



# **COMUNE DI SAN GIORGIO A LIRI**

*Provincia di Frosinone*

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023/2025**

### **SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3**

#### **Organizzazione e Capitale Umano**

**Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale**

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

### **INDICE**

- 1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.**
- 2. Programmazione strategica delle Risorse Umane.**
- 3. Capacità assunzionale e limiti della dotazione organica in senso finanziario.**
- 4. Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato.**
- 5. Formazione delle Risorse Umane.**

## 1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.

Il personale dipendente al 31/12/2022 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Categoria A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)	Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)	Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)	Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno	0	2	3	0	0	5
Tempo indeterminato e parziale	0	0	2	2	1 (Segretario Comunale)	5
Tempo determinato e pieno	0	0	0	0	0	0
Tempo determinato e parziale	0	0	0	2	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti era la seguente:

### Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)

PROFILO	N° dipendenti
(1.2) Collaboratore amministrativo-contabile	1
(1.3) Collaboratore tecnico-manutentivo	1

### Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)

PROFILO	N° dipendenti
(1.4) Istruttore amministrativo-contabile	2
(2.1) Istruttore economico-finanziario	1
(9.3) Geometra	1
(13.1) Agente di Polizia Locale	1

### Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)

PROFILO	N° dipendenti
(1.6) Specialista amministrativo contabile	1
(6.2) Specialista in servizi demografici	1
(2.2) Specialista economico finanziario	1
(13.2) Ufficiale di Polizia Locale	1

### Dirigenti

PROFILO	N° dipendenti
Segretario Comunale	1

## 2. Programmazione strategica delle Risorse Umane.

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità. La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

A seguito dell'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ad opera dell'art. 6 del D.L. 80/2021, gli stanziamenti di bilancio di previsione 2023/2025, riguardanti la spesa di personale, devono discendere dalla Sezione Operativa del DUP, dove, per ciascuno degli esercizi previsti, è necessario quantificare le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, sulla base di quello in servizio ed entro i limiti delle facoltà assunzionali.

Con la faq 51 del 16 febbraio 2023 la Commissione Arconet interviene sullo spostamento dei fabbisogni di personale dal DUP al PIAO chiarendo quanto segue:

- *“Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011. Al riguardo, si richiamano:*
  - o *l'articolo 8, comma 1, del DM 30 giugno 2022, n. 132 che descrive il rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che “ il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”;*
  - o *l'art. 7 del medesimo decreto il quale prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e il successivo art. 8 comma 2, il quale precisa che “in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”.*

Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Ciò premesso, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG. In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile. Sulla base del quadro di programmazione definito da tali documenti è adottata la presente sottosezione del PIAO. In materia l'amministrazione ha adottato le seguenti deliberazioni:

- deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 26/05/2023, di approvazione del DUP per il triennio 2023/2025;
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 09/06/2023, di approvazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023/2025;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 16/06/2023, di approvazione del PEG 2023/2025;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 21/07/2023, di valutazione del soprannumero/eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs n. 165/2021;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 28/04/2023, di approvazione del Piano Triennale (2023/2025) di Azioni Positive in materia di Pari Opportunità, ex art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006.

Si rappresenta inoltre che l'amministrazione:

- non si trova in situazione strutturalmente deficitaria o in dissesto;
- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA (Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008);
- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009, Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016).

L'Organo di revisione, tenuto conto anche degli stanziamenti di spesa per il personale, ha effettuato l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2023/2025 (verbale n. 14 del 30/05/2023 in atti con prot. n. 4519 del 30/05/2023). L'Organo di revisione ha verificato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale tiene conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa, e ritiene che la previsione triennale sia coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni.

Si procede a rappresentare le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti delle facoltà assunzionali e degli altri limiti di legge vigente, come già previsti e programmati nelle richiamate deliberazioni di approvazione del DUP, del Bilancio di previsione e del PEG per il triennio 2023/2025.

