



COMUNE DI BERGEGGI
PROVINCIA DI SAVONA



**Riserva Naturale
Regionale**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. 37 del 09/05/2024

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026 -
MODIFICA SEZIONE 3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO
TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024 - 2026 E PIANO
DELLE ASSUNZIONI 2024**

L'anno DUEMILAVENTIQUATTRO, addì NOVE del mese di MAGGIO alle ore 15:45, a seguito di avviso del Sindaco, si è riunita la Giunta comunale.

Cognome e Nome	Carica	Pr.
REBAGLIATI/MARIA	Sindaco	Assente
CIOCCHI/LORENZO	Vice Sindaco	Presente
PERRIA/MAURO	Assessore	Presente

IL SEGRETARIO COMUNALE DOTT. ARALDO PIERO

ASSUME LA PRESIDENZA DOTT. CIOCCHI LORENZO – VICE SINDACO .

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024- 2026 – MODIFICA SEZIONE 3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024 - 2026 E PIANO DELLE ASSUNZIONI 2024

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 28/09/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2024/2026 e successivamente con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 21/12/2023, immediatamente esecutiva, è stata approvata la relativa Nota di Aggiornamento;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 21/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione 2024/2026, secondo lo schema di cui al D.Lgs. n. 118/2011;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 1 del 04/01/2024, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026 – Parte Finanziaria;

VISTO il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2024/2026, adottato con propria deliberazione n. 17 del 22/02/2024, in ottemperanza l'art. 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il quale ha definito gli obiettivi programmatici e strategici della performance per il periodo 2024/2026;

RICHIAMATO l'art. 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

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

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

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del Decreto Legislativo 27 Ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito di impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di*

contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

- e) l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla commissione esaminatrice dei concorsi.*

3. Il piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli mpatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del Decreto Legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell’articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati ed abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel piano tipo sono definite modalità semplificate per l’adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”.

6- bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165.”

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all’articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall’art. 19, comma 5, lettera b) del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90; convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”

8. All’attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali provvedono al monitoraggio dell’attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l’individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei Sindaci o delle Conferenze metropolitane.”

DATO ATTO che con D.P.R. n. 81 del 30 giugno 2022, rubricato “Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”:

- ✓ all’art. 1, comma 1, è stata disposta la soppressione, per tutte le amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, con più di 50 dipendenti, dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - b) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - c) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
 - d) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - e) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - f) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; g) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- ✓ all'art. 1, comma 2, è stato disposto che tutti i richiami ai piani individuati nell'elenco di cui al punto precedente, sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;
- ✓ all'art 1, comma 4, è stata disposta la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che prevedeva l'unificazione nel Piano Esecutivo di Gestione del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione.

VISTO il Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione in data 24/06/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrativo di attività ed Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

DATO ATTO che:

- il Comune di Bergeggi, alla data del 31 dicembre 2023 aveva meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente n.5;
- il Comune di Bergeggi alla data del 31 dicembre 2023, contava una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'art. 1, c. 2, L. n. 158/2017;

VISTO il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2024/2026, adottato con propria deliberazione n. 17 del 22/02/2024, in ottemperanza all'art. 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il quale ha definito gli obiettivi programmatici e strategici della performance;

DATO ATTO che occorre aggiornare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 ed il piano assunzioni 2024 per le seguenti motivazioni:

- occorre prevedere l'assunzione di agenti da assegnare alla Polizia Municipale per garantire il corretto funzionamento dell'Ufficio durante la stagione estiva, mediante la stipula di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, ai sensi dell'**art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004**, a tenore del quale: *"I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 (estesi a 25.000, con il D.L. 75/2023, art. 28 ter, convertito in L. 112/2023) abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza"*.

