

Oggetto: Prima modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 – Variazione n. 1/2024 alla Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026”

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di delibera in oggetto, n. 109/2024, agli atti;

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“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 e 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”*;

CONSIDERATO che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *“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'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;

TENUTO CONTO di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, il quale prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

RILEVATO che:

- con deliberazione n. 14 del 14/03/2024 il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024-2026;
- con deliberazione n. 15 del 14/03/2024 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;

CONSIDERATO che il Comune di Isola della Scala, alla data del 31/12/2023 ha più di 50 dipendenti, computati per numero di dipendenti effettivo secondo le indicazioni fornite dall'ANAC all'interno del PNA 2022/2024 (paragrafo 10.1.1 – pagine 57 e 58), per cui nella redazione del PIAO 2024-2026 non è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

TENUTO CONTO di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 18/04/2024 ad oggetto “Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026. Approvazione”, esecutiva, in cui il PIAO 2024-2026 approvato è stato predisposto nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di Isola della Scala, ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo,

nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

VISTA, in particolare, la Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026” del PIAO 2024-2026 approvato con D.G.C. 63/2024 sopra richiamata;

VISTI, altresì, gli allegati al PIAO 2024-2026, sopra richiamato, a costituirne parte integrante e sostanziale:

- A - Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi
- B - Analisi dei rischi
- C - Individuazione e programmazione delle misure
- C1 – Individuazione delle principali misure per aree di rischio
- D - Misure di trasparenza
- E - Calcolo valore soglia e percentuale annuale aumento spesa del personale
- F – Parere del Revisore del 15/04/2024 su programmazione del personale PIAO 2024-2026
- G – Verbale del 11/04/2024 Nucleo di Valutazione del Comune di Isola della Scala
- G1 – Pesatura – Valutazione della performance organizzativa

RITENUTO di provvedere all’approvazione della prima modifica alla sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026” del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, approvato con D.G.C. n. 63 del 18/04/2024, a seguito delle nuove esigenze dell’Ente intervenute rispetto quanto previsto dal PIAO vigente (sezione modificata allegata alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale - Allegato “1”);

RITENUTO di aggiornare l’allegato “E” - Calcolo valore soglia e percentuale annuale aumento spesa del personale del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 conseguentemente all’avvenuta approvazione del rendiconto di gestione anno 2023 (Allegato E1), allegato già approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 18/04/2024 ad oggetto “LINEE DI INDIRIZZO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA PER IL TRIENNIO 2024/2026 E L’INTEGRAZIONE DELLE RISORSE VARIABILI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2024”;

DATO ATTO che si è provveduto ad attivare la seguente forma di consultazione come previsto dalla normativa vigente:

- prot. n. 17562: invio alle organizzazioni sindacali e alle RSU aziendali della sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 e formazione del personale” soggette agli articoli 4 e 5 del CCNL 16/11/2022;

VISTO il parere favorevole rilasciato dall’Organo di revisione per quanto di competenza, pervenuto al numero di protocollo n. 17588 del 29/08/2024 (Allegato “F.1”);

CONSIDERATO quanto disposto da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;
- il “Regolamento comunale sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 04/03/2021 e ss.mm e ii.;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 21/03/2024 ad oggetto “APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE - P.E.G. 2024/2026 - PARTE ECONOMICA (ART. 169 DEL D.LGS. N. 267/2000)”;

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 14/03/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2024/2026 con i relativi allegati di legge;

VISTO il decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e successive modifiche ed integrazioni, recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi;

VISTO il parere di regolarità tecnica e contabile, a norma dell'art. 49 comma 1 del D.lgs. n. 267/2000;

DELIBERA

- 1) Approvare la Prima modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, approvato con D.G.C. n. 63 del 18/04/2024, esecutiva – Variazione n. 1/2024 alla Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026” a seguito delle nuove esigenze dell’Ente intervenute rispetto quanto previsto dal P.I.A.O. vigente (sezione modificata allegata alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale - Allegato “1”);
- 2) Aggiornare l'allegato “E” - Calcolo valore soglia e percentuale annuale aumento spesa del personale del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 conseguentemente all'avvenuta approvazione del rendiconto di gestione anno 2023 (Allegato E1), allegato già approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 18/04/2024 ad oggetto “LINEE DI INDIRIZZO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA PER IL TRIENNIO 2024/2026 E L'INTEGRAZIONE DELLE RISORSE VARIABILI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2024”;
- 3) Dare atto che il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole – allegato “F.1” – *Parere del Revisore del 29/08/2024 su Variazione n. 1/2024 alla Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026”*;
- 4) Dare atto che si intendono confermate le altre sezioni del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, approvato con D.G.C. n. 63 del 18/04/2024, esecutiva;
- 5) Dare mandato al Responsabile della Direzione Finanziaria, congiuntamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegata variazione n. 1/2024 alla sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026” del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 su Amministrazione Trasparente;
- 6) Dare mandato al Responsabile della Direzione Finanziaria di provvedere alla trasmissione della variazione n. 1/2024 alla sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026” del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, comma 4, del citato D.L. n. 80/2022;
- 7) Dare mandato al Responsabile della Direzione Finanziaria di provvedere alla trasmissione della variazione n. 1/2024 alla sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026” del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

Successivamente,
con separata votazione favorevole unanime

**LA GIUNTA COMUNALE
DELIBERA**

DI DICHIARARE, con votazione favorevole unanime espressa nelle forme di legge, la presente deliberazione IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza di provvedere agli atti conseguenti al presente Piano.

