

## Allegato 3



### **Comune di CAPONAGO** (Provincia di Monza e della Brianza)

*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*

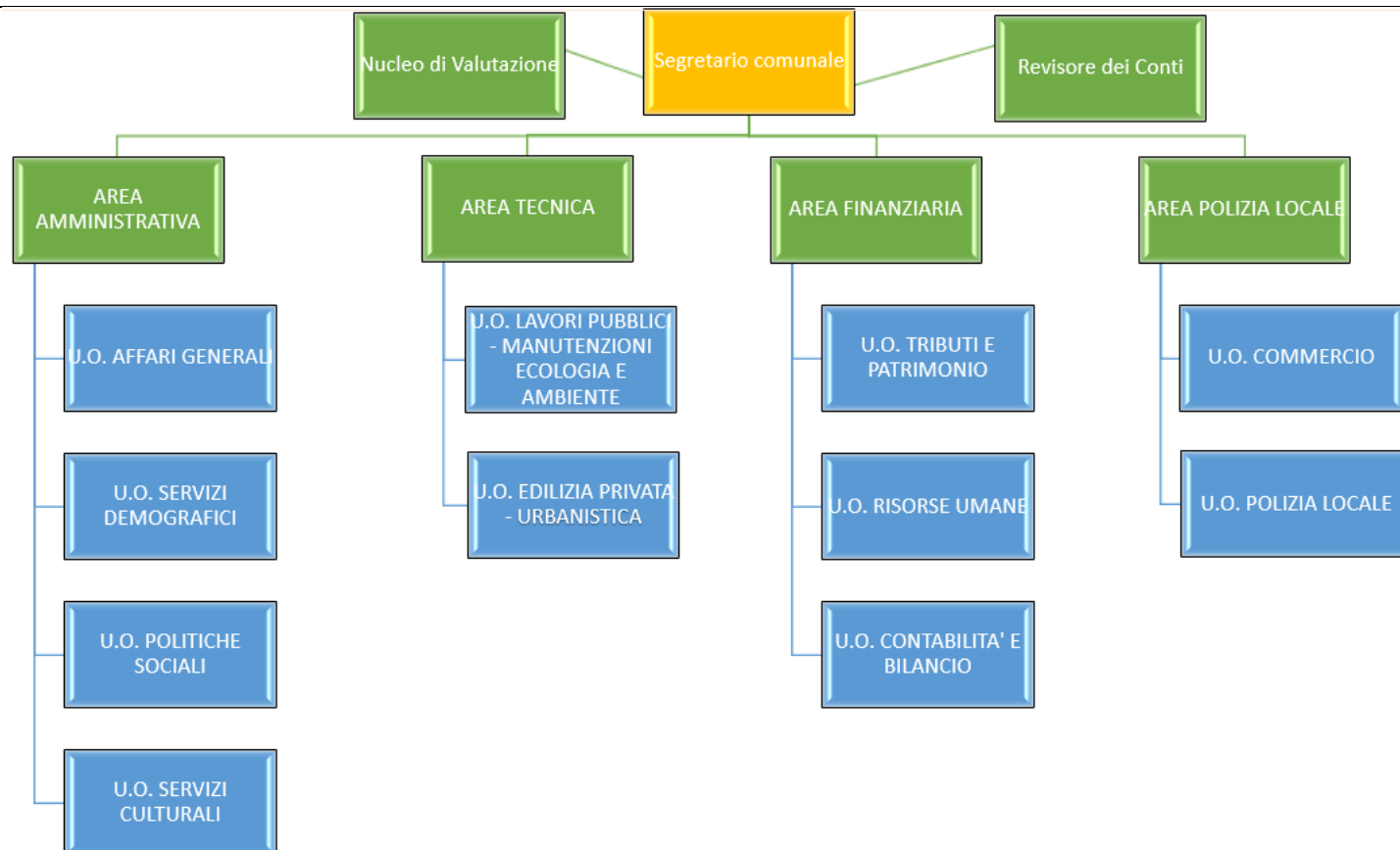
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

**Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni del personale**

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 decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- 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);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida 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;
- 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 31 dicembre dell'anno precedente	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</b> <i>n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione</i>  TOTALE: n. 24 unità di personale  <i>di cui:</i> n. 24 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 18 a tempo pieno n. 06 a tempo parziale
--	---	--



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

N. dip.	Area	Profilo professionale
5	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO
1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO TECNICO - MANUTENTIVO
4	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA LOCALE
3	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE

1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE INFORMATICO
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO
1	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
2	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	ASSISTENTE SOCIALE
2	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO CONTABILE
1	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE
2	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO

24

Alla data di elaborazione del presente piano il personale in servizio a tempo indeterminato è di 22 unità in seguito a n. 2 cessazioni intervenute nel corso del 2024.

Di seguito si riporta l'andamento delle assunzioni/cessazioni degli ultimi 10 anni:

totale	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	tot 2009/2023
Assunzioni	5	5	1	0	0	1	0	0	1	3	1	5	1	2	3	2	25
Cessazioni	6	1	2	2	0	1	0	3	2	2	4	2	1	1	2	2	25
	24	28	27	25	25	25	25	22	21	22	19	22	22	23	24	24	0

area AMMINISTRATIVA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	tot 2009/2019
Assunzioni	3	2	1							2		4		1		1	9
Cessazioni	2	1	1	2				1	2		2		1		1	1	11
	11	12	12	10	10	10	10	9	7	9	7	11	10	11	10	10	-2

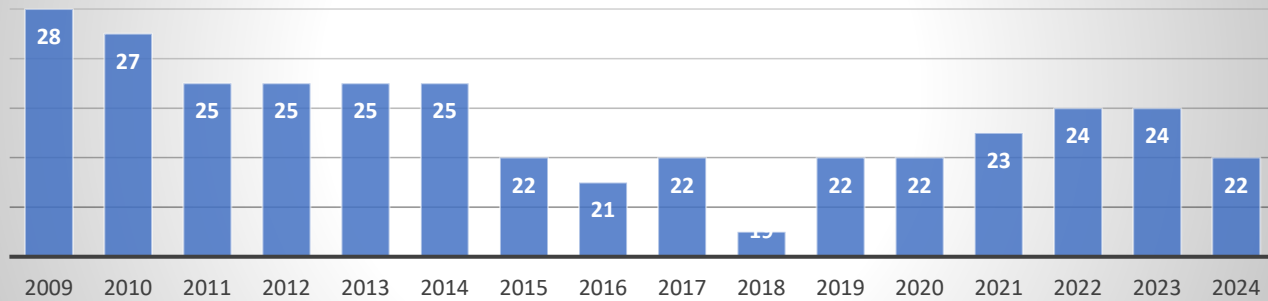
area FINANZIARIA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	tot 2009/2019
Assunzioni		1				1				1					1		3
Cessazioni	1					1				1					1		3

3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 0

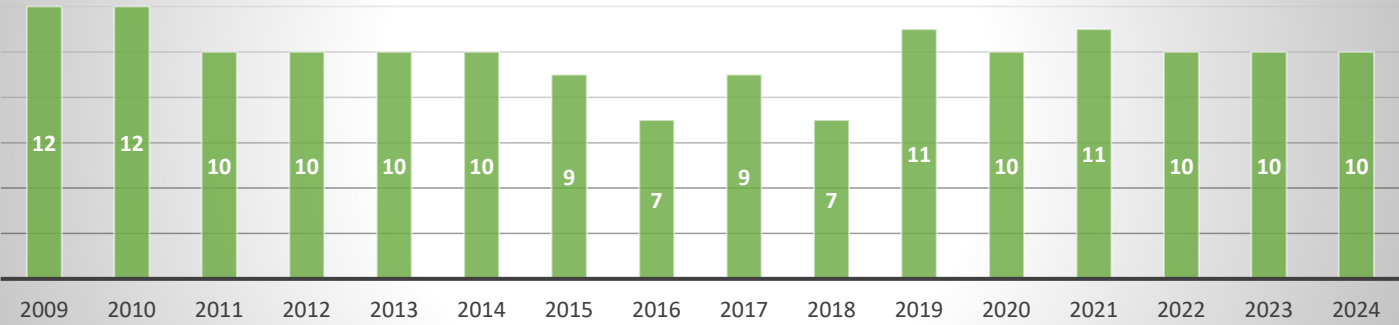
area TECNICA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	tot 2009/2019
Assunzioni		2							1	1				1		1	4
Cessazioni	2		1			1		1				2				1	6
	5	7	6	6	6	5	5	4	5	6	6	4	4	5	5	5	-2

