



# CITTÀ DI CORNEDO VICENTINO

PROVINCIA DI VICENZA

## GIUNTA COMUNALE

### Verbale di deliberazione n. 26 del 27/03/2024

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 - MODIFICA N. 2**

L'anno duemilaventiquattro addì ventisette del mese di Marzo alle ore 16:00 presso la sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco, Avv. Francesco Lanaro e con l'assistenza del Segretario Generale, Dott.ssa Stefania Di Cindio.

Eseguito l'appello risultano:

NOMINATIVO	PRESENTI	ASSENTI
LANARO FRANCESCO	P	
FRIGO ANGELO	P	
PELOSO ELENA	P	
NERVO DANIELA	P	
ROSSI LUISA	P	

Presenti: 5 - Assenti: 0

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco, Avv. Francesco Lanaro, assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

*La seduta si svolge in modalità mista in conformità al vigente Regolamento per la disciplina delle sedute della Giunta comunale in videoconferenza o in modalità mista; il Segretario Generale e l'Assessore Angelo Frigo partecipano in videoconferenza.*

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che con delibera di Consiglio comunale n. 12 del 13/03/2024 è stato stabilito di incrementare per euro 3.000,00 lo stanziamento nell'esercizio 2024 per la formazione del personale;

TENUTO CONTO altresì che in data 16/03/2024 si è dimesso un dipendente dell'Area Tecnica appartenente all'Area Funzionari e dell'Elevata qualificazione, profilo tecnico, lasciando vacante il posto nei relativi uffici;

VALUTATO di sostituire la figura in dotazione organica relativa al dipendente sopra indicato con una appartenente all'Area Istruttori, profilo tecnico;

RAVVISATA pertanto la necessità di recepire nel Piano Integrato d'Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 le indicazioni espresse dal Consiglio comunale e la nuova previsione di assunzione;

VALUTATA la possibilità di procedere, in sostituzione, all'assunzione di una nuova figura VISTA la delibera di Giunta comunale n. 5 del 31/01/2024 con la quale è stato approvato il PIAO 2024-2026 ed in particolare la sezione "3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del Personale" e s.m.i.;

VISTO:

- l'allegato A che ripresenta la nuova sezione "3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale" e che sostituirà quella approvata con delibera di Giunta comunale n. 5 del 31/01/2024 di approvazione del PIAO 2024-2026;
- l'allegato B che ripresenta la nuova sezione "3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - reclutamento del personale" e che sostituirà quella approvata con delibera di Giunta comunale n. 17 del 06/03/2024 di modifica al PIAO 2024-2026;

PRECISATO che l'incremento dello stanziamento sopra descritto non determina variazioni nel rispetto dei seguenti limiti assunzionali:

- limite di spesa per contratti flessibilità come stabilito dall'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della Legge n. 122/2010, nonché dall'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- limite relativo la capacità assunzionale come stabilito dalla tabella 2 del D.M. del 17 marzo 2020;
- limite di spesa del personale di cui a quella media sostenuta nel triennio 2011-2013, come stabilito dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 e s.m.i.;

VISTO il parere favorevole del Revisore dei Conti, di cui all'allegato C al presente provvedimento;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi favorevoli resi in forma palese,

## DELIBERA

### 1. DI APPROVARE:

- l'allegato A che ripresenta la nuova sezione "3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale" e che sostituirà quella approvata con delibera di Giunta comunale n. 5 del 31/01/2024 di approvazione del PIAO 2024-2026;
  - l'allegato B che ripresenta la nuova sezione "3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale" e che sostituirà quella approvata con delibera di Giunta comunale n. 17 del 06/03/2024 di modifica al PIAO 2024-2026;
2. DI PROVVEDERE alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato A, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.L. n. 80/2021, convertito dalla Legge n. 113/2021;
  3. DI DARE MANDATO al Responsabile dell'Area Finanziaria e tributi di provvedere alla trasmissione dell'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, comma 4, del citato D.L. n. 80/2022.

Con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 18/08/2000, n. 267, stante la necessità di dare seguito con tempestività ai successivi adempimenti.