L'obbligo dell'informativa sul trattamento dei dati personali, di cui al regolamento UE 2016/679, è assolto attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente".

Letto approvato e sottoscritto

IL SEGRETARIO GENERALE

Fraccarollo Nicola

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD), il presente atto è conservato in originale negli archivi informatici del Comune di Isola della Scala, ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. 82/2005.)

IL PRESIDENTE

Giordani Federico

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD), il presente atto è conservato in originale negli archivi informatici del Comune di Isola della Scala, ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. 82/2005.)

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 - Variazione n. 1/2024

Riferimenti normativi:

- articoli. 6, 6 bis, 33, 34 bis, 52-comma 1-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- articolo 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016;
- articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;
- Decreto Presidenza Del Consiglio Dei Ministri - Dipartimento Della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (GU n.108 del 27/04/2020);
- Circolare ministeriale n. 17102/110/1 del 08/06/2020 – Uff. V. Affari Territoriali ad oggetto “Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, in attuazione dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”;
- articolo 9, comma 28, D.L. n. 78/2010;
- legge n. 68 del 12/03/1999;
- articolo 10 del D.L. 1 aprile 2021, n. 44, convertito con modificazioni in legge 28 maggio 2021, n. 76;
- D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
- 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;
- vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;
- 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);

<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</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. 53 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 52 a tempo indeterminato</p> <p>di cui</p> <p>n. 44 a tempo pieno</p> <p>n. 8 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 11 persone AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</p> <p><i>così articolati:</i></p> <p>n. 4 con profilo di Funzionario Amministrativo</p> <p>n. 2 con profilo di Funzionario di Vigilanza</p> <p>n. 1 con profilo di Funzionario servizi socio-assistenziali</p> <p>n. 1 con profilo di Funzionario Informatico</p> <p>n. 3 con profilo di Funzionario Tecnico</p> <p>n. 30 persone AREA DEGLI ISTRUTTORI</p> <p><i>così articolate:</i></p>
---	---	--

		<p>n. 7 con profilo di Agente di Polizia Locale n. 14 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 2 con profilo di Istruttore Amministrativo/Contabile n. 1 con profilo di Istruttore Bibliotecario n. 6 con profilo di Istruttore Tecnico n. 1 con profilo di Istruttore tecnico manutentivo</p> <p>n. 10 persone AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI <i>così articolate:</i> n. 4 con profilo di Operatore Amministrativo Esperto n. 4 con profilo di Operatore tecnico manutentivo esperto n. 2 con profilo di Operatore tecnico necroforo esperto</p> <p>Oltre la dotazione organica del Comune: SEGRETARIO COMUNALE</p>
	<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> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale (ultimo rendiconto di gestione disponibile: esercizio finanziario 2023) le risultanze sono le seguenti (vedi "prospetto conteggi" Allegato "E1" alla presente programmazione a farne parte integrante e sostanziale):</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 25,95% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%; ▪ 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, di Euro 90.425,47 (in aggiunta rispetto alla spesa di personale dell'anno 2023), con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 2.336.038,92; ▪ la normativa prevede l'applicazione di un ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1; tale incremento teorico è pari a Euro 442.842,85 per l'anno 2024 calcolato come percentuale del 22,00% della spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 2.012.922,04; tuttavia l'applicazione di tale incremento determina un valore pari a Euro 2.455.764,89, superiore quindi alla "soglia" della Tabella 1 di cui all' art. 4 del D.M. che pertanto costituisce il valore massimo di incremento della spesa del personale dell'anno 2024; ▪ 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 <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.; ▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato alla presente programmazione, la
--	--	--

		<p>capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024 (rispetto all'anno 2023), ammonta pertanto conclusivamente a Euro 90.425,47, portando a individuare la <i>soglia</i> 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 2.336.038,92.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ La capacità assunzionale per l'anno 2024 di € 90.425,47 viene ridotta per effetto della rinuncia a capacità assunzionali per recupero del superamento del vincolo fondo risorse decentrate negli anni precedenti ai sensi dell'art. 4 D.L. n. 16/2014 ad € 77.195,47 riducendo di conseguenza la spesa di personale potenziale massima ad € 2.322.808,92. <p>Si evidenzia quindi che la spesa del personale dell'anno 2023 pari a complessivi Euro 2.245.613,45, in un'ottica di massima prudenza, comprende l'importo complessivo di Euro 34.562,87 (rinuncia di capacità assunzionali dell'anno 2023) quale "quota figurativa" di spesa del personale, in esecuzione di quanto indicato nella deliberazione della Giunta Comunale n. 114 del 29/06/2024 ad oggetto "LINEE DI INDIRIZZO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA PER IL TRIENNIO 2023/2025 E L'INTEGRAZIONE DELLE RISORSE VARIABILI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2023" a cui si rimanda.</p> <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, 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:</p>
--	--	--

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 2.012.922,04 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 442.842,85, ridotti a Euro 323.116,88 per consentire il rispetto del limite della TABELLA 1 D.M. = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE pari a Euro 2.336.038,92 \geq SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 2.284.646,26 (vedi allegato "E1" aggiornato).

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 "E" 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

come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.930.303,33

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2024: Euro 1.771.503,14.
--

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 (media triennale 2007/2009): Euro 21.396,21
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 7.200,00
--

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, con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 15/02/2024 – esecutiva – ad oggetto “Articolo 33 d.Lgs. 165/2001. Ricognizione delle eccedenze

di personale - anno 2024”.

