graduatoria di merito. <b>Medesima procedura potrà essere attivata per il Funzionario di PL/Istruttore direttivo di vigilanza</b> richiedente nulla osta preventivo e incondizionato, al momento, collocato in comando per anni 1 presso altro Ente pubblico.</p> <p><b>h) per le figure tecniche da reclutare ai fini dell'attuazione dei progetti PNRR</b>, il responsabile dell'Area Gestione del Territorio potrà stipulare contratti di lavoro a tempo determinato e/o conferire appositi incarichi professionali, ricorrendone i presupposti, <u>in deroga ai vigenti tetti di spesa del personale</u>, nel rispetto delle previsioni dettate dal DL n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021 e dai successivi decreti-legge emanati per il potenziamento e il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni.</p>
<p>3.3.4 Formazione del personale</p> <p><i>In questa sezione definire le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si</i></p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Aree tematiche di maggiore interesse: economica, informatica, amministrativa-giuridica, manageriale, comunicazione e tecnica:</b></li> </ul> <p>Interventi formativi di carattere trasversale, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse Aree/Servizi dell'Ente sulle materie afferenti il Bilancio, le Leggi finanziarie, le spese del</p>



	<p><i>intende introdurre nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;</i></li> <li>- <i>Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54 e segg. bozza Ccnl 2019/2021);</i></li> <li>- <i>Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;</i></li> <li>- <i>Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;</i></li> <li>- <i>Regolamento UE 679/2016, art. 32;</i></li> <li>- <i>D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</i></li> </ul>	<p>personale, lo sviluppo delle competenze tecnologiche e informatiche per la transizione al digitale, il PNRR, il Nuovo Codice degli Appalti, il riordino dei Servizi Pubblici Locali.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Formazione obbligatoria:</b> La formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro riveste carattere di obbligatorietà ai sensi dell'art.37 del D. Lgs. 81/2008, che prevede l'obbligo per il datore di lavoro di fornire a tutti i lavoratori (siano essi dipendenti, atipici o a tempo determinato) un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La formazione sulla trasparenza, l'anticorruzione (Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità) e la Privacy (Regolamento UE 679/2016, art. 32) risulta essere anch'essa obbligatoria.</li> <li>- <b>Formazione continua:</b> Azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie dei diversi settori d'intervento dell'Ente.</li> </ul> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Formatori interni:</b> Il Segretario comunale e i Responsabili di Posizione Organizzativa / Elevata Qualificazione saranno coinvolti nei processi di formazione per ciò che riguarda la rilevazione dei fabbisogni formativi, l'individuazione e l'autorizzazione ai dipendenti per l'iscrizione ai corsi di formazione trasversale e la definizione particolareggiata della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza; I Responsabili di PO esperti in particolari materie potranno mettere a disposizione la propria professionalità, le competenze e le conoscenze organizzando eventi volti a consentire un agile trasferimento di competenze.</li> <li>- <b>Formatori esterni:</b> Gli Operatori economici esterni coinvolti saranno soggetti specializzati nella realizzazione di corsi di aggiornamento e formazione rivolti ad Amministratori, Dirigenti e Funzionari della Pubblica Amministrazione, con docenti altamente qualificati ed esperti nelle diverse discipline giuridiche, tecniche ed economiche.</li> </ul> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b></p>
--	---	---

		<p>Definire piani della formazione del personale per l'individuazione delle iniziative di formazione e delle risorse finanziarie da destinare alla formazione al fine di fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali.</p> <p>Promuovere corsi di formazione e di aggiornamento professionale così come previsto nel vigente Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità, garantendo la partecipazione dei dipendenti in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (formazione a distanza mediante e-learning e/o formazione on site)</p> <p>Adottare politiche per la conciliazione e di permessi per il diritto allo studio, favorendo la partecipazione del personale a corsi di formazione e a corsi di specializzazione, anche svolti in modalità telematica, di interesse per l'attività istituzionale.</p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze</li><li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</li></ul> <p>Trasferimento di informazioni, strategie e conoscenze al personale rispetto alle modifiche normative, procedurali e professionali, al fine di migliorare i processi e influenzare la performance:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Crescita delle conoscenze e delle competenze professionali da parte di ciascun dipendente in relazione ai diversi ruoli professionali;</li><li>- Miglioramento delle prestazioni individuali e collettive;</li><li>- Perfezionamento delle conoscenze dei processi amministrativi;</li><li>- Miglioramento dell'erogazione dei servizi e maggiore soddisfazione dei cittadini;</li><li>- Maggiore benessere organizzativo.</li></ul>