### 3. Capacità assunzionale e limiti della dotazione organica in senso finanziario.

Si evince dal sotto riportato prospetto contabile che il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (2020-2021-2022), secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta al **20,00%** e, pertanto, il Comune si colloca nella "prima fascia" di virtuosità.

**COMUNE DI SAN GIORGIO A LIRI (FR)**  
**CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Anno 2023 - DPCM 17 marzo 2020**

Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4		Dati rendiconto 2022
Popolazione (al 31/12/2022)	<b>3.048</b>	
Fascia di riferimento	<b>D</b>	
Valore 1° soglia <b>(A)</b>	<b>27,2%</b>	
Valore 2° soglia	<b>31,2%</b>	

Step 2 - CALCOLO RAPPORTO				
SPESE DI PERSONALE	<i>Detratto rimborso segreteria convenzionata</i>	Cod. Bilancio	ENTRATE CORRENTI	<i>Detratti rimborsi segreteria convenzionata</i>
Redditi da lavoro dipendente	561.764,25 €	U.1.01.00.00.000	Titoli I - II - III	
Rimborso spese personale comandato (da aggiungere)	- €	U.1.09.01.00.000	Entrate rendiconto anno 2022	3.213.191,54 €
Somministrazione	- €	U.1.03.02.12.001	Entrate rendiconto anno 2021	3.250.946,50 €
Quota LSU in carico all'ente	- €	U.1.03.02.12.002	Entrate rendiconto anno 2020	3.071.306,23 €
Collaborazioni coordinate e a progetto	- €	U.1.03.02.12.003	Media	<b>3.178.481,42 €</b>

Altre forme di lavoro flessibile	- €	U.1.03.02.12.999	Fondo crediti dubbia esigibilità - stanziamento definitivo bilancio previsione 2022	370.145,86 €
<b>SPESE DA CONSIDERARE (B)</b>	<b>561.764,25 €</b>		<b>ENTRATE DA CONSIDERARE (C)</b>	<b>2.808.335,56 €</b>
<b>Rapporto = (B) / (C) x 100</b>	<b>20,00%</b>			

<b>Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA</b>			
Limite teorico (D) = (C) x (A)	<b>763.867,27</b>	<b>Limite Tabella 1</b>	<i>Non si applica in quanto &gt; di (H)</i>
<b>Margine (E) = (D) - (B)</b>	<b>202.103,02</b>	<b>Non utilizzare</b>	

<b>Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2023 (art. 5)</b>			
Percentuale massima incremento spesa (F) = % <b>increm. Tab. 3</b>	<b>27,0%</b>	<i>Limite di crescita annuale Tabella 3 art. 5</i>	<i>Si applica in quanto &lt; di (E)</i>
Spesa di personale da rendiconto 2018 (G)	<b>639.869</b>	<i>Detratto rimborso segreteria convenzionata</i>	
<b>Incremento massimo (H) = (G) x (F)</b>	<b>172.764,65</b>	<b>Limite da applicare - vedi punto 3c</b>	
<b>Spesa 2018 (G) + Increm. % Tab. 5 (H) = (I)</b>	<b>812.634</b>	<b>Limite Tabella 2</b>	

<b>LIMITE SPESA ANNO 2023</b>	<b>763.867,27</b>	<b>Non si applica (I) in quanto &gt; di (D) - Art. 4 c. 2 ultimo periodo DM 17/03/2020</b>	<b>SI APPLICA PER IL 2023 E IL 2024 IL LIMITE TEORICO DI CUI ALLA TABELLA 1 DEL DPCM</b>
-------------------------------	-------------------	--	--

<b>VERIFICA LIMITE DI SPESA DPCM 17/03/2020 CON PROGRAMMAZIONE 2023/2024</b>	<b>763.867,27 €</b>	<b>Importo spesa = Totale spesa in programmazione al netto dell'IRAP a carico dell'ente</b>
<b>SPESA PERSONALE ANNO 2023</b>	<b>544.978,42 €</b>	
<b>SPESA PERSONALE ANNO 2024</b>	<b>526.674,48 €</b>	