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 Isola della Scala 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 2024:

- n. 1 Funzionario Amministrativo – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione- Direzione Affari Generali – Demografici – data di cessazione 30/06/2024;
- n. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori - Direzione Programmazione e Governo del Territorio – Attività Economiche/Produttive – data di cessazione 31/08/2024.

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista.

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici dell'Amministrazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

1. ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – “AREA DEGLI ISTRUTTORI” – DIREZIONE AFFARI GENERALI – DEMOGRAFICI

In data 30/06/2024 si prevede la cessazione per dimissioni di n. 1 Funzionario Amministrativo presso la Direzione Affari Generali – Demografici; tale uscita è stata confermata tramite presentazione di domanda di dimissioni.

Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con n. 1 Istruttore Amministrativo (Area degli Istruttori) a supporto della Direzione interessata mediante una delle seguenti procedure:

- Concorso pubblico;
- Scorrimento di graduatoria concorsuale vigente presso altri Enti;
- Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001.

In data 19/04/2024 è stato avviato il concorso pubblico (bando prot. n. 8037), attualmente concluso.

2. FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE

		<p>QUALIFICAZIONI DA ASSEGNARE ALLA DIREZIONE AFFARI GENERALI – DEMOGRAFICI / SERVIZI DEMOGRAFICI – Per la copertura del posto si ritiene di attivare la procedura di selezione interna per l’effettuazione di progressione tra le Aree prevista dall’art. 13, commi 6-7-8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, utilizzando le risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell’anno 2018 relativo al personale destinatario del CCNL.</p> <p>In data 19/04/2024 è stata avviata la selezione pubblica (avviso prot. n. 9761), attualmente conclusa.</p> <p>3. FUNZIONARIO DI VIGILANZA - AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI DA ASSEGNARE ALLA DIREZIONE POLIZIA LOCALE / SERVIZIO POLIZIA LOCALE - Per la copertura del posto si ritiene di attivare la procedura di selezione interna per l’effettuazione di progressione tra le Aree prevista dall’art. 13, commi 6-7-8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, utilizzando le risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell’anno 2018 relativo al personale destinatario del CCNL;</p> <p>4. FUNZIONARIO SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI/ASSISTENTE SOCIALE – AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE – DIREZIONE SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI E CULTURALI</p> <p>L’Ente ha deciso di potenziare il servizio sociale professionale, al quale spetta il compito importante di co-costruire percorsi di aiuto personalizzati che coinvolgano, oltre ai beneficiari degli interventi e alle loro famiglie, le reti formali e informali per poter co-costruire opportunità realmente sostenibili e beneficiare di tutte le risorse comunitarie già in essere. Tutto questo è motivato dal fatto che il Servizio Sociale territoriale è sempre più “porta di accesso” per tutti i cittadini che vivono una</p>
--	--	---

		<p>situazione di fragilità e pertanto è stato riconosciuto come LEPS- Livello essenziale delle prestazioni sociali con un rapporto minimo di 1 Assistente Sociale ogni 6.500 abitanti.</p> <p>Per questi motivi, Si ritiene di disporre l'assunzione di n. 1 Funzionario servizi socio-assistenziali/Assistente sociale (Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione) a supporto della Direzione interessata mediante una delle seguenti procedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concorso pubblico; - Scorrimento di graduatoria concorsuale vigente presso altri Enti; - Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001; <p>5. ISTRUTTORE TECNICO – “AREA DEGLI ISTRUTTORI – DIREZIONE PROGRAMMAZIONE E GOVERNO DEL TERRITORIO – ATTIVITÀ ECONOMICHE/PRODUTTIVE</p> <p>In data 31/08/2024 si prevede la cessazione per dimissioni di n. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori in forza alla Direzione Programmazione e Governo del Territorio – Attività Economiche/Produttive – data di cessazione 31/08/2024; tale uscita è stata confermata tramite presentazione di domanda di dimissioni.</p> <p>Il lavoratore, contestualmente alle dimissioni, ha dichiarato di avvalersi del diritto alla conservazione del posto per sei mesi, senza retribuzione, come previsto dall'art. 25, comma 10, del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 16/11/2022</p> <p>Pertanto, si ritiene di disporre la sua sostituzione, decorsi i sei mesi di conservazione del posto (conclusione procedura sostituzione anno 2025), con n. 1 Istruttore Tecnico (Area degli Istruttori) a supporto della Direzione interessata mediante una delle seguenti procedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concorso pubblico; - Scorrimento di graduatoria concorsuale vigente presso altri Enti; - Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001. <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale viene sottoposta al Revisore</p>
--	--	---

		<p>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. Il parere rilasciato dal Revisore dei Conti viene allegato al presente documento, a formarne parte integrante e sostanziale (Allegato "F1").</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>Procedura ad oggi non prevista.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>In correlazione al punto c) della sezione 2), si stabilisce di procedere con le seguenti PROCEDURE CONCORSUALI, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001:</p> <p>➤ ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – "AREA DEGLI ISTRUTTORI"</p> <p>Si ritiene di avviare la procedura di ingresso di una unità a supporto della Direzione Affari Generali e Demografici mediante una delle seguenti procedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concorso pubblico; - Scorrimento di graduatoria concorsuale vigente presso altri Enti; - Mobilità ex art. 30, comma 2 del D. Lgs. 165/2001; <p>Procedura concorsuale espletata e conclusa positivamente (assunzione avvenuta il 16/07/2024).</p> <p>➤ FUNZIONARIO SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI/ASSISTENTE SOCIALE– "AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE"</p> <p>Si ritiene di avviare la procedura di ingresso di una unità a supporto della Direzione</p>