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi a principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- gli articoli 6, e 6-ter D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

ATTESO che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono rientrare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*);

VISTO l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive

modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”;

RICHIAMATO inoltre il testo del comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n. 113/2016 che dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

CONSIDERATO che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite processi di mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere, nei limiti delle facoltà assunzionali ad esso riservate, il ricorso ad assunzioni a tempo determinato;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

VISTO che la disciplina relativa alle c.d. “facoltà assunzionali” dei comuni è stata profondamente innovata dal D.L. 34/2019 (come modificato e integrato dalla successiva legge di conversione n. 58/2019) che, all'art. 33 comma 2, testualmente prevede: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in

bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”;

PRESO ATTO che:

- la sopra citata norma innova radicalmente le modalità di computo delle capacità assunzionali, e che, l'applicabilità effettiva del meccanismo delineato dalla norma in argomento, è stata subordinata all'approvazione di un decreto attuativo che individuasse le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia;
- il citato decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno è stato adottato in data 17.03.2020 ed è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020;
- successivamente il Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno ha adottato una circolare esplicativa del decreto ministeriale del 17.03.2020;

RILEVATO che l'art. 1 comma 47 della legge n. 311 del 2004, consentiva le assunzioni tramite mobilità esterna da altri enti, soggetti a limitazioni assunzionali, senza prevedere alcun incremento di spesa, considerando pertanto tali assunzioni, neutre dal punto di vista della spesa di personale;

RILEVATO altresì che nel nuovo sistema delineato dall'art. 33 del D.L. 34/2019 (come modificato e integrato dalla successiva legge di conversione n. 58/2019) **la mobilità tra enti NON riveste più carattere di neutralità**, ma concorre all'incremento della spesa di personale, riducendo le facoltà assunzionali dell'Ente, come confermato dalla Corte di Conti Sez. regionale di controllo per l'Emilia Romagna, con deliberazione 32/2020/PAR, e Sez. regionale di controllo per la Lombardia, con deliberazione 74/2020/PAR;

RITENUTO opportuno prevedere, laddove fosse funzionale all'assunzione tramite mobilità esterna, attivare preventivamente un comando del personale interessato previo accordo con l'Amministrazione di appartenenza e previa effettuazione della necessaria variazione di bilancio;

RILEVATO che:

- questo Ente, sulla base dei dati desunti dal rendiconto della gestione 2023, ha un rapporto tra spesa di personale e media delle spese correnti dell'ultimo triennio, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio, come definito dal D.M. del 17.03.2020, pari a **23,28%**;
- l'Ente si colloca al di sotto del “valore soglia” definito per la classe demografica di appartenenza, pari a 28,60%;
- l'Ente nel bilancio di previsione 2024-2026 presenta ad oggi la seguente spesa di personale:
 - anno 2024: € 885.020,56
 - anno 2025 € 804.119,19

- anno 2026 € 804.119,19

- la spesa di personale stanziata nel bilancio 2024/2026 è inferiore al valore limite (calcolato secondo i parametri di cui al DM 17/03/2020), pari a € **965.650,33** (corrispondente alla spesa di personale 2023, aumentata dell'incremento massimo teorico, definito ai sensi del DM 17/03/2020);

•

DATO ATTO quanto segue:

- la spesa di personale del Comune di Bergeggi nel corso dell'esercizio 2024 ha subito, ovvero subirà, delle variazioni rispetto a quella di cui al rendiconto 2023 per effetto dell'attuazione del Piano dei fabbisogni di personale dell'annualità 2024, come esplicitato nell'allegato sub lett. B alla presente deliberazione (Fase 7bis del prospetto);
- tra le spese di personale viene conteggiata la spesa relativa ad un dipendente in aspettativa ai sensi dell'art. 23 bis del D. Lgs 165/2001, per l'espletamento di incarico pubblico con scadenza 30/08/2024;

RITENUTO pertanto di procedere con la modifica del vigente "Piano integrato di attività e di Organizzazione 2024-2026", approvato con propria deliberazione n. 17 del 22/02/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, e nello specifico di modificare la **SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

RICORDATO che questo ente rispetta i vincoli di finanza pubblica;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

VISTO il parere di cui al Verbale n. 8 del 6/05/2024 pervenuto in data 06/05/2024 ns. prot. n. 3983 con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

ACCERTATO che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione alle organizzazioni sindacali;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

VISTO l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

VISTO il parere in ordine alla regolarità tecnica reso sulla proposta a norma dell'art 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, dal Responsabile competente;

VISTO il parere in ordine alla regolarità contabile reso sulla proposta a norma dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, dal Responsabile del Settore Economico Finanziario;