L'incremento massimo della spesa di personale a tempo indeterminato, fissato nel valore soglia di cui alla tabella 1 del citato DPCM, è **pari a euro 172.764,65** (art. 5 DM 17/03/2020). Il limite di spesa per l'anno 2023 e 2024 è determinato in **euro 763.867,27** ossia nel limite teorico (D) dato dal rapporto tra il valore previsto nella prima soglia (A) e la media delle entrate correnti (C).

Tenuto conto dell'**incremento di spesa massimo** della spesa di personale, dell'obbligo di riduzione della stessa, disposto dall'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006, rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 (**pari ad euro 637.496,86**) nonché delle **cessazioni del personale in servizio al 31/12/2022** previste nel triennio di programmazione, con il **DUP 2023/2025** si è provveduto a programmare il seguente fabbisogno di personale in uno con il relativo piano delle assunzioni.

Le risorse per il finanziamento della spesa previste nel DUP sono state **parimenti stanziate nel bilancio di previsione finanziario 2023/2025**.

**ANNO 2023**

ANNO 2023 SETTORE E PROCESSI ASSEGNATI	CAT. ECO.	PROFILO	ORE (h/36)	MESI	ONERI (%) + INAIL (costo medio 1,2)	TOT. SPESA ANNUA (al netto dei rimborsi)	FULL. TIME	PART. TIME	TEMPO INDET.	TEMPO DET.	PROGRA MMAZ. 2023	POSTO COPER. AL 31/12	Matric. Dipend.
---	--------------	---------	---------------	------	---	---	---------------	---------------	-----------------	---------------	-------------------------	--------------------------------	--------------------

<b>AMMINISTRATIVO</b> (Risorse umane - Servizi Ausiliari - Comunicazione - Servizi ai cittadini - Cultura e promozione territoriale - Innovazione tecnologica - Servizi educativi - Servizi Sociali)	D1 (E.Q.) P.O.	Specialista Amm.vo - Contabile	18	6	33,52	15.069,19 €					Art. 110 TUEL - Cessazio ne dal 30/06		256
	E.Q.	Specialista Amm.vo - Contabile	36	6	31,10	29.624,83 €	1	0	1	0	Concorso , graduato ria vigente - Assunzio ne dal 01/07	1	
	D1 (E.Q.)	Specialista in Servizi Demografici	32	6	31,10	16.332,80 €					Cessazio ne Part Time dal 30/06		250
	D1 (E.Q.)	Specialista in Servizi Demografici	36	6	31,10	18.374,40 €	1	0	1	0	Assunzio ne Full Time dal 01/07	1	250
	C6 (Istr.)	Istruttore Amm.vo - Contabile	36	12	31,11	27.299,93 €	1	0	1	0		1	980
	C1 (Istr.)	Istruttore Amm.vo - Contabile	32	6	31,10	15.036,14 €					Cessazio ne Part Time dal 30/06		580
	C1 (Istr.)	Istruttore Amm.vo - Contabile	36	6	31,10	16.915,66 €	1	0	1	0	Assunzio ne Full Time dal 01/07	1	580
	Istr.	Istruttore Amm.vo - Contabile	18	1	31,10	1.409,64 €	0	1	1	0	Concorso , graduato ria vigente, convenzio ne - Assunzio ne dal 01/12	1	
	B3 (O.E.)	Collaboratore Amm.vo Contabile	36	12	28,60	31.205,93 €	1	0	1	0		1	200

<b>ECONOMICO FINANZIARIO</b> (Risorse economiche)	D2 (E.Q.)	Specialista Economico Finanziario	36	12	28,60	51.509,70 €	1	0	1	0	Convenzio ne art. 23 CCNL (h6)	1	220
	C6 (Istr.)	Istruttore Economico Finanziario	36	12	28,60	38.167,42 €	1	0	1	0		1	210