area PL	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	tot 2009/2019
Assunzioni	2					1				1	1	1			2		6
Cessazioni	1							1		2	2			1			6
	5	5	5	5	5	6	6	5	5	4	3	4	4	3	5	5	0

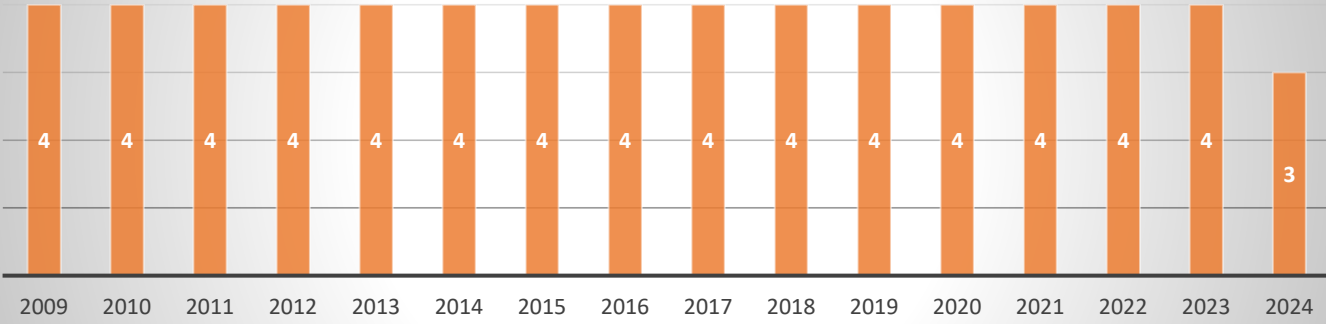
### ANDAMENTO PERSONALE 2009 - 2024



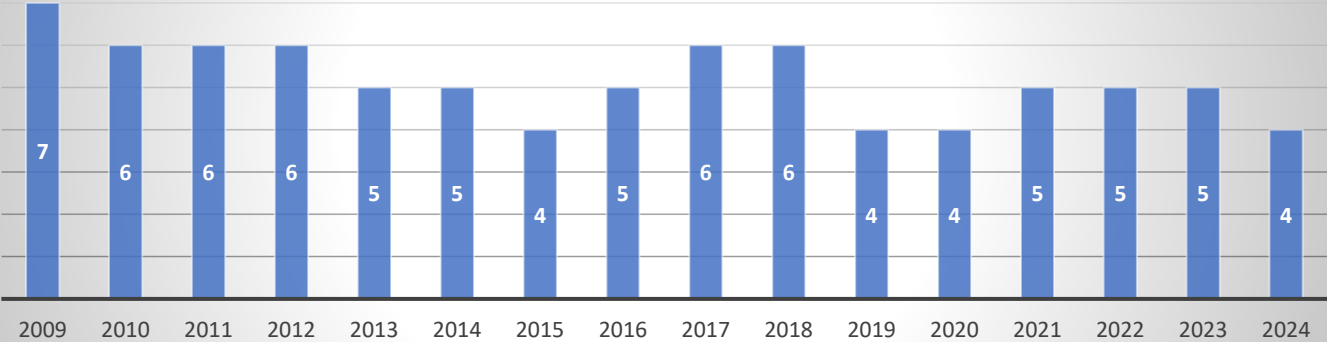
### PERSONALE AREA AMMINISTRATIVA



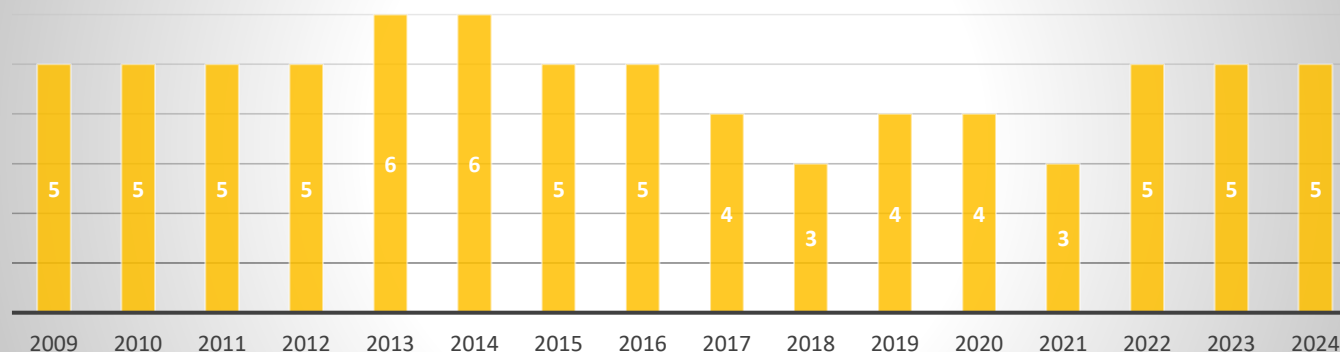
### PERSONALE AREA FINANZIARIA



### PERSONALE AREA TECNICA



## PERSONALE POLIZIA LOCALE



3.3.2  
Programmazione  
strategica delle  
risorse umane

### a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

#### a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

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., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali 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:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **23,34%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **26,90 %** e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, 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 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.026.590.70;
- 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 decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro **926.993,97** (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 735.709,50 un incremento, pari al 26%, per Euro 191.284,47);



- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 191.284,47, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro **926.993,97**.

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 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 735.709,50 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 191.284,47= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **926.993,97**. ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 877.776,82.

*n.b.: la spesa di personale previsionale 2024 è determinata secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.*

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 Allegato \_\_A\_\_ alla presente programmazione;
- 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 2024, 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 *anche tenuto conto 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 940.775,59
---

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 785.854,50
--

