

# COMUNE DI SENNA LODIGIANA

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026

### ALLEGATO \_\_3.3\_\_

#### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

##### SOTTOSEZIONE 3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

###### PREMESSO:

-l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

-l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

-l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;

-l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone 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'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone:

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

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non*

*possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

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

-in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

-l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

-con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

-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 riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

-le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”;*

**DATO QUINDI ATTO CHE**, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con

le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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;

#### **RICHIAMATI:**

- il D.L. n. 80 in data 09/06/2021 , convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 06/08/2021, che all'art.6 introduce l'obbligo per gli Enti Locali di adozione di uno strumento programmatico denominato "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" PIAO, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;

-Con successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera a) il Piano dei fabbisogni previsto dall'art. 6 comma 1,4 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;

- il D.P.C.M. 30/06/2022 n. 132 con cui è stato definito il contenuto del PIAO suddividendolo in sezioni e sottosezioni e definendo gli elementi di cui è costituito;

-l'art.4 comma 1 lettera c) del DPCM n. 132/2022, che specifica il contenuto del P.T.F.P. elencando gli elementi costitutivi:

- la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale ;
- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale ,in relazione alle esigenze funzionali.

-Con D.P.C.M. del 22/07/2022, pubblicato sulla G.U. del 14/09/2022 , sono state definite le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;

-Con DM per la PA adottato il 28/06/2023, pubblicato il 09/08/2023, è stato approvato il modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale.

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

-alla base delle ragioni costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

-strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**RILEVATO** che la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a **401.753,22** (triennio 2011/2013);

**RITENUTO** necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

**CONSIDERATA** la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, NON emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del Dlgs n.165/2001;

**RILEVATO** che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

A) facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B) contenimento spesa del personale

**DATO ATTO** che il piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2025/2026, è composto da:

- 1) consistenza del personale al 31/12/2023;
- 2) capacità assunzionale;
- 3) programmazione delle cessazioni dal servizio ;
- 4) stima dell'evoluzione del fabbisogno del personale strategie di copertura del fabbisogno ove individuate;
- 5) fabbisogno di personale a tempo indeterminato

- 6) fabbisogno di personale a tempo determinato
- 7) dotazione organica espressa in termini finanziari quale valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria ;
- 8) le strategie di formazione del personale
- 9) situazione di soprannumero

Esposto nel dettaglio come segue:

1) **CONSISTENZA PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023 del Comune di Senna Lodigiana**

<i>Cat.iniziale</i>	<i>n.posti</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Servizio appartenenza</i>
D	1	Funzionario amministrativo	Affari generali - Segreteria - Demeografico - Anagrafe - Scuola - Cultura - Sport
D	1	Funzionario amministrativo - contabile	Ragioneria - tributi - economato - personale
D	1	Funzionario tecnico	Urbanistica-edilizia- ambiente appalti - rifiuti - lavori pubblici
C	1	Istruttore tecnico	Urbanistica-edilizia- ambiente appalti - rifiuti - lavori pubblici
C	1	Istruttore amministrativo - contabile	Ragioneria - tributi - economato - personale - scuola - segreteria
C	1	Agente Polizia Locale	Polizia locale
B1	1	Collaboratore tecnico - manutentivo	Lavori pubblici e manutenzione - ambiente e rifiuti
B3	1	Collaboratore amministrativo	Demografico - Anagrafe - stato civile

Si precisa che la figura dell'Agente di Polizia locale al 31.12.2023 era ricoperta da un dipendente cat.D1/D2 assunto ex comma 557 art. 1 della Legge n. 311/2004 per n.8 ore settimanali.