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 - MODIFICA N. 2**

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

**Sindaco**

**Avv. Francesco Lanaro**  
Documento firmato digitalmente  
(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)

**Segretario Generale**

**Dott.ssa Stefania Di Cindio**  
Documento firmato digitalmente  
(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)

### 3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Nel rispetto dell'art. 54 del CCNL 2021-2025, comparto funzioni locali, della direttiva del Ministro Pubblica amministrazione del 28/11/2023, per il triennio 2024-2026 le attività di formazione sono rivolte all'approfondimento e all'aggiornamento delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e delle seguenti priorità di carattere generale:

- partecipazione a comunità di pratica tematiche e trasversali alle amministrazioni promosse dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, e da altre amministrazioni e istituzioni pubbliche, nonché dall'ANCI e dall'UPI per gli enti locali, in modo da rafforzare competenze e capacità attraverso lo scambio e la condivisione di informazioni e conoscenze, la progettazione di soluzioni innovative e la messa a fattor comune di esperienze applicative (solo a titolo di esempio comunità sul capitale umano, la transizione digitale, la gestione di procedure complesse, le esperienze in materia di valutazione del personale, etc.);
- partecipazione a percorsi formativi tesi a sviluppare le competenze trasversali definite nel Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 ottobre 2002 che approva le Linee Guida per l'Accesso alla Dirigenza (par. 4 Modello di Competenze dei dirigenti della pubblica amministrazione). In questo ambito, la priorità è partecipare a percorsi formativi che abbiano come obiettivo formativo lo sviluppo delle sei competenze considerate più rilevanti per la dirigenza pubblica: soluzione dei problemi, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, decisione responsabile, gestione delle relazioni interne ed esterne, tenuta emotiva;
- partecipazione a programmi di formazione dedicati alla valutazione delle performance, che recepiscono anche le novità introdotte con l'adozione del lavoro agile, con l'obiettivo di dotare i Responsabili delle aree organizzative delle competenze e degli strumenti necessari per condurre valutazioni del personale;
- partecipazione a percorsi formativi sulla gestione dei progetti e dei finanziamenti europei, competenze fondamentali per il raggiungimento di target e milestones del PNRR e più in generale per l'attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE, finalizzati al concreto rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni;
- partecipazione a percorsi formativi promossi dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla SNA e da Formez PA, anche attraverso la piattaforma Syllabus, su tematiche connesse ai processi di transizione amministrativa, digitale ed ecologica, comuni a tutti i dipendenti pubblici e finalizzati a creare una cultura condivisa su questi temi;
- partecipazione a percorsi formativi tesi a sviluppare le competenze trasversali, facendo riferimento al modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni (Framework delle competenze trasversali) approvato con il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 giugno 2023;
- con particolare riferimento al personale che svolge la propria prestazione lavorativa anche fuori dall'ufficio (lavoro agile e lavoro da remoto), partecipazione a percorsi formativi volti a consolidare o sviluppare competenze connesse all'utilizzo in sicurezza di strumenti tecnologici e a modalità innovative di lavoro improntate sulla delega decisionale, l'empowerment, la collaborazione e condivisione delle informazioni, al fine di sostenere efficacemente il processo di transizione verso una modalità di lavoro agile;

- partecipazione a percorsi formativi promossi dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla SNA e da Formez PA, anche attraverso la piattaforma Syllabus, su tematiche connesse ai processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa, comuni a tutti i dipendenti pubblici e finalizzati a creare una cultura condivisa su questi temi.
- valorizzazione del patrimonio professionale presente negli enti;
- costruzione di un ambiente di lavoro in grado di assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- costruzione di un ambiente di lavoro in grado di garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- costruzione di un ambiente di lavoro in grado di favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- costruzione di un ambiente di lavoro in grado di incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Gli specifici interventi formativi saranno determinati in corso d'anno in base alle specifiche esigenze presentate dagli uffici, anche e soprattutto in relazione alla costante evoluzione normativa, e in base alle indicazioni della CUG.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede, nel rispetto dell'art. 45, comma 13, del CCNL 2019-2021 come indicato nella seguente tabella.