<b>GESTIONE DEL TERRITORIO</b> (Lavori pubblici, Patrimonio, Mobilità, Urbanistica e Attività produttive, SUE/SUAP)	C6 (Istr.) P.O.	Geometra	36	9	28,60	38.265,41 €							230
	E.Q. P.O.	Specialista OO.PP., riqualificazione urbana e ambientale	36	3	28,60	15.539,98 €	1	0	1	0	Progressione verticale Art. 13 c. 6 CCNL 2022 dal 01/10/2023 - Finanziata con 0,55% monte salari 2018	1	230
	Istr.	Geometra	36	1	31,10	2.819,28 €	1	0	1	0	Concorso graduatoria vigente - Assunzione dal 01/12	1	
	C1 (Istr.)	Staff	18	12	32,71	16.168,10 €	0	1	0	1	Art. 90 TUEL	1	253
	B1 (O.E.)	Operatore tecnico manutentivo specializzato	36	5	31,10	12.531,50 €					Cessazione servizio dal 31/05		8
	O.E.	Operatore tecnico manutentivo specializzato	24	7	31,10	11.696,06 €	0	1	1	0	Concorso graduatoria vigente - Assunzione dal 01/06	1	

<b>POLIZIA LOCALE</b> (Vigilanza e sicurezza, SUAP)	D3 (E.Q.) P.O.	Ufficiale di Polizia Locale	12	12	31,91	18.999,76 €	0	1	0	1	Scavalco eccedenza c. 557	1	255
	C1 (Istr.)	Agente di Polizia Locale	12	6	31,10	5.835,25 €	0	1	0	1	Scavalco eccedenza c. 557	1	
	C1 (Istr.)	Agente di Polizia Locale	18	8	31,10	11.670,49 €	0	0	0	0	Cessazione Part Time dal 30/09		257
	C1 (Istr.)	Agente di Polizia Locale	36	3	31,10	8.752,87 €	1	0	1	0	Assunzione Full Time dal 01/10	1	257

<b>SEGRETERIA COMUNALE</b>	Dirig. (B)	Segretario Comunale	36	12	31,91	68.951,45 €	0	0	0	0	Convenzione 60% quota comune	0	
----------------------------	------------	---------------------	----	----	-------	-------------	---	---	---	---	------------------------------	---	--

<b>TOTALE PREVISIONE AL 31/12/2023</b>						472.175,79 €	10	5	12	3		15	
--	--	--	--	--	--	--------------	----	---	----	---	--	----	--

ALTRI ONERI						
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE</b> <i>(al netto spese in calcolo retribuzione)</i>					<b>30,79</b>	<b>68.586,16 €</b>
<b>FORMAZIONE E INDENNITA'</b>						<b>800,00 €</b>

<b>TOTALE SPESA</b>						<b>541.561,95 €</b>
<b>MEDIA 2011/2013</b>						<b>637.496,86 €</b>
<b>RISPETTO DEL LIMITE</b>						<b>- 95.934,91 €</b>

La progressione verticale prevista in programmazione nell'anno 2023 ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL 2022 è interamente finanziata con lo 0,55% del monte salari 2018 (costo area elevata specializzazione = €. 25.206,11 / costo area istruttori = €. 23.227,69 / costo progressione (differenza) = €. 1.798,42 / monte salari 2018 da TAB 12 e 13 del conto annuale 2018 = €. 440.748,00 / 0,55% = €. 2.424,11).

