

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Allegato n. alla Delibera di Giunta n.... del.....

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa

STRUTTURA ORGANIZZATIVA e AMPIEZZA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

La struttura organizzativa del Comune di Busnago al 31/12/2024 è così articolata:

SETTORE AFFARI GENERALI, DEMOGRAFICO, TRIBUTI, POLIZIA LOCALE E INFORMATICA

Servizio Affari Generali e Tributi:
Ufficio Segreteria e Tributi

Servizio Polizia Locale e Informatica:
Ufficio Polizia Locale, Notifiche, Protezione Civile e Informatica

Servizio Demografico:
Ufficio Demografico, Elettorale, Statistico, Protocollo e Cimitero

Area	Profilo Professionale	in servizio
Funzionari	Commissario Aggiunto di Polizia Locale (Titolare di E.Q.)	1
Funzionari	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	2
Istruttori	Agente di Polizia Locale	4 di cui n. 1 in fase di copertura
Operatori Esperti	Esecutore Tecnico-Amministrativo	1
Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo part-time 30 ore	1

SETTORE FINANZIARIO e RISORSE UMANE

Servizio Finanziario:
Ufficio Ragioneria ed Economato

Servizio Risorse Umane:
Ufficio Personale

Area	Profilo Professionale	in servizio
------	-----------------------	-------------

Funzionari	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile (Titolare di E.Q.)	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	2

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'

Ufficio Servizi Sociali e Case
 Ufficio Scuola, Tempo Libero, Sport e Politiche Giovanili
 Ufficio Cultura e Biblioteca

Area	Profilo Professionale	in servizio
Funzionari	Funzionario Amministrativo Contabile (Titolare di E.Q.)	1
Funzionari	Assistente Sociale part-time 30 ore	1
Funzionari	Assistente di Biblioteca - Istruttore Culturale	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile (part-time 30 ore)	1
Istruttori	Assistente di Biblioteca - Istruttore Culturale	1
Operatori Esperti	Ausiliario SocioAssistenziale (di cui 1 part-time 18 ore)	2
Operatori Esperti	Esecutore Amministrativo part-time 30 ore	1

SETTORE LAVORI PUBBLICI E ECOLOGIA

Ufficio Lavori Pubblici
 Ufficio Ecologia

Area	Profilo Professionale	in servizio
Funzionari	Funzionario Tecnico (Titolare di E.Q.)	1
Funzionari	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	1
Operatori Esperti	Esecutore Tecnico Specializzato	2

SETTORE EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA, SUAP e COMMERCIO

Ufficio Edilizia Privata e Urbanistica
Ufficio SUAP, Commercio e Polizia Amministrativa

Area	Profilo Professionale	in servizio
Funzionari	Istruttore Direttivo Tecnico – (Titolare di E.Q.ad interim- Settore Lavori Pubblici ed ecologia)	1 <i>in fase di copertura</i>
Istruttori	Istruttore Tecnico	1

TIPOLOGIA CONTRATTI DI LAVORO

Alla data di aggiornamento del presente PIAO, sono in essere le seguenti tipologie di contratti di lavoro:

n..26 dipendenti a tempo indeterminato, di cui:

n. 21 dipendenti a tempo pieno

n. 5 dipendenti a tempo parziale

piu' due posizioni a tempo indeterminato ***in fase di copertura***

-n. 1 dipendente tempo determinato 12h settimanali art. 1 comma 557 della L. 311/2004 come modificato dalla Legge 74 del 21.06.2023 di conversione del D.L. 44 del 22.04.2023

-n. 1 tirocinio extra-curriculare di Dote Comune 25 ore settimanali.

-n. 1 dipendente utilizzo congiunto con altro Ente fino al 28/02/2025.