2) **CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI APPLICABILI ALL'ENTE:**

**DATO ATTO CHE** con riferimento alle facoltà assunzionali a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, 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 servizi per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i Comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

**VISTO** il DPCM 17/03/2020 avente ad oggetto "*Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", finalizzato, in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/12019 convertito nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita" ad individuare, i relativi 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 relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, 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;

**VISTA** la Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in data 08/06/2020 che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale /entrate correnti;

**VISTO** il Decreto del Ministero dell'Interno del 21/10/2020 con cui all'art. 3 comma 2 fornisce indicazioni riguardo il computo della spesa di personale sostenuta dei Comuni capofila nei rapporti di Segreteria convenzionata;

**CONSIDERATO** che il Comune di SENNA LODIGIANA è collocato, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 1000 e i 1.999 abitanti per i quali il

valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 28,60%;

**VERIFICATO** che, con riferimento alla peculiare situazione di questo ente, il rapporto tra spese di personale riferite al rendiconto 2022, ultimo approvato, e la media delle entrate correnti relativamente agli anni 2020/2021/2022, al netto del FCDE previsto nel bilancio 2022, è pari al 18,8% come risulta dalla tabella seguente:

	<b>IMPORTI</b>	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		311.336,56
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	1.437.933,32	1.756.597,54
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.468.572,33	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	1.363.286,97	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		104.676,74
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>18,85%</b>

**VERIFICATO** che per questo Comune la percentuale sopra indicata si colloca al di sotto del valore soglia di incidenza della spesa di personale, individuato ai sensi dell'art. 4 del decreto ministeriale 17 marzo 2020, e che, pertanto, il Comune di Senna Lodigiana, ente virtuoso, può incrementare teoricamente la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore della soglia individuata ai sensi della tabella 1 del soprarichiamato decreto, che nel caso di Senna Lodigiana è pari al 28,60% e, quindi, ad Euro 161.112,79;

**CONSIDERATO** tuttavia che poiché il legislatore, per il periodo 2020/2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente nell'anno 2024 è il seguente:

Spesa personale 2018 x 35% (valore calmierato tabella 2 per fascia comune da 1000 a 1999 abitanti) = € 145.097,96 come sotto dimostrato:

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024</b>	<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	414.565,60	
% DI INCREMENTO ANNO 2024	35,00%	Art. 5, comma 1
INCREMENTO ANNUO	145.097,96	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	145.097,96	

A seguito delle suddette operazioni di calcolo per questo Ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico e, quindi, il Comune può assumere solo entro lo spazio finanziario di Euro 145.097,96. 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 Legge 296/2006;

**PRESO e DATO atto che** all'esito della previsione assunzionale sopra indicata, fermo restando il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica" espressa "in termini numerici", gli obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi a favore dei cittadini impongono di rimodulare la dotazione organica come da sotto riportato;

VERIFICA LIMITI			
COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2024			

Limiti di spesa ex art. 1 comma 557
401.753,22

	Costo	Oneri	Totale
<b>Costi presunti di dotazione</b>	187.333,30 €	68.339,19 €	255.672,49 €
Fondo risorse decentrate	43.297,00 €	15.197,25 €	58.494,25 €
Posizioni organizzative	40.785,00 €	14.315,54 €	55.100,54 €
Straordinario	550,00 €	177,65 €	727,65 €
Buoni pasto	3.200,00 €	- €	3.200,00 €
Spese per formazione del personale	500,00 €		500,00 €
			373.694,93 €

	Costo	Oneri	Totale
<b>Spese per il Segretario a scavalco</b>	14.500,00 €	4.683,50 €	19.183,50 €

<b>Spese per il Segretario in convenzione</b>		- €	- €
---	--	-----	-----

<b>DOTAZIONE ORGANICA TOTALE</b>	392.878,43 €
----------------------------------	--------------

Considerato quanto sopra si da atto inoltre che per le previsioni della spesa del personale per l'anno 2024 pari ad euro 392.878,43 sono inferiori alla spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a 401.753,22 (triennio 2011/2013) e pertanto il limite è stato rispettato;

Visto il limite di spesa del lavoro flessibile previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 rideterminato con G.C. n.49 del 03.05.2021 di euro 19.164,17, si da atto che nell'anno 2024 lo stesso risulta rispettato in quanto ammonta ad euro 11.140,45;

## RISULTANZE

### Limite rispettato

**CONSIDERATO** che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone

dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e, verificato che la dotazione organica per categorie e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale prevede a regime un numero di posti pari a 8, essa è contenuta nel limite potenziale massimo di spesa;

## **CONCLUSIONI**

la programmazione di cui sopra è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024 e del bilancio pluriennale e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti.