**ANNO 2024**

ANNO 2024 SETTORE E PROCESSI ASSEGNATI	CAT. ECO.	PROFILO	ORE (h/36)	MESI	TOT. SPESA ANNUA (al netto dei rimborsi)	FULL. TIME	PART. TIME	TEMPO INDET.	TEMPO DET.	PROGRAMMAZIONE 2024	POSTO COPER. AL 31/12	Matric. Dipend.
---	--------------	---------	---------------	------	---	---------------	---------------	-----------------	---------------	------------------------	--------------------------------	--------------------

<b>AMMINISTRATIVO</b> (Risorse umane - Servizi Ausiliari - Comunicazione - Servizi ai cittadini - Cultura e promozione territoriale - Innovazione tecnologica - Servizi educativi - Servizi Sociali)	E.Q. (P.O.)	Specialista Amm.vo - Contabile	18	12	29.624,83 €	0	1	1	0	Convenzione ex art 34 (h. 18/36)	1	
	D1 (E.Q.)	Specialista in Servizi Demografici	36	12	36.748,79 €	1	0	1	0		1	250
	C6 (Istr.)	Istruttore Amm.vo - Contabile	36	1	2.274,99 €	1	0	1	0	Prevista cessazione il 01/02/2024	0	980
	C1 (Istr.)	Istruttore Amm.vo - Contabile	36	12	33.831,32 €	1	0	1	0		1	580
	Istr.	Istruttore Amm.vo - Contabile	18	12	16.915,66 €	0	1	1	0		1	
	B3 (O.E.)	Collaboratore Amm.vo Contabile	36	10	26.004,95 €	1	0	1	0	Prevista cessazione il 01/11/2024	0	200

<b>ECONOMICO FINANZIARIO</b> (Risorse economiche)	D2 (E.Q.) (P.O.)	Specialista Economico Finanziario	36	12	51.509,70 €	1	0	1	0	Convenzione art. 23 CCNL (h6)	1	220
	C6 (Istr.)	Istruttore Economico Finanziario	36	12	38.167,42 €	1	0	1	0		1	210

<b>GESTIONE DEL TERRITORIO</b> (Lavori pubblici, Patrimonio, Mobilità, Urbanistica e Attività produttive, SUE/SUAP)	E.Q. (P.O.)	Specialista OO.PP., riqualificazione urbana e ambientale	36	12	62.159,92 €	1	0	1	0		1	230
	Istr.	Geometra	36	12	33.831,32 €	1	0	1	0		1	
	C1 (Istr.)	Staff	18	5	6.736,71 €	0	1	0	1	Art. 90 TUEL (Cessa con mandato del Sindaco)	0	253
	O.E.	Operatore tecnico manutentivo specializzato	24	12	20.050,39 €	0	1	1	0		1	

POLIZIA LOCALE (Vigilanza e sicurezza, SUAP)	D3 (E.Q.) (P.O.)	Ufficiale di Polizia Locale	12	12	18.999,76 €	0	1	0	1	Scavalco eccedenza c. 557	1	255
	C1 (Istr.)	Agente di Polizia Locale	36	12	35.011,48 €	1	0	1	0		1	257
	Istr.	Agente di Polizia Locale	12	12	11.670,49 €	0	1	0	1	Scavalco eccedenza c. 557	1	

SEGRETERIA COMUNALE	Dirig. (B)	Segretario Comunale	36	12	68.951,45 €	0	0	0	0	Convenzione 60% quota comune	0	
------------------------	---------------	------------------------	----	----	-------------	---	---	---	---	---------------------------------	---	--

TOTALE PREVISIONE AL 31/12/2024					492.489,20 €	9	6	12	3		12	
--	--	--	--	--	--------------	---	---	----	---	--	----	--

ALTRI ONERI												
FONDO RISORSE DECENTRAT E (al netto spese in calcolo retribuzione)					68.531,21 €							
FORMAZION E INDENNITA'					800,00 €							

TOTALE SPESA ANNUALE					561.820,41 €							
MEDIA 2011/2013					637.496,86 €							
RISPETTO DEL LIMITE					- 75.676,45 €							