<b>TIPOLOGIA DI FORMAZIONE</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Spese di formazione generale	17.500,00	11.500,00	11.500,00
Spese di formazione obbligatoria sulla sicurezza del personale	5.250,00	5.250,00	5.250,00
<b>TOTALE</b>	<b>19.750,00</b>	<b>16.750,00</b>	<b>16.750,00</b>

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso alle seguenti modalità di erogazione:

- formazione in aula;
- formazione attraverso webinar;
- formazione in streaming.

Per la realizzazione di corsi l'ente si potrà avvalere sia di risorse interne che esterne, purché con le sufficienti competenze necessarie, dimostrabili tramite curriculum.

Si riportano di seguito gli obiettivi e i target per il miglioramento della salute professionale che l'amministrazione intende realizzare nel triennio 2024-2026, tenendo conto anche della direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 28/11/2023 e precisando che la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<b>OBIETTIVI</b>		<b>Valore di partenza</b>	<b>Target 2024</b>	<b>Target 2025</b>	<b>Target 2026</b>
1	n. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno/n. totale dei dipendenti in servizio (%)	100%	> 75%	> 75%	> 75%
2	Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	Dato in corso di elaborazione	Positivo per almeno il 75% dei partecipanti	Potivo per almeno il 75% dei partecipanti	Positivo per almeno il 75% dei partecipanti
3	Ore di formazione da erogare nell'anno per ciascun dipendente	Dato in corso di elaborazione	> 24 h	> 29 h	> 35 h





### 3.3.1 - Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione, ricordando che la programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Ai fini dell'applicazione del DM 17 marzo 2020, la seguente tabella verifica il rispetto del valore soglia per il triennio 2024-2026, precisando che, non essendo ancora disponibili i dati sul rendiconto 2023, tali dati risultano essere solo provvisori.

<b>RISPETTO DEL VALORE SOGLIA</b>					
<b>TRIENNIO 2024-2026</b>					
<b>ai sensi della tab. 1 del D.M. del 17 marzo 2020</b>					
1				Importo (euro)	
2	Descrizione voce di spesa	Formula - note	periodo	2024	
3					
4	<b>A</b>	<b>SPESA DEL PERSONALE</b>			
5	a1	U.1.01.00.00.000	2022	1.499.220,61	
6	a2	U.1.03.02.12.001	2022	40.816,50	
7	a3	U.1.03.02.12.002	2022	0,00	
8	a4	U.1.03.02.12.003	2022	0,00	
9	a5	U.1.03.02.12.999	2022	0,00	
		<b>Totale (A)</b>	<b>a1+a2+a3+a4+a5+a6</b>	<b>2022</b>	<b>1.540.037,11</b>
	<b>B</b>	<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI NETTE</b>			
	C	Entrate correnti media di cui:	(c1+c2+c3)/3	2020-2022	8.254.990,65
	c1	Entrate correnti (titolo 1+ titolo 2 + titolo 3)	Rendiconto	2022	8.854.026,89
	c2	Entrate correnti (titolo 1+ titolo 2 + titolo 3)	Rendiconto	2021	7.591.593,75
	c3	Entrate correnti (titolo 1+ titolo 2 + titolo 3)	Rendiconto	2020	8.319.351,30
	D	Accantonamenti FCDE di parte corrente	Previsione assestata	2022	315.383,49
		<b>Totale (B)</b>	<b>C-D</b>	<b>2020-2022</b>	<b>7.939.607,16</b>
	<b>E</b>	<b>VALORE DI RIFERIMENTO</b>	<b>A/B</b>	<b>2022</b>	<b>19,40%</b>
	α	Valore soglia per fascia demografica per Comuni con residenti da a	Valori di riferimento		27,00%
		<b>RISPETTO DEL VALORE SOGLIA</b>			<b>SI</b>
	<b>G</b>	<b>LIMITE 1 - max incremento spesa per valore soglia 27%</b>	<b>(α*B)-A</b>		<b>603.656,82</b>

L'indice di riferimento del valore soglia, derivante dal rapporto tra spesa del personale 2022 (incrementato della spesa per personale trasferito per funzioni esternalizzate e delle altre voci previste dalla normativa) e la media delle entrate correnti anni 2020/2021/2022 al netto dell'accantonamento assestato FCDE 2022, risulta essere del 19,40%, quindi inferiore al valore soglia indicato nella tabella 1 del DM 17 marzo 2020 che, per un comune con una popolazione da 10.000 a 59.999 abitanti, è pari al 27%. A tal fine si precisa che alla data del 31/12/2022 il Comune di Cornedo Vicentino ha registrato n. 11.698 residenti.