**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 2024, 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 anno 2009: Euro 9.385,02
---

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 6.000,00 (assunzione per mesi 6 – Area Tecnica – personale ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. 311/2004)
---

**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.165/2001, come da Verbale della Conferenza dei Responsabili di Area, con esito negativo.

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- 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;

si attesta che il Comune di Caponago non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

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

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

ANNO 2023: n. 1 Area degli istruttori - Area Tecnica (cessato il 21.01.2024) e n. 1 Area degli Operatori Esperti (cessato il 31.01.2024);

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

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

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- *Nell'anno 2024, si è verificata la cessazione di n. 1 Istruttore amministrativo – Area degli istruttori presso l'Area Amministrativa per progressione verticale .Si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari profilo.*
- *Nell'anno 2024, si è verificata la cessazione per concorso di n. 1 Istruttore tecnico – Area degli istruttori – presso l'Area Tecnica. Si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari profilo, a supporto dell'ufficio interessato.*
- *Nell'anno 2024, si è verificata la cessazione per mobilità di n. 1 Operatore Esperto Amministrativo – Area degli operatori esperti presso l'Area Finanziaria. Si ritiene di disporre la sua sostituzione con una unità di Istruttore Contabile – Area degli Istruttori.*

**d) certificazioni del Revisore dei conti:**

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.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

**a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**

Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di:

- n. 1 Istruttore tecnico – Area degli istruttori – presso l'Area Tecnica. Assunzione prevista dall'01.08.2024;
- n. 1 Istruttore contabile – Area degli istruttori – presso l'Area Finanziaria. Assunzione prevista dall'01.07.2024;
- n. 1 Istruttore amministrativo – Area degli istruttori – presso l'Area Amministrativa. Assunzione prevista dall'01.07.2024;