**ANNO 2025**

ANNO 2025 SETTORE E PROCESSI ASSEGNATI	CAT. ECO.	PROFILO	ORE (h/36)	MESI	TOT. SPESA ANNUA (al netto dei rimborsi)	FULL. TIME	PART. TIME	TEMPO INDET.	TEMPO DET.	PROGRAMMAZIONE 2025	POSTO COPER. AL 31/12	Matric. Dipend.
---	--------------	---------	---------------	------	---	---------------	---------------	-----------------	---------------	------------------------	--------------------------------	--------------------

<b>AMMINISTRATIVO</b> (Risorse umane - Servizi Ausiliari - Comunicazione - Servizi ai cittadini - Cultura e promozione territoriale - Innovazione tecnologica - Servizi educativi - Servizi Sociali)	E.Q. (P.O.)	Specialista Amm.vo - Contabile	18	12	29.624,83 €	0	1	1	0	Convenzione ex art 34 (h. 18/36)	1	
	D1 (E.Q.)	Specialista in Servizi Demografici	36	12	36.748,79 €	1	0	1	0		1	250
	C1 (Istr.)	Istruttore Amm.vo - Contabile	36	12	33.831,32 €	1	0	1	0		1	580
	Istr.	Istruttore Amm.vo - Contabile	18	12	16.915,66 €	0	1	1	0		1	

<b>ECONOMICO FINANZIARIO</b> (Risorse economiche)	D2 (E.Q.) (P.O.)	Specialista Economico Finanziario	36	12	51.509,70 €	1	0	1	0	Convenzione art. 23 CCNL (h6)	1	220
	C6 (Istr.)	Istruttore Economico Finanziario	36	12	38.167,42 €	1	0	1	0		1	210

<b>GESTIONE DEL TERRITORIO</b> (Lavori pubblici, Patrimonio, Mobilità, Urbanistica e Attività produttive, SUE/SUAP)	E.Q. (P.O.)	Specialista OO.PP., riqualificaz. urbana e ambientale	36	12	62.159,92 €	1	0	1	0		1	230
	Istr.	Geometra	36	12	33.831,32 €	1	0	1	0		1	
	O.E.	Operatore tecnico manutentivo specializzato	24	12	20.050,39 €	0	1	1	0		1	

<b>POLIZIA LOCALE</b> (Vigilanza e sicurezza, SUAP)	D3 (E.Q.) (P.O.)	Ufficiale di Polizia Locale	12	12	18.999,76 €	0	1	0	1	Scavalco eccedenza c. 557	1	255
	C1 (Istr.)	Agente di Polizia Locale	36	12	35.011,48 €	1	0	1	0		1	257
	Istr.	Agente di Polizia Locale	12	12	11.670,49 €	0	1	0	1	Scavalco eccedenza c. 557	1	

<b>SEGRETERIA COMUNALE</b>	Dirig. (B)	Segretario Comunale	36	12	68.951,45 €	0	0	0	0	Convenzione 60% quota comune	0	
--------------------------------	---------------	------------------------	----	----	-------------	---	---	---	---	---------------------------------	---	--

<b>TOT. PREV. 2025</b>					457.472,55 €	7	5	10	2		12	
----------------------------	--	--	--	--	--------------	---	---	----	---	--	----	--

<b>ALTRI ONERI</b>												
<b>RISORSE DECENTRATE</b>					68.516,53 €							
<b>FORMAZ. INDENNITA'</b>					800,00 €							
<b>TOTALE SPESA ANNUALE</b>					526.789,08 €							
<b>MEDIA 2011/2013</b>					637.496,86 €							
<b>RISPETTO DEL LIMITE</b>					-110.707,78 €							

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata per il triennio 2023/2025 risulta coerente:

- con l'obbligo di riduzione della spesa di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013;
- con i tetti prescritti dal DPCM 17 marzo 2020;
- con l'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997 e con l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001;
- con le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA*" emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 e secondo le indicazioni di cui alla "*Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022.