A voti unanimi espressi nei modi di legge;

DELIBERA

1. di modificare il vigente "Piano integrato di attività e di Organizzazione 2024-2026", approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 22/02/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, e nello specifico di modificare la **SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

2. di dare atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
1. di approvare la nuova **SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale** del Piano Integrato di attività e organizzazione 2024/2026, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
 2. di demandare al responsabile del Settore Amministrativo contabile gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
 3. di dare mandato al responsabile del Settore Amministrativo contabile di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 80;

Dopo di che la Giunta comunale con voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge,

DICHIARA

il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267, stante la necessità di provvedere all'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 e consentire le assunzioni necessarie a garantire il corretto svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Ente.



COMUNE DI BERGEGGI
Provincia di Savona

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
Lorenzo CIOCCHI

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
Piero dott. ARALDO

COMUNE DI BERGEGGI
Provincia di Savona

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

Verbale n. 8 del 6/05/2024	OGGETTO: MODIFICA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 – 2026 – SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
---	---

Il Revisore contabile del Comune di Bergoggi, nominato dal Consiglio Comunale con deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 08/06/2023, esecutiva ai sensi di legge, per il periodo 17/06/2023-16/06/2026, prende in esame la proposta di deliberazione

Esaminata la proposta inerente la MODIFICAZIONE della sez. 3.3 del PIAO 2024-2026 contenente il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e relativi allegati, trasmessa in data 02/05/2024;

Visto l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113;

Visto il D.P.R. n. 81 del 30 giugno 2022;

Richiamato il D.P.C.M. - Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022, n. 132, rubricato "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione", all'art. 1, comma 3, stabilisce che "Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto";

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Ministeriale dell'8 maggio 2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Richiamati:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, commi 1 e 4, relativo alle eccedenze di personale;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto

massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007);

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Rilevato che la disciplina relativa alle c.d. "facoltà assunzionali" dei comuni è stata profondamente innovata dal D.L. 34/2019 (come modificato e integrato dalla successiva legge di conversione n. 56 /2019) che, all'art. 33 comma 2, testualmente prevede: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia";*

Il Revisore procede all'esame della documentazione relativa alla modifica del piano triennale dei fabbisogni del personale 2024/2026, rilevando in particolare che:

- è stata effettuata dai Responsabili di Settore, ciascuno per la propria struttura, la ricognizione annuale di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come da dichiarazioni conservate agli atti dell'Ente;
- le attestazioni emesse dai Responsabili di Settore, non rilevano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Il Revisore prende atto che:

- ✓ L'Ente, sulla base dei dati desunti dal rendiconto della gestione 2022, ha un rapporto tra spesa di personale e media delle spese correnti dell'ultimo triennio, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio, come definito dal D.M. del 17.03.2020, pari a **23,28%**;
- ✓ l'Ente si colloca al di sotto del "valore soglia" definito per la classe demografica di appartenenza, pari a 28,60%;
- ✓ la spesa di personale stanziata nel bilancio 2024/2026 è inferiore al valore limite (calcolato secondo i parametri di cui al DM 17/03/2020), pari a € **965.650,33** (corrispondente alla spesa di personale 2023 aumentata dell'incremento massimo teorico, definito ai sensi del DM 17/03/2020);

Il Revisore prende atto che la modifica al Piano triennale del fabbisogno di personale è determinata dalle seguenti circostanze:

- occorre prevedere l'assunzione di agenti da assegnare alla Polizia Municipale per garantire il corretto funzionamento dell'Ufficio durante la stagione estiva, mediante la stipula di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, ai sensi dell'**art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004**, a tenore del quale: "I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 (estesi a 25.000, con il D.L. 75/2023, art. 28 ter, convertito in L. 112/2023) abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività

lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza".