L'indice di riferimento, risultando inferiore al valore soglia, colloca il Comune di Cornedo Vicentino nella fascia degli enti virtuosi. Pertanto, nel triennio 2024-2026, l'ente può incrementare la spesa complessiva del personale per nuove assunzioni per un importo pari al LIMITE 1 della tabella sopra riportata.

Per gli enti virtuosi la capacità assunzionale individuata con il LIMITE 1 non può comunque superare annualmente il valore calmierato di cui alla tabella 2 del D.M. del 17 marzo 2020 che prevede per il 2024 un incremento massimo sulla spesa del personale del 2018 non superiore alla percentuale 22% della spesa del personale registrata nel 2018.

Di seguito è riportata la tabella relativa all'elaborazione dei dati del LIMITE 2 testé presentato.

CALCOLO LIMITE CAPACITÀ ASSUNZIONALE ai sensi della tab. 2 del D.M. del 17 marzo 2020									
2	Descrizione voce di		Formula -	periodo	Importo (euro)				
3	spesa		note		2024	2025	2026		
4	H	SPESA DEL PERSONALE					Limite 2 non previsto	Limite 2 non previsto	
5	h1	U.1.01.00.00.000		2018	1.590.805,54				
6	h2	U.1.03.02.12.001		2018	0,00				
7	h3	U.1.03.02.12.002		2018	0,00				
8	h4	U.1.03.02.12.003		2018	0,00				
9	h5	U.1.03.02.12.999		2018	0,00				
10	h6	Spese imputabile al codice U.1.03.02.12.002 non correttamente codificate		2018	38.435,63				
11		<b>Totale (H)</b>	<b>h1+h2+h3+h4+h5+h6</b>	<b>2018</b>	<b>1.629.241,17</b>				
12	β	% max di incremento per fascia demografica (tabella 2) su spesa personale 2018	Valori di riferimento		22,00%				
13	M	<b>LIMITE 2 - max incremento per fascia demografica</b>	<b>βxL</b>		<b>358.433,06</b>				

L'amministrazione non si avvale dell'opzione dei resti assunzionali che prevede: "Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione".

In proposito, con la recente nota n. 12454/2021, la Ragioneria generale dello Stato ha affermato che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale; deve essere invece intesa come scelta alternativa se più favorevole.

I resti assunzionali del Comune di Cornedo Vicentino ammontano ad euro 55.356,53 (euro 27.724,28 relativo a resti del 2018 oltre ad euro 27.632,25 per cessati 2019), importo inferiore al LIMITE 2 per il 2024 (ultimo anno di utilizzo). Pertanto la capacità assunzionale dell'ente è ridotta ai valori indicati dal LIMITE 2 della tabella sopra riportata.

Ulteriore limite di capacità assunzionale riguarda le assunzioni a tempo determinato o con contratti flessibili il cui importo non può superare il 100% di quanto sostenuto a tale titolo nel 2009. Nella seguente tabella è riportato tale limite.

LIMITI ASSUNZIONI CONTRATTI FLESSIBILI TRIENNIO 2024-2026	
1	art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della Legge n.

122/2010, nonché art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.							
2	Descrizione voce di spesa	Formula - note	periodo	Importo (euro)			
3				2024	2025	2026	
4	N	SPESA DEL PERSONALE PER CONTRATTI FLESSIBILI					
5	n1	Totale spesa per contratti flessibili 2009	2009	236.687,86	236.687,86	236.687,86	
6	n2	Utilizzo risorse per stabilizz. personale 2017	2017	29.905,91	29.905,91	29.905,91	
7		Totale (N)	n1-n2	206.781,95	206.781,95	206.781,95	
8	γ	% max di incremento per fascia demografica (tabella 2) su spesa personale 2018	Valori di riferimento	100,00%	100,00%	100,00%	
9	O	LIMITE 3 - max spesa per contratti flessibili	γxN	206.781,95	206.781,95	206.781,95	

Nel rispetto del LIMITE 2 e LIMITE 3 è presentato pertanto il PIANO DI ASSUNZIONE PER IL TRIENNIO 2024/2026 del Comune di Cornedo Vicentino.