### **3) PROGRAMMAZIONE CESSAZIONI DI PERSONALE triennio 2024/2026**

Sono state rassegnate le dimissioni da n.1 unità a, area di appartenenza OPERATORE ESPERTO, profilo professionale COLLABORATORE TECNICO-MANUTENTIVO, a tempo pieno e indeterminato, aventi decorrenza 01.08.2024 per collocamento a riposo per raggiunti limiti di età.

Non sono previste cessazioni per gli anni 2025 - 2026.

### **4) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO OVE INDIVIDUATE**

PER IL TRIENNIO 2024/2026 si prevede:

- a) la conferma della programmazione del fabbisogno di personale approvata per il triennio 2023/2025;
- b) il mantenimento della spesa di personale in essere in rapporto alle entrate previste nel triennio;
- c) l'aggiornamento dei parametri assunzionali correlati all'approvazione del Rendiconto 2023, essendo evidente che vista la necessità di mantenere il valore soglia, a seguito del calcolo dello stesso, si apporteranno all'apposita sezione del PIAO tutte le modifiche eventualmente indispensabili;
- d) che la rimodulazione della dotazione organica, nell'ambito dei PTFP individua quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento altresì per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento;

### **5) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2024/2025/2026:**

La stima dei fabbisogni di personale e rappresentazione del profilo di ruolo ai sensi del Dpcm 22.07.2022 e delle competenze trasversali ai sensi del DM 09.08.2023 come da modello rappresentazione del profilo di ruolo.

## FABBISOGNO 2024

AREA DI INQUADRAMENTO DA CCNL	PROFILO PROFESSIONALE/Servizio	Part time/full time	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE/TEMPISTICA
OPERATORE ESPERTO	COLLABORATORE TECNICO-MANUTENTIVO / Servizio tecnico-patrimonio-rifiuti urbani	Tempo pieno	<p>1) Espletamento di procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art 34 del Dlgs 165/2001 dal 05.07.2021 o dal 05.09.2021</p> <p>2) Mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 comma 2 bis D.Lgs. n. 165/2001</p> <p>3) Mediante utilizzo di graduatorie già esistenti presso altri Enti ai sensi dell'articolo 9 comma 1 della Legge n. 3/2003 e dell'Art. 3 comma 61 della Legge 350/2003;</p> <p>oppure</p> <p>Mediante espletamento di concorso pubblico, fatti salvi gli obblighi previsti dalla Legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3 del D.L. n. 101/2013;</p>	€ 29.674,36 assunzione prevista dal 01.08.2024

### REQUISITI DI ACCESSO da declinare nel bando selettivo

<ul style="list-style-type: none"> <li>requisito previsto dal CCNL integrato con quanto previsto dal regolamento di assunzione da specificare nel bando di concorso</li> </ul>	
<b>RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022:</b>	
<b>PROCESSO CARATTERIZZANTE o DI SUPPORTO</b>	I PROCESSI DI GESTIONE DELLE ATTIVITA' E/O EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI, CHE RIGUARDANO L'ATTIVITA' DI PRODUZIONE A DIRETTO BENEFICIO DELL'UTENZA
<b>PROFILO DI RUOLO</b>	RUOLO DI SUPPORTO
<b>CONOSCENZE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uso di attrezzature per interventi manutentivi;</li> <li>Conoscenza dei materiali e delle tecniche utilizzate nel settore manutentivo in generale;</li> <li>Codice della strada: segnaletica stradale e norme di comportamento;</li> <li>Sicurezza sul lavoro: nozioni fondamentali, luoghi di lavoro, uso di attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale, movimentazione manuale di carichi, agenti fisici (rumore e vibrazione), sostanze pericolose (rischio chimico e biologico), segnaletica temporanea per cantieri e/o lavori stradali;</li> <li>Diritti, doveri e responsabilità del pubblico dipendente</li> </ul>
<b>CAPACITA' TECNICHE</b>	Interventi di manutenzione stradale, di immobili, strutture comunali, manufatti in ferro, aree a verde, compreso i cimiteri