Rilevato che il comune di Bergoggi non rientra nel divieto assoluto di assunzione, in quanto:

- ✓ rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- ✓ ha rispettato il vincolo dell'equilibrio di bilancio di cui al D. Lgs. n. 118/2011, come definito dall'art. 1, comma 821, della L. n. 145/2018;
- ✓ ha registrato tempi medi di pagamento inferiori ai 30 giorni nell'anno 2021 (art. 41, comma 2, D. L. n. 66/2014);
- ✓ ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L. 183/2011);
- ✓ ha approvato bilancio di previsione, rendiconto, ed ha rispettato il termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla BDAP;

ACCERTA

la compatibilità economica della modifica alla Sezione 3.3 del *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2024-2026*, così come disposto dall'art. 19, comma 8 della Legge 28/12/2001 n. 448 e s.m. e i.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta inerente alla modifica alla sez. 3.3 del PIAO 2024-2026 contenente il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e relativi allegati.

IL REVISORE DEI CONTI

Dot.ssa Silvia Casella



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

FASE 1	POPOLAZIONE AL 31/12/2023	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	1049	b	0,00

FASE 2	SPESA RENDICONTO 2023	785.991,20
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2021	3.313.131,09
	ENTRATE RENDICONTO 2022	3.340.100,50
	ENTRATE RENDICONTO 2023	3.908.328,89
	MEDIA	3.520.520,16
	FCDE PREVISIONE 2023	144.120,42
	ENTRATE NETTO FCDE	3.376.399,74

FASE 3	CALCOLO % ENTE	23,28%
--------	----------------	--------

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5	CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE Art. 4 DM 17/03/200	179.659,13	28,60%
--------	---	------------	--------

FASE 6	VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	35,00%	Tabella 2	ANNO 2024
			0-999	35,00%
			1000-1999	35,00%
			2000-2999	30,00%
	incremento massimo teorico	179.659,13	3000-4999	28,00%
	incremento entro limite Tabella 2	395.748,71	5000-9999	26,00%
	incremento massimo teorico	179.659,13	10000-59999	22,00%
			60000-249999	16,00%
			250000-1499999	10,00%
			1500000>	5,00%

NUOVO LIMITE SPESA

FASE 7	spesa 2023 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	965.650,33
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE 2024 TEORICO		

FASE 7 BIS	spesa 2023	785.991,20
SPESA RENDICONTO 2023		
spese non contabilizzate nel Rendiconto 2023 in toto, da considerare (prima del D.M.)	personale in aspettativa per mandato elettorale, senza assegni cat. B3	31.114,22
Convenzione borsa di studio AMP		14.000,00
Costo dipendente cessato il 31/12/2023 per pensionamento		-46.510,19
Costo dipendente cessato il 31/12/2023 per mobilità in uscita		-36.277,13
Risparmi da cessazioni da recuperare nel fondo risorse decentrate		13.686,03
SPESA PERSONALE 2024		762.004,13

FASE 7 TER	spesa 2023 + incremento massimo possibile	203.646,20
INCREMENTO MASSIMO 2024		

(*) Legenda: aggiunto

Convenzione servizio segreteria	€ 39.550,00	vedi schema di decreto "ai fini dei valori soglia di cui art. 33 c.2 DL 34/2019, ciascun comune computa nella spesa di personale pro quota per i segretari in convenzione"
Buoni pasto	€ 5.837,98	inserito perché utilizziamo una imputazione diversa da U. 1.01.01.02.002
Previdenza complementare PM	€ 4.800,00	Aggiunta previdenza complementare PM perché nel 2022 MANCA DAL MACROAGGREGATO 101
Convenzioni borse di studio AMP	€ -	
Comando di personale	€ 2.193,00	Sfriso
tot aggiunto	€ 52.380,98	

PIANO ASSUNZIONI 2023			
FASE 8	UTILIZZO PER NUOVE ASSUNZIONE	Assunzioni previste nel 2024	121.017,45
			INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA NUOVO LIMITE SPESA
FASE 9	VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	121.017,45
			883.021,58



Comune di Bergeggi

Provincia di Savona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE 2024-2026

Approvato con deliberazione GC n. 17 del 22/02/2024

Modificato con deliberazione della GC n. __ del _____

STRUTTURA DEL PIAO:

3. SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

- 1.1.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- 1.1.2 Programmazione strategica delle risorse umane
- 1.1.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/ Strategia di copertura del fabbisogno.
- 1.1.4 Formazione del personale
- 1.1.5 Piano delle azioni positive

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'amministrazione, funzionale alla produzione dei servizi erogati, si articola in unità organizzative, di diversa entità e complessità, ordinate, di norma, per funzioni omogenee e finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici. La struttura organizzativa del Comune di Berguggi è definita nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – Parte I Organizzazione.