In aggiunta alle esplicite previsioni contenute nel PTFP, sarà possibile procedere a:

- ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110 del TUEL, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;
- ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare e la cui cessazione non sia prevista nella presente deliberazione, da recepire nel successivo atto di programmazione;
- ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale ex art. 1 comma 557 e segg L. n. 296/06;

La consistenza complessiva della dotazione organica alla luce del presente PTFP è la seguente (posti coperti + posti previsti dalla presente programmazione):

N. dip.	N. dip. Da assumere previsto PTFP	Area	Profilo professionale
4		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO
1		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO TECNICO - MANUTENTIVO
4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA LOCALE
2	1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

1	1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE
1		AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE INFORMATICO
1	1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO
1		AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
2		AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	ASSISTENTE SOCIALE
2		AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO CONTABILE
1		AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE
2		AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO
22	3		

### 3.3.4 Formazione del personale



#### Premessa

La formazione è, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intese anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

### Principi della formazione

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa

### Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **U.O. Risorse Umane:** è l'unità organizzativa preposta al servizio formazione ;
- **Incaricati di E.Q.:** sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Dipendenti:** sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.** La valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la

cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

### Articolazione Programma Formativo 2024

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.
- **formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro
- **formazione continua**: riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

### FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro
- Formazione obbligatoria per il personale della Polizia Locale (uso armi)
- Formazione obbligatoria per le Assistenti Sociali
- Sistema unico di contabilità economico-patrimoniale Accrual
- Formazione dedicata all'accessibilità dei disabili

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti gli incaricati di E.Q..

### COMPETENZE DIGITALI – SYLLABUS

L'amministrazione partecipa al progetto SYLLABUS per le competenze digitali realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA" finanziato a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) "Governance e capacità istituzionale" 2014-2020.

Il progetto persegue l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

## **FORMAZIONE CONTINUA**

Dal 2018 è stato avviato un processo formativo continuo, orientato a fornire strumenti conoscitivi che consentono la lettura di una realtà sempre più mutevole e complessa e che hanno sostituito la vecchia logica della formazione di addestramento tecnico e del semplice aggiornamento delle conoscenze mediante l'adesione alla proposta di UPEL Milano:

### **AREA SERVIZI SOCIALI**

1. Obblighi dei comuni in relazione al SIUSS - Sistema Informativo delle prestazioni e dei bisogni sociali
2. L'importanza della collaborazione con il Terzo Settore - Co-programmazione, Co-progettazione e Convenzioni
3. Diritto di accesso e tutela della privacy nell'ambito dei servizi sociali
4. Tariffe dei servizi residenziali e semiresidenziali per anziani e disabili - Regolamento per la concessione di contributi ad integrazione delle rette delle strutture residenziali
5. Modalità di affidamento di servizi sociali - Appalti e concessioni

### **AREA TRANSIZIONE AL DIGITALE**

1. Il sistema di gestione documentale
2. Formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici
3. Documento informatico - Firme digitali
4. Il protocollo informatico
5. Corrispondenti e oggetti nel protocollo informatico - ALBA Aggiornamento dei Lavori e delle buone pratiche delle raccomandazioni di AURORA.
6. La videosorveglianza tra controllo del lavoratore e controllo del territorio: disciplina e profili privacy
7. La corretta gestione dell'albo online: tra amministrazione digitale e privacy
8. La disciplina sull'accesso ai documenti
9. Open government, data governance, accessibilità informatica e social media

### **AREA PERSONALE**

1. Fondo risorse decentrate
2. Conto annuale
3. PIAO, performance;
4. PIAO, fabbisogno di personale;
5. Procedure di reclutamento;



6. Relazioni sindacali, contrattazione integrativa
7. Parità di genere 1
8. Parità di genere 2
9. Buste Paghe
10. Ordinamento professionale
11. SICO : conto annuale e relazione - base
12. SICO : conto annuale e relazione - avanzato
13. Monitoraggio contrattazione collettiva - tab. 15
14. Rapporto di Lavoro
15. Codice e procedure disciplinari
- 16. NIENTE DI PERSONALE : un caffè con l'esperto**