		<p>Servizi Socio-Educativi e Culturali mediante una delle seguenti procedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concorso pubblico; - Scorrimento di graduatoria concorsuale vigente presso altri Enti; - Mobilità ex art. 30, comma 2 del D. Lgs. 165/2001. <p>➤ ISTRUTTORE TECNICO – “AREA DEGLI ISTRUTTORI”</p> <p>Si ritiene di avviare la procedura di ingresso di una unità a supporto della Direzione Programmazione e Governo del Territorio – Attività Economiche/Produttive mediante una delle seguenti procedure (conclusione procedura sostituzione anno 2025):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concorso pubblico; - Scorrimento di graduatoria concorsuale vigente presso altri Enti; - Mobilità ex art. 30, comma 2 del D. Lgs. 165/2001; <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>Procedura ad oggi non prevista.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>Si è stabilito di avviare le seguenti progressioni tra le aree, secondo le procedure straordinarie di progressione tra le Aree previste dall’art. 13, commi 6-7-8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, utilizzando le risorse derivanti dallo 0,55 del monte salari 2018 e alla luce dei pareri Aran CFL 209 e CFL 229:</p> <ul style="list-style-type: none"> - FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI - DIREZIONE AFFARI GENERALI DA ASSEGNARE ALLA DIREZIONE AFFARI GENERALI E DEMOGRAFICI / SERVIZI DEMOGRAFICI; Procedura di selezione espletata e conclusa
--	--	--

		<p>positivamente (progressione avvenuta il 01/07/2024).</p> <p>- FUNZIONARIO DI VIGILANZA - AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI – DA ASSEGNARE ALLA DIREZIONE POLIZIA LOCALE / SERVIZIO POLIZIA LOCALE.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Premesso che rientra tra gli obiettivi di questa Amministrazione Comunale la salvaguardia di standard di sicurezza dei cittadini anche supportando i servizi di cittadinanza attiva e la maggior collaborazione tra servizi pubblici, associazioni e volontariato civico, a partire dall'anno 2024 è stato deliberato di istituire il servizio delle nonne e dei nonni vigile finalizzata alla sorveglianza davanti le scuole del territorio oltre che in luoghi sensibili come parchi, piazze e spazi di aggregazione.</p> <p>Per tale attività, è stata stanziata in bilancio la spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024 pari a Euro 7.200,00.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>Procedura ad oggi non prevista.</p> <p>La presente scheda costituisce il PIANO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER L'ANNO 2024.</p>
	<p>3.3.4. Formazione del personale</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>In attuazione del più ampio piano strategico di formazione dei dipendenti "Ri-formare la PA" come obiettivo del PNRR per favorire le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica, in data 23/03/2023 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato un'apposita direttiva indirizzata a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, con lo scopo di fornire indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.</p> <p>Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target</p>

		<p>fissati dal PNRR, la direttiva ministeriale ha invitato le amministrazioni che non avevano ancora avviato i propri dipendenti alla formazione messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, a registrarsi sulla piattaforma “Syllabus” del Dipartimento (https://syllabus.gov.it), entro il 30/06/2023, indicando il proprio responsabile della formazione (ove non presente, un altro referente), nonché ad individuare e abilitare i dipendenti da avviare all’attività formativa.</p> <p>Entro sei mesi dalla registrazione in piattaforma, e comunque entro il 31/12/2023, ogni amministrazione non ancora registrata doveva assicurare il completamento delle attività di assessment (test iniziale) e l’avvio della formazione sulle competenze digitali da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti.</p> <p>L’obiettivo della formazione sulle competenze digitali era finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente individuato, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus “Competenze digitali per la PA” (obiettivo formativo). Più precisamente, ciascun dipendente doveva conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio).</p> <p>La verifica dell’andamento della formazione e il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi sopra indicati viene effettuato dal referente di ciascuna amministrazione attraverso l’utilizzo di specifiche funzionalità della piattaforma “Syllabus”.</p> <p>Il Comune di Isola della Scala ha adempiuto a quanto stabilito dalla Direttiva Ministeriale sopra citata individuando e registrando entro il 30/06/2023 sulla piattaforma Syllabus il 30% dei dipendenti da avviare alla formazione. Il Servizio Personale, su indicazione del Responsabile delle Risorse Umane, ha monitorato mensilmente l’andamento della formazione dei dipendenti sul portale Syllabus in modo da garantire il rispetto dei termini fissati dalla Direttiva Ministeriale.</p> <p>Nel corso dell’anno 2023 il 30% dei dipendenti (pari a n. 16 dipendenti) ha completato la formazione sulle competenze digitali prevista dalla Direttiva ministeriale, raggiungendo anche, in</p>
--	--	---

		<p>molti casi, il livello avanzato in quasi tutte le competenze descritte.</p> <p>Per l'anno 2024 si prevede di giungere entro il 31/12/2024 al completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo sulle competenze digitali tramite la piattaforma Syllabus da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% (pari a n. 13 dipendenti) come da Direttiva Ministeriale. Si promuoverà, inoltre, la formazione relativa alle competenze trasversali e in relazione a obiettivi "specifici", per il raggiungimento di almeno 24 ore di formazione/anno, non solo attraverso la piattaforma Syllabus, secondo quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23/03/2023 in materia di formazione del personale.</p> <p>Si intende promuovere efficacemente la valorizzazione delle competenze del personale dipendente con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo di persone preparate e motivate nello svolgimento del proprio lavoro con attenzione, anche e soprattutto, a chi è in servizio da più anni oltre che ai nuovi assunti.</p> <p>La formazione del personale si esplica in tre diversi ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione obbligatoria; - Formazione trasversale; - Formazione specifica operativa. <p>La <u>formazione obbligatoria</u> è quella prevista dalle norme vigenti e dai contratti di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione sulla salute e sicurezza ai sensi del D. Lgs. 81/2008 coordinato con il D. Lgs. 106/2009 "<i>Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro</i>"; - formazione in materia di trasparenza e anticorruzione ai sensi della Legge 190/2012 "<i>Disposizione per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione</i>" e i successivi decreti attuativi (D. Lgs. 33/2013 e D. Lgs.
--	--	--

		<p>39/2013);</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione in termini di privacy e tutela dei dati ai sensi del Regolamento Generale sulla protezione dei dati (GDPR) UE 2016/679. <p>Tutto il personale è tenuto obbligatoriamente a partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento obbligatori organizzati dall'Ente secondo le varie scadenze di legge.</p> <p>La <u>formazione trasversale</u> è finalizzata a fornire le competenze utili a migliorare i processi di lavoro tramite acquisizione di soft skills relativamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestione di dati, informazioni e contenuti digitali - Produzione, valutazione e gestione dei documenti informatici - Open data - Metodologie di comunicazione interna ed esterna - Identità digitale - Servizi on-line - Obiettivi della trasformazione digitale e relative tecnologie <p>La <u>formazione specifica</u> è finalizzata a sviluppare le competenze specialistiche degli operatori di determinati servizi (operai specializzati, operai-necrofori, agenti di polizia locale, assistenti sociali, bibliotecari, addetti al CED) e di specifici uffici (assistenti amministrativi, contabili e tecnici).</p> <p>Verrà incentivata anche per l'anno 2024 per la formazione trasversale e specifica sia tramite individuazione delle attività formative da parte dei singoli Responsabili di Direzione, sia su singola iniziativa del dipendente, purché l'attività di formazione prescelta sia pianificata e condivisa dal dipendente stesso con il proprio Responsabile di Direzione. Si promuoverà soprattutto l'utilizzo della piattaforma Syllabus per la formazione sui temi della Transizione digitale, ecologica, amministrativa e sulla progettazione, realizzazione e valutazione dei servizi digitali della Pubblica</p>
--	--	---

		<p>Amministrazione.</p> <p>Anche in ambito formativo si cercherà di dare risalto agli obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile in materia di raggiungimento della parità di genere, lotta contro ogni forma di discriminazione, eliminazione di ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, sostegno di tutte le forme di inclusione e riconoscimento dei diritti umani.</p> <p>La Pubblica Amministrazione ha un ruolo rilevante per il raggiungimento di questi obiettivi, sia per la promozione di una cultura attenta alle differenze, sia per l'attuazione degli strumenti che assicurano all'interno della collettività il rafforzamento della parità di genere, sia per l'esempio che può dare all'interno dei luoghi di lavoro pubblici.</p> <p>Verrà incentivata, anche attraverso l'utilizzo della piattaforma Syllabus, la partecipazione del personale dipendente a corsi di formazione per il rafforzamento delle competenze individuali sui temi del contrasto alle disuguaglianze di genere e la promozione delle pari opportunità, a partire dal mondo del lavoro, promuovendo la diffusione di una cultura del rispetto e della valorizzazione del mondo femminile.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</p> <p>Vengono privilegiate, in modo particolare per la formazione specifica, le attività formative inserite all'interno di abbonamenti già attivati dall'Ente per altri servizi, oppure a titolo gratuito.</p> <p>Le attività formative a pagamento vengono attivate compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio. A tal fine vengono previsti ogni anno nel bilancio dell'Ente due capitoli specifici per la formazione generale e per l'aggiornamento normativo per un totale di € 5.000,00.</p> <p>La formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza è solitamente affidata al RSPP esterno incaricato dall'Ente che predispose il piano della formazione generale e specifica nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di settore.</p>
--	--	---

		<p>Per la formazione obbligatoria in termini di anticorruzione, trasparenza e privacy ci si avvale, solitamente, di pacchetti completi di corsi (livello generale e specifico) fruibili grazie all'acquisto di abbonamenti annuali a Enti di formazione oppure tramite l'adesione alla quota associativa di Enti o Associazioni pubblici o privati.</p> <p>Nell'ambito della formazione trasversale e specifica non obbligatoria i Responsabili di Direzione individuano direttamente di volta in volta i corsi di maggior interesse per l'aggiornamento professionale proprio e dei dipendenti afferenti alla propria Direzione. L'Ente favorisce anche la singola iniziativa del dipendente, purché l'attività di formazione prescelta sia pianificata e condivisa dal dipendente stesso con il proprio Responsabile di Direzione.</p> <p>In taluni casi l'Ente organizza autonomamente corsi di formazione in presenza per il proprio personale dipendente incaricando esperti esterni di comprovata professionalità in ambiti specifici e trasversali a più uffici e servizi (es: appalti e contratti, protocollo informatico, ecc...).</p> <p>Con la situazione pandemica degli anni 2020-2021-2022 si è sviluppata in maniera esponenziale la formazione da remoto in modalità webinar. L'esperienza maturata nel contesto emergenziale ha consentito di familiarizzare con le tecnologie e riconoscere i vantaggi in termini di immediatezza e di risparmio di tempo nella fruizione dei corsi.</p> <p>Le attività di formazione, di norma, si inseriscono in modo flessibile e puntuale negli ordinari tempi di lavoro del personale dipendente; nel caso in cui i corsi di formazione siano previsti in orario diverso da quello di servizio al dipendente è riconosciuto lo straordinario e, in caso di corsi in presenza, l'eventuale rimborso per la trasferta, se spettante.</p> <p>L'Ufficio Personale provvede alla gestione dei corsi di formazione a titolo oneroso, nell'ambito del budget disponibile, tramite elaborazione degli atti di impegno di spesa e liquidazione; riceve, inoltre, gli attestati dei corsi di formazione rilasciati ai singoli dipendenti per l'implementazione dei singoli fascicoli personali. Effettua, infine, un monitoraggio dei corsi di formazione effettuati durante l'anno solare tramite compilazione di un prospetto che riporta l'argomento dei corsi,</p>
--	--	---

		<p>l'Ente formatore, la durata, il costo, la modalità (se in presenza o a distanza) e i dipendenti che hanno partecipato.</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p> <p>L'Ente garantisce il diritto allo studio come previsto dal CCNL vigente nella misura del 3% del personale dipendente in servizio all'inizio di ciascun anno. Nell'anno 2023 n. 2 dipendenti hanno regolarmente usufruito dei permessi per diritto allo studio e la richiesta di utilizzo di tali permessi è stata rinnovata e autorizzata anche per l'anno 2024.</p> <p>Le singole Direzioni sottoscrivono annualmente abbonamenti a riviste specialistiche o a piattaforme online che erogano corsi di formazione e mettono a disposizione materiali didattici e di approfondimento a sostegno dell'attività amministrativa e/o tecnica dei singoli uffici.</p> <p>Si intende proseguire anche durante il periodo di vigenza del presente Piano nel sostegno al diritto allo studio e nell'incentivare la partecipazione di un numero sempre maggiore di dipendenti a corsi di formazione specifici per il proprio ufficio o settore per favorire la crescita professionale del dipendente e lo sviluppo di crescenti capacità e competenze nello svolgimento del proprio lavoro.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti <p>Il contratto vigente CCNL Funzioni Locali riconosce l'importanza della formazione del personale, in quanto svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento della Pubblica Amministrazione dirette a conseguire una maggiore qualità, efficacia ed efficienza dell'attività delle amministrazioni.</p> <p>La formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: valorizza il</p>
--	--	--

		<p>patrimonio professionale presente negli enti, garantisce l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative e nuove tecnologie, favorisce la crescita professionale del dipendente e lo sviluppo delle proprie potenzialità in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti.</p> <p>La formazione, per rispondere alle esigenze di rinnovamento e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, deve essere concreta, rapida, flessibile e coinvolgente, sviluppando la partecipazione attiva e il miglioramento condiviso.</p> <p>A partire dal d.lgs. 165/200 e fino al 2021 con il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" la formazione è individuata come punto cardine di tutte le strategie di cambiamento e modernizzazione volte al miglioramento continuo dei processi interni e dei servizi al pubblico.</p> <p>È necessario, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente accrescendo il livello di formazione e di aggiornamento professionale del personale, tenendo conto anche delle esigenze e delle inclinazioni dei singoli dipendenti.</p> <p>Attraverso le varie attività di formazione che si intendono programmare nel periodo di vigenza del presente Piano ci si pone l'obiettivo di:</p> <ul style="list-style-type: none">- conseguire una maggiore qualità, efficacia ed efficienza dell'attività dei singoli Uffici;- migliorare la conoscenza sull'uso delle nuove tecnologie al fine di rendere maggiormente snelli alcuni processi e ridurre i tempi di attesa di lavorazione delle pratiche;- contribuire alla crescita professionale e personale dei lavoratori ed incentivare il benessere lavorativo nell'ottica di un sempre maggior coinvolgimento dei dipendenti nei processi produttivi dell'Ente;- conseguire una sempre maggior specializzazione dei dipendenti nelle mansioni loro
--	--	--

		assegnate per migliorare i processi di lavoro tramite acquisizione di soft skills e per limitare il ricorso ad esperti esterni a cui affidare incarichi a titolo oneroso.
--	--	---

RIEPILOGO ALLEGATI:

E 1 - Calcolo valore soglia e percentuale annuale aumento spesa del personale

F 1 – Parere del Revisore del 29/08/2024 su programmazione del personale PIAO 2024-2026

COMUNE DI ISOLA DELLA SCALA (Provincia di Verona)

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO		
		2024		
Popolazione al 31 dicembre		2023	11.683	f
U.1.01.00.00.000		ANNI VALORE		
U.1.03.02.12.000		2023	2.194.245,04 €	
QUOTA "FIGURATIVA" RINUNCIA SPAZI ASSUNZIONALI ANNO 2023 PER RECUPERO FONDO (ONERI E IRAP COMPRESA)		2023	16.805,54 €	
		2023	34.562,87 €	Art. 1, commi 226-228, Legge 208/2015
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato		2023	2.245.613,45 €	(m)
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		2018	2.012.922,04 €	(n)
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (comprende TARI corrispettivo esternalizzata)		2021	8.793.136,92 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2022	9.062.632,13 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio (comprende TARI corrispettivo esternalizzata)		2023	9.106.153,20 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			8.987.307,42 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	2023 (a)			25,95%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)			27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)			31,00%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b1)) rispetto	2023 (c)		90.425,47 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2024			22,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 rispetto	2018 (d)		442.842,85 €	
Tetto di spesa comprensivo dell'incremento da Tabella 2 (d+m)	(e)		2.455.764,89 €	d+n
Incremento EFFETTIVO potenziale della spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto	2018 (f)		323.116,88 €	g-n
Tetto massimo LIMITE di spesa di personale per l'anno (art. 4, c. 1 e art. 5, c. 1)	(g)		2.336.038,92 €	27,00%
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2 rispetto	2023 (i)		90.425,47 €	l-m
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024 (l)		2.336.038,92 €	
Spesa per il personale prevista - Anno:	2024		2.264.801,26 €	
QUOTA "FIGURATIVA" RINUNCIA SPAZI ASSUNZIONALI PER RECUPERO FONDO (ONERI E IRAP COMPRESA)	2024		19.845,00 €	Art. 1, commi 226-228, Legge 208/2015 (*)
TOTALE SPESA DEL PERSONALE PREVISTA "LORDA" - ANNO:	2024		2.284.646,26 €	Importo da ricalcolare a consuntivo a riferimento per capacità assunzionale 2024 (compresa rinuncia spazi assunzionali 2024)
Spesa per il personale prevista - Anno:	2025		2.343.100,09 €	
Spesa per il personale prevista - Anno:	2026		2.343.100,09 €	
Incremento EFFETTIVO potenziale della spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto	2023 2024		90.425,47 €	VEDI SOPRA
(*) TOTALE RINUNCIA SPAZI ASSUNZIONALI ANNO 2024			10.000,00 €	
QUOTA "SPAZI ASSUNZIONALI" (OLTRE ONERI E IRAP) A COMPENSAZIONE "RECUPERO FONDO ANNO 2024"			2.380,00 €	
CPDEL 23,80%			850,00 €	
IRAP 8,50%	2024		13.230,00 €	
RINUNCIA SPAZI ASSUNZIONALI PER RECUPERO FONDO (ONERI E IRAP COMPRESA)				
CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA	2024		77.195,47 €	
SPESA potenziale massima effettiva 2024			2.322.808,92 €	
Spesa prevista anno 2024			2.284.646,26 €	
spazio per nuove assunzioni			38.162,66 €	

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

(e): Se (d) è maggiore di (c), l'incremento di spesa non può essere superiore a (c).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

(h): se (g) è maggiore di (f), il limite massimo di spesa è pari a (f).

COMUNE DI ISOLA DELLA SCALA

Provincia di Verona

Parere n. 6 del 29.08.2024

Oggetto: Parere su “Prima modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 – Variazione n. 1/2024 alla Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026”.

Per la redazione del presente parere il revisore ha acquisito ampie ed esaurienti spiegazioni dal dott. Ferri sia telefonicamente che a mezzo mail nei giorni 27 e 29 c.m.

Il giorno 29/08/2024 il sottoscritto dott. Pavanello Andrea in qualità di revisore dei conti nominato con Delibera di C.C. n. 38 del 09.07.2024, prende in esame, presso il proprio studio, la documentazione ricevuta nei giorni 27-29 agosto a mezzo email dal dott. Michelangelo Ferri, responsabile della direzione finanziaria dell’Ente, ai fini del rilascio del proprio parere in ordine alla proposta di deliberazione G.C. ad oggetto “**Prima modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 – Variazione n. 1/2024 alla Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026**”.

Visti:

- l’art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l’art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che dispone che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni volte in via prioritaria alla razionalizzazione e allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, e al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- l’art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall’anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 quale limite di spesa da non superare;
- l’articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, che ha introdotto l’onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rilevato inoltre che:

- l’art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 così dispone: “*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”;

- con D.M. del 17 Marzo 2020, pubblicato sulla G.U. del 27.04.2020, attuativo dell'art. 33, c. 2 citato, sono state definite le fasce demografiche, i relativi valori soglia, le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006), nonché i valori cui devono convergere i comuni con una spesa di personale eccedenti tali limiti;
- in data 08/06/2020 è stata rilasciata una circolare attuativa del D.M. citato (Circolare ministeriale n. 17102/110/1 – Uff. V. Affari Territoriali ad oggetto “Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”), che ha fornito utili indicazioni per la prima applicazione della nuova normativa.
- il D.M. 21 ottobre 2020 “Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale (G.U. 297 del 30/11/2020)” ed, in particolare, l'art. 3, comma 2, dispone che “[...] Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”;

Preso atto che:

- la programmazione del fabbisogno di personale viene approvata con specifico atto secondo le 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;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Visto l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 in merito al P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) e preso atto che, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, tra l'altro, [...] “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”;

Visto l'art. 1 del D.P.R. n. 81/2022 secondo il quale sono assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), gli adempimenti inerenti ai piani di fabbisogno del

personale; inoltre, per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO (compresi gli enti locali), il piano dei fabbisogni del personale è da intendersi come riferito alla corrispondente sezione del PIAO (Sezione 3.3);

Dato atto che il 2024 è il secondo anno di applicazione del PIAO;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 18/04/2024 ad oggetto “Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026. Approvazione” ed, in particolare, la Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026”;

Vista la proposta di deliberazione G.C. n. 109 del 27/08/2024 ad oggetto “Prima modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 – Variazione n. 1/2024 alla Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026”;

Preso atto che la variazione n. 1/2024 alla Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026” si rende necessaria a seguito delle nuove esigenze dell’Ente intervenute rispetto quanto previsto dal PIAO vigente, come esplicitato nella richiamata Sezione 3.3, ed in particolare l’Amministrazione ha rilevato le seguenti necessità:

- l’assunzione di un nuovo Funzionario Servizi Socio-Assistenziali/Assistente Sociale – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione – Direzione Servizi Socio-Educativi e Culturali, per potenziare il servizio sociale professionale, al quale spetta il compito di co-costruire percorsi di aiuto personalizzati che coinvolgano, oltre ai beneficiari degli interventi e alle loro famiglie, le reti formali e informali per poter co-costruire opportunità realmente sostenibili e beneficiare di tutte le risorse comunitarie già in essere. Tutto questo è motivato dal fatto che il Servizio Sociale territoriale è sempre più “porta di accesso” per tutti i cittadini che vivono una situazione di fragilità e pertanto è stato riconosciuto come LEPS- Livello essenziale delle prestazioni sociali con un rapporto minimo di 1 Assistente Sociale ogni 6.500 abitanti;
- la sostituzione di un Istruttore Tecnico – Area Degli Istruttori – appartenente alla Direzione programmazione e governo del territorio – Attività economiche/produttive, che ha inviato le proprie dimissioni con data di cessazione 31/08/2024.

Preso atto che l’Ente:

- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così attestato nella SEZIONE 3.3 proposta P.I.A.O. 2024-2026 e visti i prospetti agli atti dell’ufficio personale;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci ai sensi del comma 1-quinquies dell’art. 9 del D.L. n. 113/2016.

Rilevato che:

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall’art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- è rispettato quanto introdotto dal d.lgs. 75/2017 all’art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 165/2001 dove viene posto il “divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”.

Preso atto, relativamente ai vincoli introdotti dal D.M. 17/03/2020, che il comune di Isola della Scala ha come valori soglia il 27% per la tabella 1, il 22% per il 2024 ed il 31% per la tabella 3:

- il primo valore soglia definisce il limite massimo di spesa per il personale e gli enti che sono al di sotto di tale valore possono procedere ad assunzioni fino al limite di tale valore, nel

rispetto dell'ulteriore limite di tabella 2.

- il secondo valore definisce il tetto di incremento massimo annuo della spesa per personale;
- il terzo valore indica un valore soglia superato il quale l'ente deve procedere ad una riduzione della spesa per personale.
- Se l'ente si posiziona all'interno dei valori soglia tabella 1 e tabella 3, deve assicurare un rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

Verificato che per il Comune di Isola della Scala è rispettato il valore soglia di tabella 1 di cui al D.M. del 17 Marzo 2020 e che il limite di spesa calcolato applicando la percentuale del 27% sulla media delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati (2023-2022-2021) al netto del FCDE previsto nell'ultimo bilancio di previsione assestato del triennio di riferimento ammonta ad Euro 2.336.038,92 (calcolato tenuto conto dell'ultimo rendiconto della gestione approvato alla data di redazione del presente parere, vale a dire quello riferito all'anno 2023);

Verificato che, poiché la spesa di personale del 2023 era pari ad Euro 2.245.613,45 (tenuto conto della "quota figurativa" di spesa del personale di € 34.562,87 a titolo di rinuncia spazi assunzionali, in esecuzione di quanto indicato nella deliberazione della Giunta Comunale n. 114 del 29/06/2023, esecutiva, a cui si rimanda, ed ai sensi dell'art. dell'art. 1, commi 226 e 228, della legge 208/2015), l'incremento di spesa per il personale previsto dalla tabella 2 (Euro 442.842,85) è maggiore dell'incremento massimo teorico (Euro 323.116,88) e, pertanto, l'ente ha la facoltà di incrementare la spesa del personale dell'anno 2024, considerando una prevista rinuncia alla capacità assunzionale di € 13.230,00 arrivando ad una spesa massima per il personale pari ad Euro 2.322.808,92;

Considerato che nel corso dell'anno 2024 si può procedere ad assunzioni solo entro tale limite computando tutte le assunzioni già fatte e quelle pianificate (la spesa di personale prevista per il 2024 è pari a € 2.284.646,26 come risultante nell'allegato "E1" al PIAO 2024/2026 aggiornato tenuto conto dell'approvazione del rendiconto di gestione 2023 avvenuta con deliberazione C.C. n. 26 del 30/05/2024, esecutiva);

Preso atto che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:

- Media triennio 2011/2013 € 1.930.303,33
- Previsione 2024 € 1.771.503,14

Preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità per il triennio 2007/2009 pari a € 21.396,21 per gli enti in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006, così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, del personale comandato e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea, nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

Rilevato che con la programmazione del personale 2024/2026 del Comune sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

Tenuto conto che le attuali previsioni del bilancio 2024/2026 garantiscono il mantenimento degli equilibri pluriennali;

Per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

Assevera

Il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio

Accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026, così come aggiornato con la proposta di deliberazione G.C. in argomento, consente di rispettare:

- il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti, tenuto conto anche dell'utilizzo di capacità assunzionale ai sensi dell'art. 1, commi 226 e 228, della legge 208/2015;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

Raccomanda

che ogni eventuale ulteriore modifica della programmazione del personale sia rispettosa dei limiti di cui sopra e garantisca il mantenimento degli equilibri pluriennali.

Esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione G.C. ad oggetto "Prima modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 – Variazione n. 1/2024 alla Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026".

Il revisore precisa che su sua richiesta il dott. Ferri aveva già riportato i dati contabili nello schema di parere di competenza del revisore, nonché riportato i dati dei provvedimenti già assunti ed i riferimenti normativi.

Rovigo, li 29 agosto 2024.

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

Dott. Andrea Pavanello

(Firmato digitalmente)