La determinazione delle unità organizzative di massima dimensione, convenzionalmente definite "Settori", è operata dalla Giunta nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva della gestione ed è finalizzata alla costituzione di aggregati di competenze omogenee tra loro, combinate in funzione del migliore conseguimento degli obiettivi propri del programma di governo dell'ente, in funzione della duttilità gestionale interna delle strutture e della loro integrazione.

L'attuale struttura organizzativa è stata definita dalla Giunta comunale con deliberazione n. 52 del 07/05/2019

ORGANIGRAMMA

SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Araldo Piero

Settore Amministrativo – contabile

Servizi:

Affari generali e segreteria

Demografici

Istruzione Pubblica

Servizi Sociali

Turismo

Commercio

Ragioneria

Personale

Tributi

Elevata qualificazione: Dott.ssa De Negri Elisa

Dipendenti assegnati:

Oliveri Vilma

Merlino Paola

Calcagno Daniela

Pastorino Giovanna

Sommariva Eugenio

Settore Edilizia Privata Urbanistica e Demanio

Servizi:

Urbanistica
Edilizia Privata
Demanio
Patrimonio
Cimiteri

Elevata Qualificazione: Geom. Not Paolo

Dipendenti assegnati:

Caddeo Claudio
Chilà Giovanni p.t.

Settore Lavori Pubblici e Ambiente

Servizi:

Lavori Pubblici
Ambiente
Rifiuti
Manutenzioni
Certificazione ISO 14001/2015

Elevata Qualificazione: Geom. Garello Laura

Dipendenti assegnati:

Taddeo Elena
Melis Massimo
Chilà Giovanni p.t.

Settore Area Marina Protetta

Servizi:

Gestione Area Marina Protetta Isola di Bergeggi

Elevata Qualificazione: Dott. Virzi Davide

Settore Polizia Municipale

Servizi:

Polizia locale

Polizia amministrativa

Elevata Qualificazione: Dott. Paolo Francesco Martini

Dipendenti assegnati:

Burgio Andrea

Corallo Igor

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Bergeggi non ha approvato, ad oggi, il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) in quanto data la struttura dell'Ente, e il numero dei dipendenti, si ritiene che tale modalità di attuazione di lavoro, non permetta di conseguire un miglioramento dei servizi pubblici e garantire il rispetto dei principi di economicità, efficacia ed efficienza.

La normativa di riferimento, dettata dalla L. n. 124/2015 e dalle linee guida approvate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 9/12/2020, prevede comunque, in caso di mancata adozione del POLA, che il lavoro agile si applichi ad almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano e che l'amministrazione non possa prescindere dalle analisi e dalle iniziative minime indicate nel suddetto documento.

Ciò premesso, qualora in virtù della succitata normativa, i dipendenti dell'Ente facciano richiesta di accedere al lavoro agile, si ribadisce che il ricorso al lavoro agile potrà essere autorizzato esclusivamente garantendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- invarianza dei servizi resi all'utenza
- adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile, da garantire attraverso strumenti tecnologici idonei;
- piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- fornitura di idonea strumentazione tecnologica di norma da parte dell'Amministrazione - nei limiti delle disponibilità strumentali e finanziarie; in alternativa, previo accordo con il datore di lavoro, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;
- stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, stipulato nel rispetto dell'art.65 del vigente CCNL del 16/11/2022.

L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile dovrà avere cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

L'articolazione della prestazione lavorativa in modalità agile dovrà avvenire nel rispetto dell'art. 66 del vigente CCNL. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto.

Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserverà i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.

<p>3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p> <p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</p> <p>TOTALE: n. 17 unità di personale <i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 16 a tempo indeterminato, di cui n. 1 in aspettativa n. 1 a tempo determinato n. 17 a tempo pieno n. -- a tempo parziale <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p><u>n. 5 cat. D così articolate:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile n. 2 con profilo di Istruttore direttivo tecnico n. 1 con profilo di Ispettore di Polizia Municipale n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo <p><u>n. 8 cat. C così articolate:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 5 con profilo di Istruttore amministrativo contabile n. 1 con profilo di Istruttore tecnico n. 2 con profilo di Agente di Polizia Locale <p><u>n. 4 cat. B così articolate:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 3 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 1 con profilo di Operaio specializzato
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p>

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, il Comune di Bergeggi evidenzia un rapporto tra spesa di personale 2023 e media delle entrate correnti calcolate con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio dell'ultima delle tre annualità considerate, pari a **23,28%**.