#### 4. Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato.

La spesa per le assunzioni flessibili rispetta l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ai sensi del parere della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 1/2017, in quanto le unità di personale con assunzione di tipo flessibile presenti nella programmazione 2023/2025 sono contenute nei limiti strettamente necessari a fronteggiare servizi di tipo indispensabile (n. 3 unità per complessive 42 ore settimanali di cui 24 ore per n. due unità che assicurano l'esercizio della funzione infungibile di Polizia Locale).

La programmazione rispetta anche il limite numerico di cui all'art. 60 c. 3 del CCNL 16/11/2022.

ANNO 2023 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	CAT. ECO.	PROFILO	ORE (h/36)	MESI	TOT. SPESA ANNUA	FULL TIME	PART. TIME	TEMPO INDET.	TEMPO DET.	PROGRAMM. 2023	POSTO COPER. AL 31/12	Matric. Dipend.
Limite art. 60 c. 3 CCNL 2022 - n. 2 unita'	C1 (Istr.)	Staff	18	12	16.168,10 €	0	1	0	1	Art. 90 TUEL	1	253
	C1 (Istr.)	Agente di Polizia Locale	12	6	5.835,25 €	0	1	0	1	Scavalco eccedenza c. 557	1	
Esenti tetto c. 4 n. 2 (P.L.)	D3 (E.Q.) P.O.	Ufficiale di Polizia Locale	12	12	18.999,76 €	0	1	0	1	Scavalco eccedenza c. 557	1	255
<b>TOTALE PREVISIONE AL 31/12/2023</b>					<b>41.003,11 €</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	

ANNO 2024 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	CAT. ECO.	PROFILO	ORE (h/36)	MESI	TOT. SPESA ANNUA	FULL TIME	PART. TIME	TEMPO INDET.	TEMPO DET.	PROGRAMM. 2024	POSTO COPER. AL 31/12	Matric. Dipend.
Limite art. 60 c. 3 CCNL 2022 - n. 2 unita'	C1 (Istr.)	Staff	18	5	6.736,71 €	0	1	0	1	Art. 90 TUEL (Cessa con mandato del Sindaco)	0	253
	C1 (Istr.)	Agente di Polizia Locale	12	12	11.670,49 €	0	1	0	1	Scavalco eccedenza c. 557	1	
Esenti tetto c. 4 n. 2 (P.L.)	D3 (E.Q.) P.O.	Ufficiale di Polizia Locale	12	12	18.999,76 €	0	1	0	1	Scavalco eccedenza c. 557	1	255
<b>TOTALE PREVISIONE AL 31/12/2024</b>					<b>37.406,96 €</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>		<b>2</b>	

ANNO 2025 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	CAT. ECO.	PROFILO	ORE (h/36)	MESI	TOT. SPESA ANNUA	FULL. TIME	PART. TIME	TEMPO INDET.	TEMPO DET.	PROGRAMM. 2024	POSTO COPER. AL 31/12	Matric. Dipend.
Limite art. 60 c. 3 CCNL 2022 - n. 2 unita'	C1 (Istr.)	Agente di Polizia Locale	12	12	11.670,49 €	0	1	0	1	Scavalco eccedenza c. 557	1	
Esenti tetto c. 4 n. 2 (P.L.)	D3 (E.Q.) P.O.	Ufficiale di Polizia Locale	12	12	18.999,76 €	0	1	0	1	Scavalco eccedenza c. 557	1	255
- €												
<b>TOTALE PREVISIONE AL 31/12/2025</b>					<b>30.670,25 €</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	

## **5. Formazione delle Risorse Umane.**

*(Comma 7-ter dell'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021, novellato dal comma 14-sexies del D.L. 44/2023. Direttiva del Ministro per la PA del 24 marzo 2023. Art. 55 CCNL 16 novembre 2022)*

Il ruolo della formazione quale leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Ente è ribadito dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che agli articoli 54 “*Principi generali e finalità della formazione*”, 55 “*Destinatari e processi della formazione*” e 56 “*Pianificazione strategica di conoscenze e saperi*” conferma l'importanza dei processi formativi nell'ambito della corrente fase di rinnovamento e modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle attività istituzionali.