PIANO ASSUNZIONALE TRIENNIO 2024-2026							
Area e Profilo professionale	Area organizzativa	Posti	2024*	Posti	2025*	Posti	2026*
<b>PIANO ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>							
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, profilo contabile	Area Finanziaria e tributi	1**	33.347,90	-	-	-	-
Area istruttori, profilo tecnico	Area Tecnica	1	30.702,55	-	-	-	-
Area operatori esperti, profilo operaio	Area tecnica	1	27.486,38	-	-	-	-
Area degli operatori esperti, profilo amministrativo	Area tecnica	1	26.956,49	-	-	-	-
<b>Totale (A)</b>		<b>4</b>	<b>118.493,32</b>	-	-	-	-
<b>PIANO ASSUNZIONI PERSONALE CON CONTRATTO FLESSIBILE</b>							
Previsioni da bilancio 2024-2026			52.000,00		-		-
<b>Totale (B)</b>			<b>52.000,00</b>		-		-
<i>LIMITE 3 - max spesa per contratti flessibili</i>			206.781,95		206.781,95		206.781,95
<b>RISPETTO DEL LIMITE 3 (B&lt;LIMITE)</b>			<b>SI</b>		<b>SI</b>		<b>SI</b>
<b>Totale nuove assunzioni (C=A+B)</b>			<b>170.493,32</b>		-		-
<i>LIMITE 2 ai sensi della tab. 2 del D.M. del 17 marzo 2020</i>			358.433,06		<i>Nessun limite</i>		<i>Nessun limite</i>
<b>RISPETTO LIMITE 2 (C&lt;LIMITE)**</b>			<b>SI</b>		-		-
<p>* N.B.1: le previsioni di spesa tengono conto della quota retributiva e delle quote relative agli oneri previdenziali, all'INAIL ..., con esclusione della quota IRAP in quanto non pertinente con i presenti calcoli. I dati sono aggiornati depurando quelle precedenti dalla quota una tantum prevista introdotta nel 2023</p> <p>** N.B.2: l'assunzione non potrà avvenire prima del decorso di n. 6 mesi legata alla conservazione del posto di lavoro della figura lavorativa che si è dimessa in data 22/08/2023 di cui alla determina n. 296 del 31/07/2023</p>							

La somma della spesa delle assunzioni previste per il triennio 2024-2026 è inferiore al valore del LIMITE 1 (raggiungimento valore soglia 27%), pari ad euro 603.656,82, anche senza considerare eventuali pensionamenti. Nel triennio 2024-2026 è previsto n. 1 pensionamento nel 2023 di un operatore esperto, con profilo operaio, appartenente all'Area Tecnica.

In data 16/03/2024 si è inoltre dimesso un dipendente dell'Area funzionari e dell'Elevata qualificazione, profilo tecnico.

Altre assunzioni potranno essere effettuate fino ad esaurimento della disponibilità complessiva prevista per tali finalità nel bilancio 2024/2026 anche a copertura di personale eventualmente cessato o alla assunzione di nuovo, nonché alla elevazione di orario di personale già in servizio a tempo parziale a seguito di esplicita richiesta del Responsabile di Area organizzativa assegnatario.

Si ricorda che giunti alla formale approvazione (ad opera del consiglio comunale) del rendiconto della gestione dell'anno 2023, il computo degli spazi assunzionali andrà rivisto e le azioni assunzionali già programmate saranno possibili solo se il calcolo aggiornato le consente ancora. L'indice di riferimento del valore soglia del 19,40% a fronte della soglia del 27% e l'evoluzione delle entrate e delle spese 2023 coinvolte nei calcoli non suscitano ad oggi preoccupazioni per le assunzioni programmate sopra riportate.