#### AREA FINANZIARIA

1. Legge di Bilancio
2. Riaccertamento dei residui
3. Il rendiconto di gestione 2023
4. La contabilità ACCRUAL
5. Gli equilibri di bilancio
6. L'erogazione della spesa, i debiti fuori bilancio e le somme urgenze
7. Gli agenti contabili degli enti locali
8. Il controllo di gestione
- 9. SBILANCIAMOCI ! - un caffè con l'esperto**

#### AREA TRIBUTI

1. IMU e ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO: Fattispecie particolari e questioni controverse alla luce delle novità normative e giurisprudenziali
2. IMU – Aree edificabili – La base imponibile delle aree edificabili e la idonea motivazione degli avvisi di accertamento
3. TARI – Fattispecie particolari e adeguamento dei regolamenti alla disciplina 2024
4. La riscossione dei tributi locali - novità giurisprudenziali
5. Corso di aggiornamento e nomina per Messi Notificatori
6. Corso di aggiornamento e nomina per Funzionari della riscossione
- 7. TRIBUTI E DINTORNI - un caffè con l'esperto**

#### AREA CONTRATTI PUBBLICI

1. Affidamento dei servizi pubblici locali - tra nuovo codice e D.LGS. 201/2022
2. E-procurement - SIMOG E FVOE

3. Nuovo Codice - Nuova governance ANAC e tutela stragiudiziale
4. PPP (inquadramento, attività preliminari e rischio operativo)
5. PPP (il contratto di PPP)
6. PPP (la gestione di project financing ad iniziativa privata)
7. E-procurement – CONSIP -
8. Criteri ambientali e sociali
9. Subappalto e avvalimento
10. Nuova conferenza di servizi
11. Tutela stragiudiziale e collegio consultivo tecnico
12. Appalti PNRR e Rendicontazione
- 13. IN-CONTRATTI : un caffè con l'esperto**

#### URBANISTICA E RIGENERAZIONE URBANA

Il sistema della pianificazione territoriale generale e di settore

Il PGT contenuti e procedimento

Piani attuativi e varianti. il permesso di costruire in deroga

Figure legali dell'intervento edilizio

Vizi del procedimento amministrativo, annullamento e revoca dei titoli edilizi

I principi fondamentali del governo del territorio

Reati contro l'ambiente

La procedura espropriativa: dall'apposizione del vincolo alle figure sintomatiche dell'occupazione senza titolo

Il regime giuridico delle strade : strade pubbliche, private, vicinali

#### SUAP - LA GESTIONE DEGLI EVENTI E MANIFESTAZIONI TEMPORANEE

1. SCIA FINO A 1000 persone
2. SAFETY E SECURITY 1
3. SAFETY E SECURITY 2
4. Tutto Giochi : inquadramento giochi art. 110, installazione, differenze, contingenti massimi, limiti di utilizzo, controlli e sanzioni
5. Predisposizione atti interdittivi e prescrittivi nel commercio e polizia amm.va : competenze e responsabilità

#### AREA AMMINISTRATIVA

1. Il provvedimento amministrativo
2. Il procedimento amministrativo
3. La responsabilità della P.A: e dei propri dipendenti
4. Trasparenza, Privacy e anticorruzione negli atti amministrativi

5. La scrittura degli atti amministrativi
6. La gestione delle istanze di risarcimento
7. **SANTO IN MEZZ'ORA : un caffè con l'esperto**

#### FORMAZIONE OBBLIGATORIA P.A.

1. Anticorruzione nella P.A - focus
2. Codice etico e codice di comportamento
3. Privacy - Focus 1 Glossario GDPR
4. Privacy - Focus 2 Glossario GDPR
5. Privacy - Focus 3 Glossario GDPR
6. Privacy - Focus 4 Glossario GDPR
7. Privacy - Focus 5 Glossario GDPR
8. Privacy - Formazione obbligatoria
9. Codice della amministrazione digitale CAD
10. Gli obblighi antimafia nei procedimenti amministrativi

#### RUP - PROJECT MANAGEMENT

1. Processi, strumenti e tecniche di project management
2. Costruire e mantenere la partnership di processo e di progetto
3. Laboratorio su idea progettuale proposta

#### FORMAZIONE SICUREZZA SUL LAVORO

1. RLS Aggiornamento >50 dipendenti (4 ore)
2. RLS Aggiornamento <50 dipendenti (8 ore)

#### SOFT SKILLS E COMUNICAZIONE

1. La gestione dei conflitti
2. La motivazione dei collaboratori
3. La leadership nelle organizzazioni flessibili
4. Condurre un gruppo, lavorare in gruppo

#### SERVIZI DEMOGRAFICI

1. Iscrizioni, mutazione e cancellazioni anagrafiche di cittadini stranieri e comunitari
2. L'ufficiale d'anagrafe e la gestione dei procedimenti di residenza

#### ALTA FORMAZIONE (eventi misti sia in presenza che online)

		<ol style="list-style-type: none"><li>1. Personale - Risorse umane - focus</li><li>2. Antiriciclaggio</li><li>3. PIAO</li><li>4. Società Partecipate</li><li>5. Responsabilità erariale</li><li>6. IMU e TARI - novità normative e giurisprudenziali</li><li>7. Appalti e contratti 1 - novità giurisprudenziali</li><li>8. Appalti e contratti 2 - novità giurisprudenziali</li><li>9. Legge di bilancio</li></ol>
--	--	---

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.  
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

Allegato A

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	5189	e	0,00	
<b>FASE 2</b>	<b>SPESA PERSONALE RENDICONTO 2022</b>			
			890.563,46	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2020	4.341.243,47 €	MEDIA	
	ENTRATE RENDICONTO 2021	4.230.691,27 €	4.347.322,30	
	ENTRATE RENDICONTO 2022	4.470.032,17 €		
	FCDE ASSESTATO 2022	531.000,00		
	ENTRATE NETTO FCDE	3.816.322,30		
<b>FASE 3</b>	<b>23,34%</b>			
CALCOLO % ENTE				
<b>FASE 4</b>	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	
	b	1000-1999	28,60%	
	c	2000-2999	27,60%	
	d	3000-4999	27,20%	
	e	<b>5000-9999</b>	<b>26,90%</b>	
	f	10000-59999	27,00%	
	g	60000-249999	27,60%	
	h	250000-1499999	28,80%	
	i	1500000>	25,30%	
<b>FASE 5</b>	CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)		26,90%	
	136.027,24			
<b>FASE 6</b>	Spesa 2018	26,00%	Tabella 2	
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	735.709,50		0-999	23,00%
			1000-1999	23,00%
			2000-2999	20,00%
	incremento massimo teorico		136.027,24	3000-4999
	incremento entro limite Tabella 2	191.284,47	<b>5000-9999</b>	<b>17,00%</b>
incremento effettivo	136.027,24	10000-59999	9,00%	
		60000-249999	7,00%	
		250000-1499999	3,00%	
		1500000>	1,50%	
		<b>NUOVO LIMITE SPESA</b>	<b>COSTO DEL PERSONALE IN SERVIZIO</b>	
<b>FASE 7</b>	spesa 2018 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	926.993,97	826.547,18	
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE			100.446,79	
(EVENTUALE)				
<b>FASE 8</b>	incremento effettivo + Bonus facoltà residua	136.027,24		
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO				
		<b>INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA</b>	<b>NUOVO LIMITE SPESA</b>	
<b>FASE 9</b>	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	136.027,24	1.026.590,70	
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1				

Allegato A

**COMUNE DI CAPONAGO**  
**Provincia di Monza e Brianza**

**PARERE SU PUNTO 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

Il sottoscritto Dott. Riccardo Allievi – revisore – lo schema relativo al punto 3.3 del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), per quanto di sua competenza, esprime parere favorevole.

Caponago, 23/2/2024

IL REVISORE UNICO  
Dott. Riccardo Allievi



**E**

COMUNE DI CAPONAGO

Protocollo N.0002194/2024 del 26/02/2024