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%.

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 (che consente l'incremento della spesa di personale rapportata alle entrate correnti fino alla percentuale del 28,60%) da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, fino al valore "soglia" teorico di una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non superi il valore "soglia" del 35%.

Il Comune non dispone invece 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..

Si specifica qui di seguito la procedura di calcolo.

L'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia

non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...);

Successivamente è stato emanato il Decreto Ministeriale 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", che:

- ✓ fissa i valori soglia del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- ✓ individua le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- ✓ fissa le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio fino al 31/12/2024;
- ✓ definisce la spesa di personale e le entrate correnti;
- ✓ stabilisce la possibilità, nel periodo 2020-2024, per i comuni di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del medesimo decreto, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, e fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- ✓ individua i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;
- ✓ stabilisce la non rilevanza ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto stesso.

Le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La Circolare della Funzione Pubblica del 08/04/2020 esplicativa del decreto di cui sopra, che contiene un importante supporto per il calcolo da effettuare per conoscere la propria sostenibilità finanziaria definendo con certezza quali siano gli impegni di spesa riguardanti la spesa complessiva di personale e quali le entrate correnti da considerare con riferimento ai macroaggregati e aggregati BDAP.

Si dà atto che non sono più applicabile l'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e l'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta.

Come evidenziato dal prospetto di calcolo **Allegato n. 2** al presente Piano, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2024, ammonta conclusivamente a **€ 203.646,20**. Tale capacità assunzionale aggiuntiva è determinata dalla cessazione in data 31/12/2023 di n. 2 dipendenti (il comandante della Polizia Municipale, cessato per collocazione in quiescenza, e un agente della Polizia Municipale, trasferito per mobilità volontaria esterna in altro comune)

a.2) programmazione dei fabbisogni di personale

A fronte della capacità assunzionale derivante dai calcoli espressi al punto a.1, il Comune di Bergeggi dispone allo stato, e fatte salve nuove o maggiori risorse che dovessero rendersi disponibili in corso d'anno o nel triennio, nel Bilancio di Previsione 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 47 del 22/12/2023, delle risorse necessarie per le seguenti assunzioni:

Per l'anno 2024:

Assunzioni a tempo indeterminato

- n. 1 posto con profilo professionale di Funzionario di Polizia Locale, con qualifica di Elevata Qualificazione, da assumere in esito ad avviso di mobilità volontaria esterna in entrata (l'avviso è stato pubblicato nel 2023, e occorre procedere con l'assunzione del candidato giudicato idoneo);
- n. 1 posto di Istruttore di Polizia Locale, da individuare mediante procedura di mobilità esterna in entrata (svolta nell'anno 2023 ed andata deserta) ovvero mediante utilizzo di graduatoria di altro ente, ovvero mediante svolgimento di concorso;
- n. 1 posto di Istruttore tecnico – amministrativo, da individuare mediante procedura di mobilità esterna in entrata, ovvero mediante utilizzo di graduatoria di altro ente, ovvero mediante svolgimento di concorso;

Assunzioni a tempo determinato:

- n. 1 posto con profilo professionale di Funzionario tecnico – amministrativo, con qualifica di Elevata Qualificazione la cui spesa è totalmente finanziata da altro Ente, per cui, ai sensi dell'art. 57, comma 3 septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, non rileva ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019;
- n. 2 posti stagionali a progetto, con il profilo professionale di Istruttore di Polizia Municipale, da individuare mediante utilizzo di graduatoria di altri Ente, ovvero mediante concorso;
- n. 2 assunzioni a tempo determinato e parziale, ai sensi dell'**art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004**, a tenore del quale: *"I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 (estesi a 25.000, con il D.L. 75/2023, art. 28 ter,*

convertito in L. 112/2023) abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza".

Per l'anno 2025:

Assunzioni a tempo determinato:

- n. 2 posti stagionali a progetto, con il profilo professionale di Istruttore di Polizia Municipale, da individuare mediante utilizzo di graduatoria di altri Ente, ovvero mediante concorso;
- n. 2 assunzioni a tempo determinato e parziale, ai sensi dell'**art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004**, a tenore del quale: "*I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 (estesi a 25.000, con il D.L. 75/2023, art. 28 ter, convertito in L. 112/2023) abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza".*

Per l'anno 2026:

Assunzioni a tempo determinato:

- n. 2 posti stagionali a progetto, con il profilo professionale di Istruttore di Polizia Municipale, da individuare mediante utilizzo di graduatoria di altri Ente, ovvero mediante concorso;
- n. 2 assunzioni a tempo determinato e parziale, ai sensi dell'**art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004**, a tenore del quale: "*I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 (estesi a 25.000, con il D.L. 75/2023, art. 28 ter, convertito in L. 112/2023) abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza".*

La programmazione dei fabbisogni risulta 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, dato che riguarda una spesa storica consolidata per l'Ente, relativa ad assunzioni a tempo determinato.

Si ribadisce che una delle assunzioni previste nell'anno 2024 (Funziario tecnico – amministrativo a tempo determinato) è, inoltre, totalmente finanziata da altro Ente, per cui, ai sensi dell'art. 57, comma 3 septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, non rileva ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019.

La realizzabilità del presente piano delle assunzioni è subordinata al reperimento delle risorse economiche necessarie nel bilancio di previsione 2024/2026.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale e alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale prevista per gli esercizi 2024/2026, tiene conto delle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno e risulta coerente:

- ✓ con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, pari ad € **861.594,04**, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse (tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali) come risulta dal seguente prospetto:

	Media 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	856.631,62 €	745.041,84 €	745.041,84 €	745.041,84 €
Spese macroaggregato 103	52.309,50 €	12.710,00 €	12.710,00 €	12.710,00 €
Irapp macroaggregato 102	52.918,25 €	51.200,00 €	51.200,00 €	51.200,00 €
Altre spese: Convenzione, vincolo idrogeologico, Nucleo di Valutazione	1.666,61 €	4.500,00 €	4.500,00 €	4.500,00 €
Altre spese: straordinario ISTAT	7.993,35 €			
Altre spese: Convenzione segreteria, comando				
Totale spese di personale (A)	971.519,33 €	813.451,84 €	813.451,84 €	813.451,84 €
(-) Componenti escluse (B)	- 109.925,29 €	- 145.446,25 €	- 145.446,25 €	- 145.446,25 €
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C	861.594,04 €	668.005,59 €	668.005,59 €	668.005,59 €

- ✓ con il rispetto dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa che fanno riferimento alla corrispondente spesa dell'anno 2009 di € **54.198,87**, come risulta dal seguente prospetto:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 54.198,87

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2024: € 49.544,78

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

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, tra i responsabili di settore dell'Ente nel mese di dicembre 2023, acquisita agli atti d'ufficio con esito negativo.

a.5) verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/1999

L'ente non presenta scoperture della quota d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/1999, come si

evince dal prospetto informativo inviato telematicamente al centro per l'impiego competente in data 18/01/2024, conservato agli atti d'ufficio.

a.6) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

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 dei bilanci di previsione e dei rendiconti, 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 pertanto che il Comune di Bergeggi non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio oggetto della presente programmazione si prevedono le seguenti cessazioni:

ANNO 2024: n. 1 Funzionario tecnico – amministrativo con qualifica di Elevata Qualificazione a tempo determinato – Settore Area Marina Protetta, per scadenza del contratto in essere, per il quale il presente piano prevede la sostituzione

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In relazione alle cessazioni avvenute negli ultimi anni ed 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:

- ✓ *Si registra la necessità di assumere un Operatore Esperto presso il Settore Lavori Pubblici ed Ambiente; nel 2017 e 2018 sono cessati per collocamento in quiescenza due dipendenti con la qualifica di operai, che fino ad oggi non è stato possibile sostituire.*

d) relazioni sindacali concernenti l'adozione del presente Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale, oggetto di sola informazione resa entro 5 giorni lavorativi prima dell'adozione dell'atto ai sensi dell'art. 4 del CCNL FL 16/11/2022, è stata inviata alle OO.SS. in data 13/02/2024 ns. prot. n. 1373, e successivamente, in sede di modifica, in data 02/05/2024, con prot. 3858;

e) certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 1 del 14/02/2024, e successivamente, in fase di modifica con Verbale n. 8 in data 06/05/2024.

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Non sono previste modifiche della distribuzione del personale fra i diversi settori

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

Nel 2024 sono previste due assunzioni per le quali potrebbe essere necessario ricorrere a utilizzo di graduatorie di altro Ente

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Nel 2024 sono previste due assunzioni, una delle quali avverrà in esito a procedura di mobilità in entrata da altro Ente; per la seconda la procedura di mobilità è stata eseguita nel 2023 ma non ha dato alcun esito

d) progressioni verticali di carriera:

Al momento non previste

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Le assunzioni mediante forme di lavoro flessibile previste nel Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 saranno effettuate:

Anno 2024

- ✓ n. 1 posto con profilo professionale di Funzionario Tecnico - amministrativo previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001.

Anno 2024 – 2025 - 2026

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ n. 2 posti stagionali a progetto, con il profilo professionale di Istruttore di Polizia Municipale, mediante scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica; ✓ n. 2 assunzioni a tempo determinato e parziale, ai sensi dell'art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004, a tenore del quale: <i>"I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 (estesi a 25.000, con il D.L. 75/2023, art. 28 ter, convertito in L. 112/2023) abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di <u>dipendenti a tempo pieno</u> di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza"</i> <p>✓ assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>Al momento non previste</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p> <p>Ente non tenuto alla compilazione</p> <p>L'Ente considera prioritario che il personale riceva costante formazione nelle seguenti materie trasversali, ritenute strategiche in termini di riqualificazione del personale e di potenziamento delle competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ anticorruzione ✓ privacy ✓ processi di transizione digitale ✓ contratti pubblici <p>Si ritiene utile che ciascun Settore dell'Ente provveda all'aggiornamento del personale nelle materia di più stretta competenza, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ordinamento finanziario e contabile ✓ Disciplina del personale ✓ Fiscalità locale ✓ Gestione del patrimonio ✓ Codice della Strada e sistema sanzionatorio ✓ Legislazione Ambientale ✓ Vigilanza edilizia <p>La formazione verrà erogata principalmente tramite il ricorso a soggetti specializzati esterni.</p>

	<p>3.3.5 Piano delle azioni positive</p> <p>Il Piano è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.</p> <p>Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;✓ agli orari di lavoro;✓ all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;✓ all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro. <p>Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.</p> <p><i>OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE</i></p> <p>Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:</p> <p>1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE</p> <p><u>Obiettivo</u>: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.</p>

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente

con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore.



COMUNE DI BERGEGGI

PROVINCIA DI SAVONA



**Riserva Naturale
Regionale**

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026 –
MODIFICA SEZIONE 3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO
TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024 - 2026 E PIANO DELLE
ASSUNZIONI 2024**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs, 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.

Berguggi, li 06/05/2024

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Firmato digitalmente
DE NEGRI ELISA



COMUNE DI BERGEGGI

PROVINCIA DI SAVONA



**Riserva Naturale
Regionale**

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026 –
MODIFICA SEZIONE 3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO
TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024 - 2026 E PIANO DELLE
ASSUNZIONI 2024**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs, 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.

Bergeggi, li 06/05/2024

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Firmato digitalmente
DE NEGRI ELISA



COMUNE DI BERGEGGI
PROVINCIA DI SAVONA



Riserva Naturale
Regionale

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

ATTO DELIBERA G.C.
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026 – MODIFICA SEZIONE 3 -
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL
PERSONALE 2024 - 2026 E PIANO DELLE ASSUNZIONI 2024

N. 391 DEL 13/05/2024

**Su Conforme attestazione del Responsabile, si certifica che il presente atto
viene pubblicato all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni.**

dal 13/05/2024 al 28/05/2024

Bergeggi, Li 13/05/2024

IL FUNZIONARIO INCARICATO

Firmato digitalmente

Paola Merlino