Si riporta di seguito la dotazione organica per il triennio 2024-2026.

<b>DOTAZIONE ORGANICA PER GLI ANNI 2024 - 2025 - 2026</b>						
<b>Area professionale/Area organizzativa</b>		<b>Area Affari Generali</b>	<b>Area Finanziaria e tributi</b>	<b>Area Servizi alla Persona</b>	<b>Area Tecnica</b>	<b>Totale</b>
1	Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni	1	4	3	7	15
2	Area Istruttori	7	3	4	4	18
3	Area Operatori esperti	2	-	1	5	8
4	Area Operatori	-	-	-	-	-
<b>T</b>	<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>41</b>

Va rilevato che l'art. 7 comma 1 del DM prevede che *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

Ciò evidenzia, comunque, la necessità di continuare ad effettuare anche il predetto calcolo relativo al limite di spesa del personale dato per il Comune di Cornedo Vicentino dalla media della corrispondente spesa del triennio 2011-2013.

<b>VERIFICA DEL RISPETTO DELLA SPESA DEL PERSONALE 2024-2026 CON IL LIMITE DI SPESA DI CUI ALLA MEDIA 2011-2013</b>					
2	Descrizione voce di spesa		Importo (euro)		
3			2024	2025	2026
4	<b>TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE (A)</b>				
5	a1	Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.262.308,93	1.244.408,93	1.244.408,93
6	a2	Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)	138.485,03	138.485,03	138.485,03
7	a3	Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	115.000,00	115.000,00	115.000,00
8	a4	Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	52.000,00	0,00	0,00
9	a5	Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	0,00	0,00	0,00
10	a6	Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	0,00	0,00	0,00
11	a7	Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000	0,00	0,00	0,00
12	a8	Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000	0,00	0,00	0,00
13	a9	Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2000	0,00	0,00	0,00
14	a10	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	0,00	0,00	0,00
15	a11	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	346.484,73	344.296,73	344.296,73
16	a12	Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	0,00	0,00	0,00
17	a13	IRAP	110.584,36	108.434,36	108.434,36
18	a14	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	12.000,00	12.000,00	12.000,00
19	a15	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	0,00	0,00	0,00
20	a16	Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	19.750,00	16.750,00	16.750,00
21		<b>Totale (A)</b>	<b>2.056.613,05</b>	<b>1.979.375,05</b>	<b>1.979.375,05</b>
22	<b>TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE (B)</b>				
23	b1	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	0,00	0,00	0,00
24	b2	Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)	146.423,03	138.485,03	138.485,03
25	b3	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	-	13.500,00	13.500,00
26	b4	Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	19.750,00	16.750,00	16.750,00
27	b5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	0,00	0,00	0,00
28	b6	Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi	0,00	0,00	0,00

29	b7	Spese per il personale appartenente alle categorie protette	50.000,00	50.000,00	50.000,00
30	b8	Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	0,00	0,00	0,00
31	b9	Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada	0,00	0,00	0,00
32	b10	Incentivi per la progettazione	39.690,00	39.690,00	39.690,00
33	b11	Incentivi per il recupero ICI	0,00	0,00	0,00
34	b12	Diritti di rogito	26.460,00	10.500,00	10.500,00
35	b13	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)	0,00	0,00	0,00
36	b14	Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007	0,00	0,00	0,00
37	b15	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	0,00	0,00	0,00
38	b16	Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)	0,00	0,00	0,00
39	b17	Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi	0,00	0,00	0,00
40		<b>Totale (B)</b>	<b>282.323,03</b>	<b>268.925,03</b>	<b>268.925,03</b>
41		<b>TOTALE (A-B)</b>	<b>1.774.290,02</b>	<b>1.710.450,02</b>	<b>1.710.450,02</b>
42	δ	Limite di spesa di cui alla media 2011-2013	1.829.537,30	1.829.537,30	1.829.537,30
43		<b>RISPETTO DEL LIMITE (C&lt;δ)</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>

Dato che la spesa del personale risulta essere inferiore a quella del tetto 2011-2013, non vi è la necessità di usufruire della deroga di cui sopra, che potrà essere computata unicamente per giustezza dei dati contabili registrati.