<b>CAPACITA' COMPORTAMENTALI ovvero CAPACITA' TRASVERSALI</b>	Definite sulla base del framework ministeriale riportato nell'allegato 3.1
---	--

**6) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO TRIENNIO 2024/2025/2026:**

Non sono previste assunzioni a tempo determinato.

E' previsto l'affidamento di un incarico, ex art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004, per un massimo di n. 12 ore settimanali da effettuarsi, al di fuori dell'orario di servizio prestato presso l'Amministrazione di appartenenza, al fine di garantire l'indispensabile e regolare funzionamento del Servizio Polizia Locale per gli anni 2024/2025/2026.

**7) DOTAZIONE ORGANICA**

La dotazione organica di personale , quale espressione finanziaria data dalla sommatoria della spesa del personale in servizio e la spesa corrispondente ai movimenti di personale inseriti nel presente piano triennale del fabbisogno , nel rispetto del tetto di spesa potenziale massima, così come disposto dal Decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione , in data 08/05/2018;

La dotazione organica risulta così rappresentata aggiornata con i dati stipendiali previsti dal CCNL in corso di sottoscrizione con gli importi delle indennità di vacanza contrattuale e con la presente programmazione di seguito dettagliata:

## SINTESI DOTAZIONE ORGANICA

### Area/Settore Economico-Finanziaria

Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	0,00 €
D1	1	0	1	25.146,71 €
C1	1	0	1	23.175,61 €
B3	0	0	0	0,00 €
B1	0	0	0	0,00 €
A1	0	0	0	0,00 €
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>48.322,32 €</b>

### Area/Settore gestione del territorio

Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	0,00 €
D1	1	0	1	25.146,71 €
C1	1	0	1	23.175,61 €
B3	0	0	0	0,00 €
B1	1	0	1	20.620,72 €
A1	0	0	0	0,00 €
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>68.943,04 €</b>

### Area/Settore istituzionale e demoanagrafica

Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	0,00 €
D1	1	0	1	25.146,71 €
C1	0	0	0	0,00 €
B3	1	0	1	21.745,62 €
B1	0	0	0	0,00 €
A1	0	0	0	0,00 €
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>46.892,33 €</b>

### Area/Settore Polizia locale

Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	0,00 €
D1	0	0	0	0,00 €
C1	0	1	1	23.175,61 €
B3	0	0	0	0,00 €
B1	0	0	0	0,00 €
A1	0	0	0	0,00 €
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>23.175,61 €</b>

	<b>Costo</b>	<b>Oneri</b>	<b>Totale</b>
<b>Costi presunti di dotazione</b>	187.333,30 €	68.339,19 €	<b>255.672,49 €</b>
Fondo risorse decentrate	35.978,00 €	12.628,28 €	<b>48.606,28 €</b>
Posizioni organizzative	40.350,00 €	14.162,85 €	<b>54.512,85 €</b>
Straordinario	550,00 €	177,65 €	<b>727,65 €</b>
Buoni pasto	3.200,00 €	- €	<b>3.200,00 €</b>
Spese per formazione del personale	500,00 €		<b>500,00 €</b>
			<b>363.219,27 €</b>

## 8) STRATEGIE DI FORMAZIONE

Il Piano Formativo 2024-2026, adottato dal Comune di Senna Lodigiana a favore di tutti i dipendenti, rappresenta uno dei principali supporti operativi al profondo e continuo cambiamento in atto nella P.A.: culturale, generazionale, di modelli organizzativi, di strumenti. Digitalizzazione, flessibilità, inclusività, valorizzazione del team, eccellenza nei servizi erogati e nelle competenze tecniche: sono le parole chiave su cui organizzare l'attività formativa del triennio.