In tale contesto, risulta pertanto indispensabile incoraggiare processi di rafforzamento delle competenze professionali.

Nell'ambito della costruzione del piano formativo dell'Amministrazione sono state altresì prese in considerazione le vigenti disposizioni in materia di formazione obbligatoria, con particolare riferimento a:

- il D.Lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c) in materia di pari opportunità nella formazione e nello sviluppo professionale dei dipendenti;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 7, comma 4 in materia di sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 54 in materia di formazione sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico;
- il D.Lgs. 82/2005, art. 13 in materia di formazione finalizzata alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive ed allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- il D.Lgs. 81/2008, art. 37 in materia di formazione obbligatoria sulla salute e la sicurezza;
- la L. 190/2012 ed i suoi decreti attuativi, con particolare riferimento al D.Lgs. 33/2013 ed al D.Lgs. 39/2013, in materia di formazione sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza;
- il D.P.R. 62/2013, art. 15 comma 5 in materia di formazione sui temi della trasparenza e dell'integrità;
- il Reg. (UE) 2016/679 in materia di formazione sul trattamento dei dati personali.

Alla luce delle già indicate considerazioni, l'amministrazione ha elaborato il seguente piano formativo per il triennio 2023/2025.

### **Risorse interne ed esterne**

- Risorse interne: formatori interni, esperti del settore e dipendenti con competenze specifiche;
- Risorse esterne: Enti di formazione accreditati, università e associazioni professionali.

### **Misure per incentivare l'accesso alla formazione**

- Possibilità di seguire specifici corsi di formazione durante l'orario lavorativo;
- Possibilità di ottenere riconoscimento delle competenze acquisite durante la formazione, attraverso il rilascio di certificati e attestati.

### **Obiettivi e risultati attesi**

- Riqualficazione e potenziamento delle competenze del personale;
- Accrescimento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;
- Maggiore soddisfazione dei cittadini, grazie della migliore qualità del servizio offerto dall'ente.

**PIANO FORMATIVO 2023/2025**

<b>AREA FORMAZIONE</b>	<b>RISORSE</b>	<b>PERSONALE INCARICATO</b>	<b>BENEFICIARI</b>
Protezione dei dati personali	Oneri correnti di bilancio	Incaricato DPO ( <i>Data Protection Officer</i> )	Titolari trattamento dati personali
Sicurezza sul lavoro	Oneri correnti di bilancio	Incaricato redazione piano della sicurezza	Tutti i dipendenti
Prevenzione della corruzione, Amministrazione Trasparente	Oneri correnti di bilancio	Segretario Comunale	Titolari P.O. – Incaricati specifiche responsabilità
Appalti, Gestione risorse PNRR	Oneri correnti di bilancio	P.O. Servizio LL.PP.	Titolari P.O.
Gestione del procedimento di spesa, tempi medi di pagamento	Oneri correnti di bilancio	P.O. Servizio Finanziario	Titolari P.O. – Responsabili di procedimento
Riscossione delle entrate	Oneri correnti di bilancio	P.O. Servizio Finanziario	Ufficio Entrate
Notificazione atti e procedimenti di pubblicazione	Oneri correnti di bilancio	P.O. Settore Amministrativo	Messi notificatori
Implementazione banche dati gestionali e dematerializzazione documenti	Oneri correnti di bilancio	P.O. Settore Amministrativo	Titolari P.O. – Responsabili di procedimento

La formazione può essere svolta in presenza o a distanza (formazione in aula, convegni, seminari, webinar, ecc.). L'ente può anche assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Le attività di formazione si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16 novembre 2022, in sede di contrattazione collettiva integrativa, sono definiti i criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale non dirigente utilizzato in attività di docenza, ai sensi dell'art. 55, comma 8 medesimo contratto, con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate).