



COMUNE DI RONCADELLE

Provincia di Brescia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 25 del 19/02/2025

OGGETTO: INTEGRAZIONE PIAO: ALLEGATO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025 - 2027 E CONTESTUALE RIMODULAZIONE ORGANICA

Il giorno **diciannove Febbraio duemilaventicinque**, alle ore **16:00**, si riunisce la Giunta Comunale

Sono presenti:

N.	<u>Cognome e Nome</u>	P	A
1	GROPPELLI ROBERTO	X	
2	BELLERI NADIA	X	
3	ZANOTTI AGOSTINO	X	
4	MARCHINA PIERLUIGI	X	
5	DI LEO CATERINA		X

PRESENTI : 4

ASSENTI : 1

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza il Segretario Comunale Dott.ssa Antonella Cambio, il quale provvede alla stesura dei verbali [articolo 97, comma 4, lettera a) del TUEL].

Visto il numero dei presenti, il Sindaco Avv. Roberto GropPELLI dichiara aperta la seduta per l'esame dell'oggetto di cui sopra.

OGGETTO: INTEGRAZIONE PIAO: ALLEGATO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025 - 2027 E CONTESTUALE RIMODULAZIONE ORGANICA

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

i principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità, trasparenza dell'azione amministrativa di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 7 agosto 1990 numero 241 e smi;

l'articolo 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267 (TUEL) e smi;

la deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 18/12/2024 e la deliberazione di Giunta Comunale n. 148 del 18/12/2024, con le quali sono stati rispettivamente approvati il Bilancio di Previsione ed il P.E.G. per il periodo 2025-2027;

Considerato che:

- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che “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. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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'articolo 91 del Testo Unico stabilisce che “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.”;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 6, commi 2 e 3, del d.lgs. 165/2001 stabilisce: “2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario

massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;

- con decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha adottato le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, nelle quali viene specificato che “Le ... linee guida ... definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”;

Preso atto che la disciplina recata dal d.lgs. 75/2017 stabilisce che la dotazione organica è un “valore finanziario di spesa potenziale” e che per gli enti locali “sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”;

Ricordato che:

- il Comune di Roncadelle quale ente già soggetto al patto di stabilità interno soggiace alle limitazioni di spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 296/2006 che fissa tale limite nel valore medio del triennio 2011-2013;
- tale valore è fissato nella somma di € 1.483.267,82;

Evidenziato che:

- “Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000)”;
- restano comunque ferme le limitazioni assunzionali vigenti, anche a tempo determinato;
- gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- nel PTFP dovranno essere indicate “le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”;

Visti, a questo proposito:

- l'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;
- il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;
- gli articoli 20 e 23 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, testo vigente che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, abrogando il vincolo del turn over e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, nonché ad individuare 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;

Ritenuto necessario procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, aggiornandola con le nuove percentuali previste per l'anno 2025;

Visto il sotto riportato prospetto economico del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2022/2023/2024, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2024 e delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2025					
TRIENNIO 2022-2024					
entrate	anno 2022	anno 2023	anno 2024		
TITOLO I	6.582.808,80	5.666.520,71	5.682.200,00		
TITOLO II	760.334,98	721.006,16	697.854,00		
TITOLO III	2.015.497,74	2.052.050,15	2.263.396,00		
totale entrate correnti	9.358.641,52	8.439.577,02	8.643.450,00	8.813.889,51	MEDIA DEL TRIENNIO ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FCDE
				403.500,00	stanziamento dell'anno 2024 fondo crediti di dubbia esigibilità
				8.410.389,51	
soglia tabella 1 pari al 26,90% (8.410.389,51 * 26,9 / 100 = 2.262.394,78)				2.262.394,78	VALORE SOGLIA
19,29% rapporto tra spesa personale e media del triennio delle entrate correnti					
SPESA PERSONALE ANNO 2024		1.622.595,00	(1.622.595 * 100 / 8.410.389,51 = 19,29%)		
VISTO CHE IL COMUNE DI RONCADELLE HA UNA PERCENTUALE DEL 19,29% (INFERIORE AL VALORE SOGLIA DEL 26,9%) PUO' AVERE UN LIMITE ASSUNZIONALE PER IL 2025 PARI AL VALORE SOGLIA STESSO			2.262.394,78		

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2024: € 1.622.595,00 / Media entrate netto FCDE: 8.410.389,51 = 19,29 %

Considerato che:

- l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33 comma 2 del dl n. 34 del 2019 questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera E), avendo n. 9.350 abitanti;
- gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:
 - o i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
 - o i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;

- o i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

Dato atto che la fascia demografica di cui alla lettera E) presenta i seguenti valori soglia (relativamente al 2025):

FASCIA DEMOGRAFICA	POPOLAZIONE	VALORI SOGLIA TAB 1 DM 17/03/2020	VALORI CALMIERATI TAB 2 DM 17/03/2020	VALORI SOGLIA TAB 3 DM 17/03/2020
E	5.000 – 9.999	26,9 %	25 %	30,9 %

che questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera E) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 19,29%, si colloca nella fascia di virtuosità poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1;

che pertanto è possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza. Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

che così come evidenziato dall'allegato prospetto di calcolo il nuovo limite di spesa è fissato in € 2.262.394,78;

Atteso che si intende modificare il nuovo Piano Triennale 2025/2027 dei Fabbisogni di Personale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 18/12/2024 (PIAO) che tenga conto del turn over di personale e di eventuali nuove esigenze organizzative, al fine di continuare a garantire l'erogazione dei servizi, in relazione al numero e della complessità dei procedimenti gestiti da ciascun Settore;

Considerato che si rende pertanto necessario approvare il nuovo Piano triennale 2025/2027 del fabbisogno di personale dell'Ente, come segue:

PROFILO	IPOTESI ASSUNZIONE	BUDGET FINANZIARIO PER 1 ANNO COMPLETO, COMPRESO DI ONERI DIRETTI E RIFLESSI	MODALITA' ASSUNZIONALE
<u>Istruttore Area Tecnica</u>	Entro giugno 2025	€ 33.363,64	Utilizzo graduatoria di altri Enti, mobilità o concorso pubblico
<u>Istruttore Amministrativo</u>	Entro dicembre 2025	€ 33.363,64	Utilizzo graduatoria di altri Enti, mobilità o concorso pubblico

Dato atto che con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato:

- le previsioni assunzionali contenute nel presente atto e rappresentate dalla tabella sopra indicata prevedono un utilizzo di € 66.727,28;

- l'eventuale maggiore spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, rispetto all'ultimo rendiconto approvato, non si computerà nel tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1 comma 557 e segg. della Legge 296/06, ai sensi dell'art. 7 comma 1 DM 17/03/2020;

Considerato inoltre che con riferimento alle spese per il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28 del decreto legge 31 maggio 2020 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2020, n. 122 e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Richiamato il comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017;

Ricordato che la capacità assunzionale a tempo determinato è stata quantificata ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni, in € 35.498,88;

Preso atto che in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono già state acquisite le attestazioni dei singoli Responsabili dalle quali emerge l'assenza di eccedenze di personale depositate agli atti;

Ricordato che

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli atti che afferiscono al bilancio di previsione 2025;
- con deliberazione di Giunta n. 15 del 14/02/2024 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026 per il Comune di Roncadelle;
- 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;
- 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;

Ritenuto, in applicazione delle già richiamate linee di indirizzo, di confermare la quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP, e di dare atto del rispetto delle limitazioni della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi da 557 a 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Richiamato infine l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano 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 legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, ...";

Visto l'art. 4 comma 2 del DM 17 marzo 2020 che così recita "A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

Dato atto che all'organo di revisione dell'Ente è stata richiesta la redazione del consueto parere, acquisito in data 15/02/2024 prot. n. 2770 (Allegato B) che si allega;

Ricordato, infine, che l'assunzione delle unità di personale previste nella programmazione che si approva con il presente atto, sarà comunque subordinata all'inesistenza dei divieti assunzionali previsti dalle seguenti norme:

a) art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 (adozione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale);

b) art. 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 (invio del PTFP e relativi aggiornamenti annuali al Dipartimento della Funzione pubblica);

c) art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001 (ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero)

d) art. 48 del d.lgs. 198/2006 (adozione del piano triennale di azioni positive);

e) art. 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009 (adozione del piano esecutivo di gestione / piano degli obiettivi che contenente il piano della performance);

f) art. 1, comma 557 e ss., della legge 296/2006 (rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013);

g) art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016 (rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato e invio delle informazioni entro 30 giorni dalla BDAP);

h) art. 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008 (adempimento dell'obbligo di certificazione dei crediti);

Preso atto che, da quanto attestato dai Responsabili come da loro dichiarazioni conservate agli atti, non risultano, 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. 165/2001;

Acquisiti i preventivi pareri favorevoli, in ordine alla regolarità tecnica e contabile (articolo 49 del TUEL)

Preso atto dell'urgenza di provvedere in quanto necessario avviare le procedure per attuare le assunzioni previste, con voti unanimi favorevoli,

DELIBERA

1. di approvare i richiami, le premesse e l'intera narrativa quali parti integranti e sostanziali del dispositivo;
2. di approvare la nuova dotazione organica dell'Ente rispetto a quello vigente approvato con deliberazione di Giunta Comunale 160 del 18/12/2024 (PIAO) che si allega quale parte integrante e sostanziale del presente atto (allegato A);
3. di approvare il nuovo piano assunzionale 2025 – 2027 come segue:

PROFILO	IPOTESI ASSUNZIONE	BUDGET FINANZIARIO PER 1 ANNO COMPLETO, COMPRESO DI ONERI DIRETTI E RIFLESSI	MODALITA' ASSUNZIONALE
<u>Istruttore Area Tecnica</u>	Entro giugno 2025	€ 33.363,64	Utilizzo graduatoria di altri Enti, mobilità o concorso pubblico
<u>Istruttore Amministrativo</u>	Entro dicembre 2025	€ 33.363,64	Utilizzo graduatoria di altri Enti, mobilità o concorso pubblico

4. di dare atto che ai sensi dell'art. 33 d.lgs. 165/2001 non sussistono situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
5. di specificare che il limite di spesa di cui all'art. 33 comma 2 D.L. n. 34/2019 e del DM del 17 marzo 2020 ammonta ad € 2.262.394,78;
6. di stabilire espressamente che, in aggiunta alle esplicite previsioni contenute nel PTFP, sarà possibile procedere a:
 - ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110 del TUEL, per sopperire a cessazioni non sia prevista nella presente deliberazione, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;
 - ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare e la cui cessazione non sia prevista nella presente deliberazione, da recepire nel successivo atto di programmazione;
 - ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale ex art. 1 comma 557 e segg L. n. 296/06;
 - eventuale sostituzione di personale incaricato ex art. 110 del D.lgs. 267/00 in caso di cessazione anticipata rispetto alla naturale scadenza del contratto;
7. di confermare la quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP, e di dare atto del rispetto delle limitazioni della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi da 557 a 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

8. di ricordare che:

- le assunzioni previste nella programmazione sono comunque subordinate al rispetto delle norme che impongono divieti assunzionali e ai vincoli di finanza pubblica vigenti al momento dell'assunzione medesima;
- la programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata in relazione alle esigenze che nel tempo si dovessero rappresentare; di dare atto altresì che sulla proposta della deliberazione sono stati acquisiti i preventivi pareri favorevoli, in ordine alla regolarità tecnica e contabile (articolo 49 del TUEL).
- il presente atto comporta la modifica del PIAO 2025 – 2027 approvato con deliberazione di Giunta Comunale 160 del 18/12/2024;

9. di dare atto che sulla proposta della deliberazione sono stati acquisiti i preventivi pareri favorevoli, in ordine alla regolarità tecnica e contabile (articolo 49 del TUEL).

Inoltre, la Giunta comunale, valutata l'urgenza imposta dalla volontà di concludere tempestivamente il procedimento, con ulteriore votazione, all'unanimità:

DELIBERA

di dichiarare immediatamente eseguibile la presente (articolo 134 comma 4 del TUEL).

Letto, a conferma si sottoscrive con firma digitale

IL SINDACO
Atto firmato digitalmente
Avv. Roberto Groppelli

IL SEGRETARIO COMUNALE
Atto firmato digitalmente
Dott.ssa Antonella Cambio



COMUNE DI RONCADELLE

Provincia di Brescia

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Proposta del 12/02/2025 Settore: Segretario Comunale

Oggetto : INTEGRAZIONE PIAO: ALLEGATO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DEL PERSONALE 2025 - 2027 E CONTESTUALE RIMODULAZIONE
ORGANICA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto esprime il proprio parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica (articolo 49 del TUEL).

Motivazione:

Roncadelle, 18/02/2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
(con firma digitale)
Antonella Cambio / INFOCERT SPA



COMUNE DI RONCADELLE

Provincia di Brescia

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Proposta del 12/02/2025 Settore: Segretario Comunale

Oggetto : INTEGRAZIONE PIAO: ALLEGATO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DEL PERSONALE 2025 - 2027 E CONTESTUALE RIMODULAZIONE
ORGANICA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

Il sottoscritto esprime il proprio parere favorevole in ordine alla regolarità contabile (articolo 49 del TUEL).

Motivazione:

Roncadelle, 18/02/2025

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

(con firma digitale)

Giovanni Rocca / InfoCert S.p.A.

SEZIONE 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura organizzativa

3.1.1 Organizzazione e compiti degli organi

La struttura organizzativa è basata su principi organizzativi, volti alla definizione e ripartizione delle competenze fra i vari organi amministrativi.

Con delibera Giunta comunale n. 160 del 18/12/2024 è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027 - ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 - atto ricognitivo, confermando la struttura organizzativa su 5 aree di responsabilità.

La logica organizzativa del 2025 si basa su tali linee:

- valorizzazione del personale umano;
- completare l'espansione politica assuntiva delle risorse umane necessarie per colmare il gap negativo sui trends assunzionali degli ultimi anni;

Nel corso del 2025/2027 si procederà:

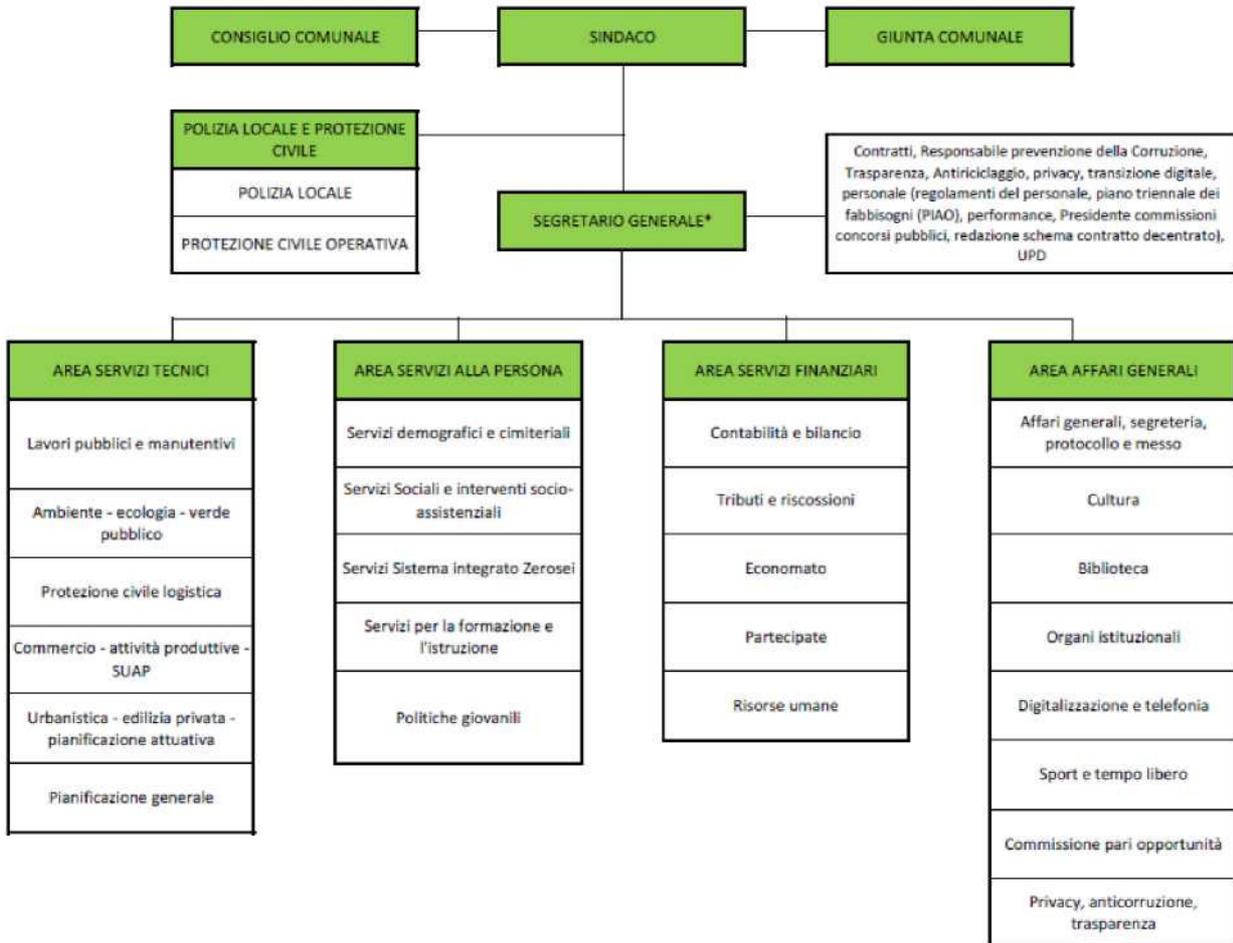
- alla sostituzione di personale che presenterà dimissioni, per le sostituzioni dei turn-over e la sostituzione di mobilità volontaria di pari area e profilo
- al ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale ex art 1 comma 557 e segg l.n. 296/06 per assenze superiori a mesi tre.
- all'eventuale sostituzione di personale incaricato ex art. 110 del dlgs. n. 267/00 in caso di cessazione anticipata rispetto alla naturale scadenza del contratto.

Nello specifico nel 2025 è previsto:

- La trasformazione di un posto vacante nell'Area Tecnica dalla categoria di Funzionario (ex cat. D) alla categoria di Istruttore Tecnico (ex cat. C).
- L'eliminazione del posto di Funzionario Amministrativo (ex cat. D) per l'area Finanziaria;
- Istituzione nell'Area Servizi alla Persona – Settore Servizi Sociali di un Istruttore Amministrativo (ex cat. C) a tempo pieno da coprire a seguito del pensionamento dell'attuale dipendente appartenente alla categoria di Operatore Esperto (ex cat. B). Dalla data di cessazione il posto di Operatore Esperto verrà eliminato.

Si riporta la macrostruttura vigente al 01/01/2025:

ORGANIGRAMMA COMUNE DI RONCADELLE



* Il Segretario Generale si avvale per i servizi attribuiti del personale del Servizio delle Risorse Umane e del Servizio Affari Generali

3.1.2 I livelli di responsabilità organizzativa

I ruoli di responsabilità all'interno del Comune sono affidati alle EQ.

L'attuale dotazione prevede n. 5 Posizioni Organizzative, per le sottoelencate aree:

- Area affari generali
- Area servizi finanziari
- Area Tecnica
- Area servizi alla persona
- Area Polizia Locale

La Responsabilità è attribuita al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato “full time” appartenente all’Area Funzionari tranne per Area tecnica che è affidata con contratto 110 D.Lgs 267/00 fino a scadenza del mandato elettorale.

Con delibera Giunta Comunale n. 11 del 07/02/2024 sono stati approvati i criteri di pesatura delle elevate qualificazioni.

3.1.3 Funzioni per specifiche responsabilità attribuiti ai dipendenti Comunali

Ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono compiti di responsabilità, le cui modalità di attribuzione sono definiti in sede di contrattazione decentrata, possono essere attribuiti dei compensi volti a remunerarli.

Con il CCDI anno 2025 saranno disciplinati gli importi.

Negli ultimi due contratti pregressi sono stati individuati i seguenti strumenti di premialità per il personale con specifiche funzioni di responsabilità:

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCI
indennità per specifiche responsabilità	Art 84 CCNL 16.11.2022
compensi previsti da disposizioni di legge (maneggio valori)	Art. 70-ter del CCNL 21.05.2018-Art. 84-bis CCNL 16/11/2022
Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni RUP	Art 84 CCNL 16.11.2022
Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale	Art 84 CCNL 16.11.2022

3.1.4 Consistenza del personale al 01/01/2025

N. dipendenti: 36

Di cui:

- n. 5 Elevate Qualificazioni
- n. 31 dipendenti senza E.Q.

- n. 33 a tempo pieno
- n. 3 a tempo parziale
- n. 15 uomini
- n. 21 donne

Suddivisi nelle seguenti aree:

Area Operatori: n. 0 dipendenti

Area Operatori Esperti: n. 6 dipendenti

Area Istruttori: n. 21 dipendenti

Area Funzionari: n. 9 dipendenti

ORGANIGRAMMA AL 01.01.2025

	Area Professionale	Profilo Professionale	ORARIO	dotazione al 01.01.2025	
AREA FINANZIARIA	1	Funzionario con Elevata Qualificazione	Funzionario Specialista Attività Amministrative e Contabili	36/36	1
	2	Funzionario	Funzionario Amministrativo	36/36	vacante
	3	Istruttore	Istruttore Contabile e Amministrativo	36/36	1
	4	Istruttore	Istruttore Contabile e Amministrativo	36/36	1
	5	Istruttore	Istruttore Contabile e Amministrativo	36/36	1
	6	Istruttore	Istruttore Contabile e Amministrativo	36/36	1
AREA TECNICA	7	Funzionario con Elevata Qualificazione	Funzionario Specialista Area Tecnica	36/36	1
	8	Funzionario	Funzionario specialista	36/36	1
	9	Funzionario	Funzionario specialista	36/36	vacante
	10	Istruttore	Istruttore Tecnico	36/36	1
	11	Istruttore	Istruttore Tecnico	36/36	1
	12	Istruttore	Istruttore Tecnico	36/36	1
	13	Istruttore	Istruttore Tecnico	36/36	1
	14	Istruttore	Istruttore Tecnico	18/36	1

	15	Operatore Esperto	Operatore Amministrativo esperto	36/36	1
	16	Operatore Esperto	Operatore tecnico esperto	36/36	1
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	17	Funzionario con Elevata Qualificazione	Funzionario Specialista Attività Amministrative	36/36	1
	18	Istruttore	Istruttore amministrativo	36/36	1
	19	Funzionario	Assistente Sociale	36/36	1
	20	Istruttore	Istruttore Amministrativo	36/36	1
	21	Istruttore	Istruttore Amministrativo	36/36	1
	22	Istruttore	Istruttore Amministrativo	36/36	1
	23	Istruttore	Educatrice	36/36	1
	24	Istruttore	Educatrice	36/36	1
	25	Istruttore	Educatrice	36/36	1
	26	Funzionario	Educatrice /coordinatrice	36/36	1
	27	Operatore Esperto	Operatore Amministrativo	30/36	1
AREA AFFARI GENERALI	28	Funzionario con Elevata Qualificazione	Funzionario Specialista Attività Amministrative	36/36	1
	29	Funzionario	Funzionario Amministrativo	36/36	1
	30	Operatore Esperto	Operatore Amministrativo	36/36	1
	31	Operatore Esperto	Operatore Amministrativo	36/36	1
	32	Operatore Esperto	Operatore Amministrativo	18/36	1
AREA POLIZIA LOCALE	33	Funzionario con elevata qualificazione	Funzionari di Polizia Locale	36/36	1
	34	Istruttore	Istruttore di Polizia Locale	36/36	1
	35	Istruttore	Istruttore di Polizia Locale	36/36	1
	36	Istruttore	Istruttore di Polizia Locale	36/36	1
	37	Istruttore	Istruttore di Polizia Locale	36/36	1
	38	Istruttore	Istruttore di polizia locale	36/36	1

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE AL 01.01.2025

Categoria	Posti totali	Posti coperti	Posti vacanti
Funzionari	11	9	2
Funzionari P.T.	0	0	0
Istruttori	21	21	0
Istruttori P.T.		di cui 1	0
Operatori esperti	6	6	0
Operatori Esperti P.T.		di cui 2	0
Operatori	0	0	0
TOTALE	38	36	2

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA MODIFICATA CON IL PRESENTE ATTO

Categoria	Posti totali	Posti coperti	Posti vacanti
Funzionari	9	9	0
Funzionari P.T.	0	0	0
Istruttori	23	21	2
Istruttori P.T.		Di cui 1	0
Operatori esperti	6	6	0
Operatori Esperti P.T.		Di cui 2	0
Operatori	0	0	0
TOTALE	38	36	2

ORGANIGRAMMA A SEGUITO MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA DEL PRESENTE ATTO

		Area Professionale	Profilo Professionale	ORARIO	
AREA FINANZIARIA	1	Funzionario con Elevata Qualificazione	Funzionario Specialista Attività Amministrative e Contabili	36/36	1
	2	Istruttore	Istruttore Contabile e Amministrativo	36/36	1
	3	Istruttore	Istruttore Contabile e Amministrativo	36/36	1
	4	Istruttore	Istruttore Contabile e Amministrativo	36/36	1
	5	Istruttore	Istruttore Contabile e Amministrativo	36/36	1

AREA TECNICA	6	Funzionario con Elevata Qualificazione	Funzionario Specialista Area Tecnica	36/36	1
	7	Funzionario	Funzionario Tecnico	36/36	1
	8	Istruttore	Istruttore Tecnico	36/36	vacante
	9	Istruttore	Istruttore Tecnico	36/36	1
	10	Istruttore	Istruttore Tecnico	36/36	1
	11	Istruttore	Istruttore Tecnico	36/36	1
	12	Istruttore	Istruttore Tecnico	36/36	1
	13	Istruttore	Istruttore Tecnico	18/36	1
	14	Operatore Esperto	Operatore Amministrativo esperto	36/36	1
	15	Operatore Esperto	Operatore tecnico esperto	36/36	1
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	16	Funzionario con Elevata Qualificazione	Funzionario Specialista Attività Amministrative	36/36	1
	17	Istruttore	Istruttore amministrativo	36/36	1
	18	Funzionario	Assistente Sociale	36/36	1
	19	Istruttore	Istruttore Amministrativo	36/36	1
	20	Istruttore	Istruttore Amministrativo	36/36	1
	21	Istruttore	Istruttore Amministrativo	36/36	1
	22	Istruttore	Educatrice	36/36	1
	23	Istruttore	Educatrice	36/36	1
	24	Istruttore	Educatrice	36/36	1
	25	Funzionario	Educatrice /coordinatrice	36/36	1
	26	Operatore Esperto	Operatore Amministrativo esperto	30/36	1
	27	Istruttore	Istruttore amministrativo	36/36	vacante
AREA AFFARI GENERALI	28	Funzionario con Elevata Qualificazione	Funzionario Specialista Attività Amministrative	36/36	1
	29	Funzionario	Funzionario Amministrativo	36/36	1
	30	Operatore Esperto	Operatore Amministrativo	36/36	1
	31	Operatore Esperto	Operatore Amministrativo	36/36	1
	32	Operatore Esperto	Operatore Amministrativo	18/36	1

AREA POLIZIA LOCALE	33	Funzionario con elevata qualificazione	Funzionari di Polizia Locale	36/36	1
	34	Istruttore	Istruttore di Polizia Locale	36/36	1
	35	Istruttore	Istruttore di Polizia Locale	36/36	1
	36	Istruttore	Istruttore di Polizia Locale	36/36	1
	37	Istruttore	Istruttore di Polizia Locale	36/36	1
	38	Istruttore	Istruttore di polizia locale	36/36	1

Ai fini dell'osservanza dei limiti di spesa assunzionali si attesta quanto segue:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2025					
TRIENNIO 2022-2024					
entrate	anno 2022	anno 2023	anno 2024		
TITOLO I	6.582.808,80	5.666.520,71	5.682.200,00		
TITOLO II	760.334,98	721.006,16	697.854,00		
TITOLO III	2.015.497,74	2.052.050,15	2.263.396,00		
totale entrate correnti	9.358.641,52	8.439.577,02	8.643.450,00	8.813.889,51	MEDIA DEL TRIENNIO ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FCDE
				403.500,00	stanziamento dell'anno 2024 fondo crediti di dubbia esigibilità
				<u>8.410.389,51</u>	
soglia tabella 1 pari al 26,90% ($8.410.389,51 * 26,9 / 100 = 2.262.394,78$)				2.262.394,78	VALORE SOGLIA
19,29% rapporto tra spesa personale e media del triennio delle entrate correnti					
SPESA PERSONALE ANNO 2024		1.622.595,00	$(1.622.595 * 100 / 8.410.389,51 = 19,29\%)$		
VISTO CHE IL COMUNE DI RONCADELLE HA UNA PERCENTUALE DEL 19,29% (INFERIORE AL VALORE SOGLIA DEL 26,9%) PUO' AVERE UN LIMITE ASSUNZIONALE PER IL 2025 PARI AL VALORE SOGLIA STESSO			2.262.394,78		

Si dà atto che ai sensi dell'art.33 d.lgs. n. 165/2001 non sussistono situazioni di soprannumero di o di eccedenza di personale (allegato).

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Il limite di spesa per assunzioni a tempo determinato ammonta ad euro 35.498,88.

Vengono destinati euro 5.000,00 per collaborazione con altri Comuni per attività di Polizia Locale.

3.2.0 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

PIANO DELLE ASSUNZIONI:

PROFILO	IPOTESI ASSUNZIONE	BUDGET FINANZIARIO PER 1 ANNO COMPLETO, COMPRESO DI ONERI DIRETTI E RIFLESSI	MODALITA' ASSUNZIONALE
<u>Istruttore Area Tecnica</u>	Entro giugno 2025	€ 33.363,64	Utilizzo graduatoria di altri Enti, mobilità o concorso pubblico
<u>Istruttore Amministrativo</u>	Entro dicembre 2025	€ 33.363,64	Utilizzo graduatoria di altri Enti, mobilità o concorso pubblico

In data 12/02/2025 abbiamo inviato al Revisore la programmazione sopra riportata, il quale ha espresso proprio parere positivo con nota a ns. protocollo n. 2770 del 15/02/2025.

Servizi in convenzione: funzioni segretario generale.

Nel corso dell'anno 2025 è prevista una cessazione dal servizio per limiti di età o servizio.

L'Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile presenti dalla legge n. 68/1999.

L'Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente.

La spesa potenziale massima derivante dell'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzione è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 come si riporta:

la spesa potenziale massima: euro 2.262.394,78 per l'anno 2025.

il limite della spesa del personale a tempo determinato è pari a 35.498,88 (dato storico)

L'amministrazione comunale intende autorizzare per il triennio 2025/2027 le assunzioni a tempo determinato, qualora dovuto, per sostituzioni di maternità o malattia per periodi superiori a 3 mesi o nelle more di espletamento del concorso.

A tal fine il responsabile risorse umane può procedere senza alcun atto di indirizzo della Giunta Comunale. Per altre forme contrattuali di lavoro flessibili si procederà con le integrazioni del presente atto.

Esternalizzazioni / internalizzazioni servizio: per i servizi sociali il comune fa parte dell'Azienda Speciale Consortile "OVEST SOLIDALE" Ambito territoriale n. 2 Brescia Ovest.

3.3 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Roncadelle si è dotato di un regolamento sul lavoro agile approvato con delibera della Giunta Municipale n. 74 del 14/06/2023.

Il regolamento è consultabile sul sito istituzionale dell'Ente al seguente link: https://roncadelle.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/dettaglio-trasparenza?p_p_id=jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page-parent=1489183605&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page=1489183606

Nel 2024 ha usufruito solo 1 unità, in quanto soggetto fragile.

3.4 Formazione del personale

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze. Verranno definiti interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli uffici.

Il tutto con la conferma di risorse che nell'annualità 2025 vedono uno stanziamento pari ad euro 2.500,00 per corsi di carattere generale di interesse di tutta la struttura, i cui corsi vengono individuati dal segretario generale ed euro 9.200,00 suddivisi per le cinque aree i cui corsi vengono individuati dalle EQ.

3.5 Piano delle Azioni Positive

Il piano di Azioni Positive relativo al triennio 2025/2027 intende proseguire e ampliare le iniziative per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs.n.198/2006, per offrire a tutti i lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile situazioni di disagio e stress. Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G., grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, riesce a rilevare le nuove esigenze.

Alla data del 14/02/2024 con delibera n. 15 la Giunta Municipale ha approvato il Piano delle azioni positive 2024/2026.

Si riportano le azioni previste per il triennio 2024/2026:

- A. garantire condizioni di pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale alle dipendenti del comune;
- B. salvaguardare la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento:
 1. alla partecipazione a corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
 2. agli orari di lavoro;
 3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e progressioni economiche;

4. all'individuazione di iniziative di informazione, per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con i vincoli normativi in materia di progressioni di carriera e incentivi, saranno improntate al rigoroso rispetto dei principi del d.lgs. 198/2006 in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Obiettivi ed azioni positive

Per ciascuno degli obiettivi strategici vengono di seguito indicati gli **obiettivi operativi** da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

Descrizione Intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo: programmare e svolgere attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una migliore preparazione con conseguente crescita professionale e, ove possibile dati i vincoli normativi, di carriera.

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 Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente tra Responsabili e Segretario.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili d'Area, Segretario comunale (Ufficio Personale).

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

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 attraverso il "lavoro agile".

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: favorire l'orario di lavoro flessibile, con particolare attenzione al part-time verticale e orizzontale.

Azione positiva 2: programmare, attraverso il PIAO, modalità attuative del lavoro agile.

Azione positiva 3: prevedere articolazioni orarie diverse per consentire alla persona di poter far fronte a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 4: prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che

rientrano in servizio dopo una maternità o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili d'Area, Segretario comunale - Ufficio Personale.

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

Descrizione intervento: **SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di entrambi i generi, compatibilmente con i rigidi vincoli in tema di progressioni e incentivi.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance 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: Responsabili d'Area (per le "responsabilità di procedimento"), Segretario comunale (Ufficio Personale).

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

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 Area, 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 Area 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. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili d'Area, Segretario comunale (Ufficio Personale).

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

Riguardo alle azioni programmate nel PAP, si segnala che le misure sono state pressoché attuate.

In particolare, l'ufficio personale ha assicurato che la **formazione** fosse somministrata a tutto il personale, sia per favorire la crescita individuale che per assicurare **sviluppi di carriera**. Il Piano della performance, ogni anno, prevede un parametro specifico che impone ai Funzionari di somministrare la formazione a tutti i collaboratori indiscriminatamente.

Riguardo agli **orari di lavoro**, l'ufficio personale ha garantito:

1. l'applicazione di orari flessibili, con particolare attenzione al part-time verticale e orizzontale, a tutti coloro che ne abbiano fatto richiesta, compatibilmente con i limiti al quale è sottoposto l'Ente;
2. l'accesso al lavoro agile secondo il POLA, contenuto come parte integrante del Piano integrato di Azione ed Organizzazione è stato approvato con deliberazione giunta n. 74 del 14/06/2023;
3. articolazioni orarie specifiche per consentire di poter far fronte a particolari esigenze familiari e personali;
4. agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone rientrate in servizio dopo assenze prolungate.

In merito, agli **sviluppi della carriera e della professionalità**:

1. sono stati applicati sistemi premianti selettivi e meritocratici, che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera;
2. sono state attribuite progressioni economiche, senza discriminazioni di genere, ma sulla scorta di parametri oggettivi;
3. gli incarichi di responsabilità sono stati assegnati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Per completezza si riportano le percentuali di dipendenti maschi e dipendenti femmine che nell'ultimo triennio precedente (2022, 2023 e 2024) hanno avuto accesso a **progressioni economiche**:

femmine 41,67 %

maschi 58,33 %

3.6 Monitoraggio

L'attività di monitoraggio sarà svolta nelle modalità specificatamente disciplinata nei singoli atti confluiti nel PIAO.

**RICOGNIZIONE PERSONALE E VERIFICA EVENTUALI SITUAZIONI DI ESUBERO O ECCEDENZE AI
SENSI DI LEGGE _ ANNO 2025**

I Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione del Comune di Roncadelle,

DICHIARANO

Di aver effettuato una ricognizione del personale relativo alla propria area di responsabilità e di aver verificato la mancanza di esuberanti e/o eccedenze di personale sulla base della tipologia dei procedimenti affidati.

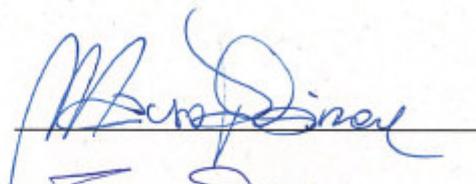
DICHIARANO INOLTRE

Che non risultano condizioni di personale in sovrannumero.

Roncadelle, 05 febbraio 2025

Letto e sottoscritto

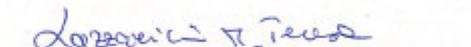
MAURO DE SIMONE – EQ Area Tecnica



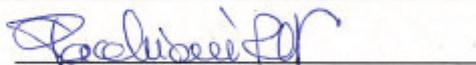
FABIO FERRARI – EQ Area Polizia Locale



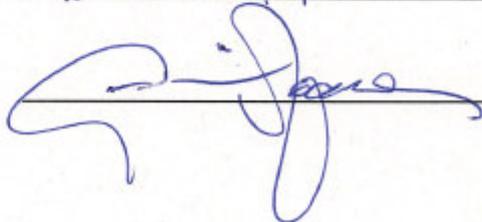
MARIATERESA LAZZARINI – EQ Area Affari Generali



ROBERTA PACCHIONI – EQ Area Servizi alla Persona



GIOVANNI ROCCA – EQ Area Finanziaria e Tributaria



IL REVISORE UNICO DEI CONTI
COMUNE di RONCADELLE (BS)

Verbale n. 02 data 14/02/2025	OGGETTO: Parere sulla variazione della dotazione organica da inserire nel PIAO 2025-2027
----------------------------------	--

La sottoscritta dott.ssa Monica Mariani, ai sensi dell'art. 234 del Dlg.n.267/2000, nominata, con delibera del Consiglio Comunale n. 1 del 30 gennaio 2025, Revisore Unico del Comune di Roncadelle (Bs) per il periodo 07.02.2025 – 06.02.2028 ha ricevuto dagli uffici comunali a mezzo mail ordinaria in data 12 febbraio 2025 la documentazione relativa al rilascio del parere in oggetto

VISTA

- la delibera Giunta Comunale n. 160 del 18.12.2024 dove è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027 - ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 - atto ricognitivo, confermando la struttura organizzativa su 5 aree di responsabilità;
- la dotazione organica del Comune alla data del 01.01.2025 è di n. 38 unità di cui n. 36 posti coperti e n. 2 posti vacanti;
- la comunicazione della responsabile dell'Ufficio personale pervenuta per mail il giorno 12.02.2025 con la quale si richiede il parere del Revisore in merito alla Sezione 3 del PIAO 2025-2027 riguardante l'organizzazione e il Capitale Umano, con particolare riferimento ai fabbisogni di personale;
- l'articolo 239 c. 1 lettera b) n.1) del D.Lgs n. 267/2000 il quale prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;

VERIFICATO CHE

nel 2025 è previsto:

- ⊗ La trasformazione di un posto vacante nell'Area Tecnica dalla categoria di Funzionario (ex cat. D) alla categoria di Istruttore Tecnico (ex cat. C).
- ⊗ L'eliminazione del posto di Funzionario Amministrativo (ex cat. D) per l'area Finanziaria;
- ⊗ Istituzione nell'Area Servizi alla Persona – Settore Servizi Sociali di un Istruttore Amministrativo (ex cat. C) a tempo pieno da coprire a seguito del pensionamento dell'attuale dipendente appartenente alla categoria di Operatore Esperto (ex cat. B). Dalla data di cessazione il posto di Operatore Esperto verrà eliminato;
- i funzionari con incarico di Elevata Qualificazione hanno dichiarato una ricognizione del personale relativo alla propria aria di responsabilità e di aver verificato la mancanza di esuberanti/eccedenze di personale sulla base della tipologia dei procedimenti affidati e che non risultano condizioni di personale in sovrannumero;

- la dotazione organica del Comune non varierà;

Il Revisore

ESPRIME

sulla documentazione ricevuta dal Comune, parere favorevole sulla variazione della dotazione organica da inserire nel PIAO 2025-2027.

Il Revisore

(Dott.ssa Monica Mariani)

Melzo, 14 febbraio 2025