In data 24 marzo 2023 il Ministro della Pubblica amministrazione ha emanato una direttiva inerente la formazione dei dipendenti pubblici.

La Direttiva fornisce, in particolare, "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative", considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance.

Si parte dalle competenze digitali: la Direttiva prevede che entro il 30 giugno di quest'anno le amministrazioni che non lo hanno ancora fatto aderiscano a Syllabus e che, entro sei mesi dall'iscrizione, forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, e poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025. Le altre materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi sono la transizione ecologica e amministrativa, secondo un'offerta formativa erogata dal Dipartimento della funzione pubblica anche avvalendosi della Sna e di FormezPa. Secondo la Direttiva, inoltre, le Pubbliche Amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

L'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, 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 deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio); tuttavia, può scegliere di proseguire il percorso di miglioramento delle proprie competenze - tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione sarà progressivamente aggiornato - fino a giungere al livello di padronanza avanzato. L'obiettivo formativo previsto per i dipendenti dovrà essere conseguito entro sei mesi dall'avvio delle attività formative.

Negli anni successivi, le amministrazioni pianificano nel PIAO lo sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti in modo tale da assicurare il conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2024;
2. completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025. La verifica dell'andamento della formazione e il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi sopra indicati potrà essere operato, dal referente di ciascuna amministrazione, attraverso l'utilizzo di specifiche funzionalità della piattaforma "Syllabus".

Questa amministrazione è attualmente iscritta alla piattaforma Syllabus e garantisce la formazione di almeno il 55% nel 2024 dei propri dipendenti.

Come indicato dal CCNL del 16 Novembre 2022 la formazione del personale svolge un ruolo chiave per poter incrementare la qualità e l'efficacia della PA e garantire processi di riforma e modernizzazione. Ogni ente deve pertanto definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presente nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra i lavoratori.

Le attività formative vengono programmate nei piani della formazione del personale, i quali individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione e definiscono metodologie innovative, quali: formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro). E' consentito agli enti di poter assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, o la possibilità individuare all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

La formazione cosiddetta "interna" può essere organizzata direttamente dai Responsabili di Posizione Organizzative a favore di altri dipendenti, mentre per quella "esterna" ci si avvale di personale qualificato esterno all'ente e può svolgersi in presenza o tramite webinar e e-learning.

-Per formazione obbligatoria si intende quanto previsto a livello normativo in tema di sicurezza sul lavoro, anticorruzione e trasparenza.

-Per formazione trasversale si intende la formazione che coinvolge tutti i dipendenti, con livelli diversi di approfondimento, in ragione della natura pubblica della prestazione, in particolare:

-competenze di base e processi interni: (protocollo, redazione atti)

-procedimenti amministrativi, ordinamento enti locali, contabilità, codice appalti, privacy

-competenze informatiche di base e conoscenza dei software applicativi

-La formazione tecnico-specialistica riguarda l'implementazione delle competenze tecniche di settore e servizi formativi mirati, varia a seconda del Servizio di appartenenza.

Il Comune di Senna Lodigiana stanZIA una quota annua per finanziare l'attività di formazione del proprio personale, per quanto riguarda la formazione trasversale, la formazione tecnica e la formazione obbligatoria con riferimento al tema dell'anticorruzione e della trasparenza ed il capitolo di spesa è assegnato al Servizio Unico del Personale.

## **9) SITUAZIONE DI SOPRANNUMERO**

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RILEVATO che nel Comune di Senna Lodigiana non è presente personale in soprannumero, a tal fine non sono pervenute da parte di Responsabili di servizio, dichiarazioni, ai sensi dell'art 33 ,comma 4, del D.Lgs N. 165/2001 , di esuberi di personale.