I dipendenti attualmente in servizio sono classificati nelle seguenti aree di inquadramento e profili professionali:

n. 9 dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari ed EQ, di cui:

n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile

n. 1 Funzionario Tecnico

n. 1 Istruttore Direttivo tecnico ***in fase di copertura***

n. 3 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile

n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile- Assistente di Biblioteca – Istruttore Culturale

n. 1 Assistente Sociale

n. 1 Commissario Aggiunto di Polizia Locale

n. 12 dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori, di cui:

n. 6 Istruttore Amministrativo Contabile

n. 1 Istruttore Tecnico

n. 1 Assistente di Biblioteca – Istruttore Culturale

n. 4 Agente di Polizia Locale ***di cui n. 1 in fase di copertura***

n. 7 dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti, di cui:

n. 1 Collaboratore Amministrativo

n. 1 Collaboratore Tecnico Amministrativo

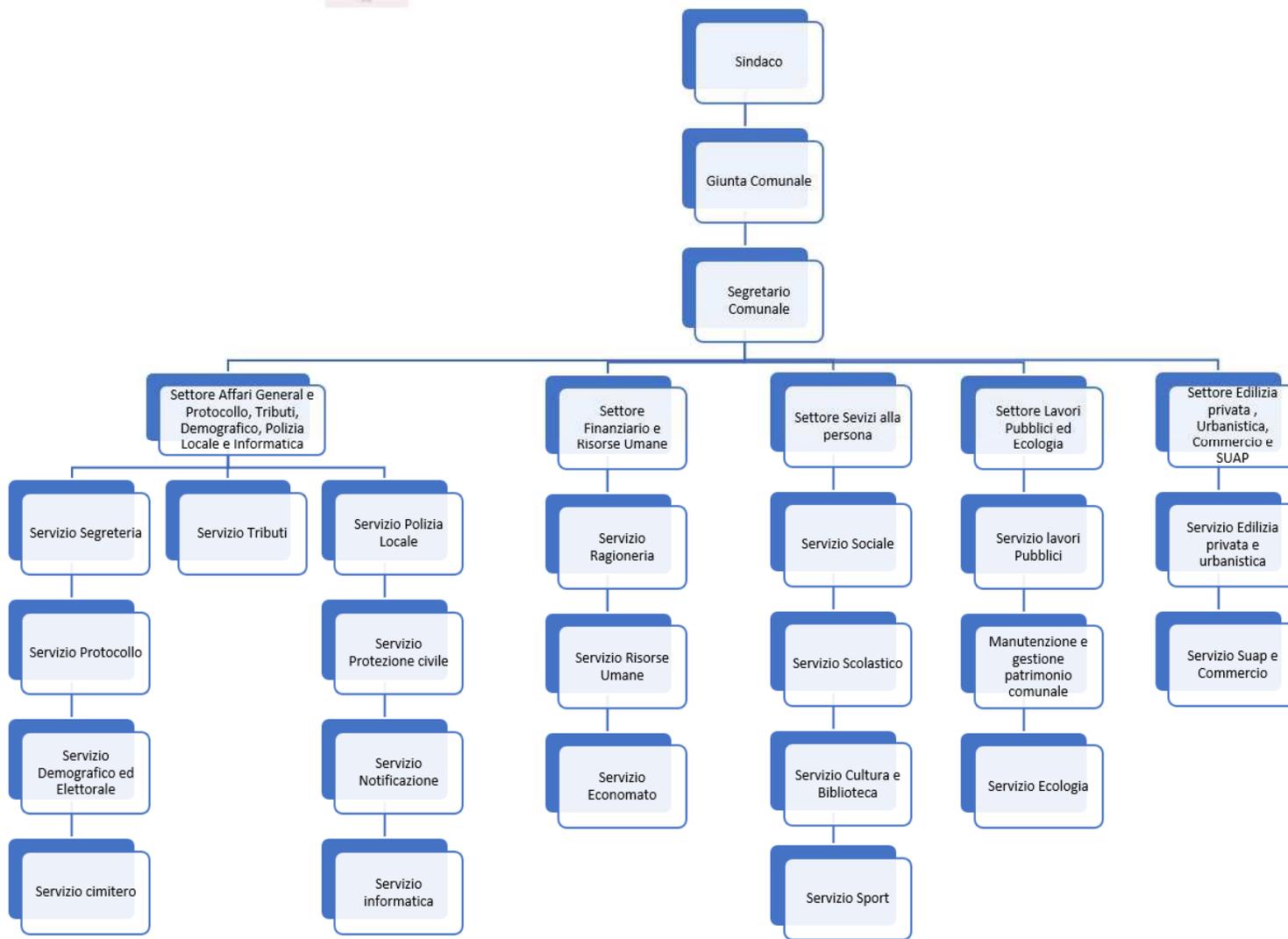
n. 1 Esecutore Tecnico Amministrativo

n. 2 Esecutore Tecnico Specializzato

n. 2 Ausiliario socio-assistenziale



Organigramma del Comune di Busnago



Sottosezione di programmazione

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica e del CCNL enti locali firmato il 16 novembre 2022.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

L'ente, con **delibera di Giunta Comunale del 08/05/2024, n. 37**, cui si rinvia e che si allega al presente documento, ha approvato la disciplina per la gestione delle prestazioni di lavoro agile (smart working), che viene interamente confermata in questa sede.

Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito 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 L. n. 482/1968;
- 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;

- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 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. n. 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;

Considerato:

- che con il Decreto 08/05/2018 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 n. 173 del 27/07/2018;
- che le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'articolo 2, comma 2.1, hanno precisato che la *"dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte ... fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente"*;
- che per individuare la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima, occorre fare riferimento ai commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'art.1 della legge 27.12.2006, n.296 (finanziaria per il 2007) che testualmente dispongono: *557. 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, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle*

strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

- *557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.*
- *557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.*
- *557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.*

Visto 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), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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;

Visto il decreto del Ministro dell'interno 18 novembre 2020 “Individuazione dei rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022” che per i Comuni aventi popolazione da 3.000 a 4.999 abitanti fissa il rapporto medio dipendenti/abitanti in 1 dipendente ogni 159 abitanti (1/159);

Dato atto che, ai fini delle valutazioni circa il fabbisogno del personale di questo Comune, si è tenuto conto del fatto che applicando i criteri previsti dal decreto del Ministro dell'Interno suddetto il rapporto medio dipendenti/abitanti è attualmente ben al di sotto di quello fissato dal citato DM;

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, c.d. “Decreto Crescita”, convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge 162/2019, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, rispetto al previgente sistema che prevedeva la determinazione di un budget assunzionale maturato per effetto delle cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente, con la possibilità a determinate condizioni di utilizzare anche negli anni successivi i residui di budget non impiegati;

Considerato che il quadro normativo che è venuto a delinearsi con l'approvazione del D.L. 34/2019 è stato poi ulteriormente definito con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, finalizzato all'individuazione dei valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra la 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 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;

Considerato che le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Visto il Decreto del Ministero dell'Interno 21.10.2020, pubblicato in G.U. n. 297 del 30.11.2020, che disciplina l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di Segretario Comunale e Provinciale, ed in particolare l'art. 3 che testualmente recita:

“... 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.....”;

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;

Tenuto conto della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e degli obiettivi di performance organizzativa, dell'efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti ai cittadini;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Tenuto conto che il Piano Integrato di attività e Organizzazione, ai sensi del citato art. 6 del [DL 80/2021](#), ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, definendo, tra le altre cose, “gli strumenti e gli obiettivi di 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....”;

Richiamato altresì il DPR 81 del 30.6.2022, che, in attuazione di quanto disposto dal citato DL 80/2021, ha tra l'altro previsto:

- all'art. 1, comma 3, che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenuti al rispetto degli adempimenti stabiliti con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di definizione del “Piano Tipo”;
- all'art. 1, comma 4, la soppressione dell'art. 169, comma 3 bis, del TUEL;
- all'art. 2, comma 1, che il Piano dettagliato degli Obiettivi e il piano della performance sono assorbiti nel PIAO;

Appurato che con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato in data 30.6.2022 e adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL 80/2021, sono stati definiti il contenuto del PIAO nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli enti con meno di 50 dipendenti;

Tenuto conto che il richiamato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato in data 30.6.2022 ha tra l'altro previsto:

- all'art. 2, comma 2, l'esclusione del PIAO di tutti gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6, comma 2, lettere da a) a g), DL 80/2021;
- all'art. 7, comma 1, l'obbligo di adozione annuale del PIAO, entro il 31 gennaio e con aggiornamento a scorrimento;
- all'art. 8, comma 1, l'esigenza che il PIAO risulti coerente con i documenti di programmazione finanziaria (DUP e Bilancio, che ne sono il presupposto);
- all'art. 8, comma 3, in fase di prima applicazione, il differimento del termine di adozione del PIAO (120 gg dal termine di adozione del bilancio di previsione);
- all'art. 11, l'attribuzione della competenza all'adozione del PIAO alla Giunta Comunale;

- all'art. 13, comma 1, l'obbligo di inserire il PIAO in apposito portale (<https://piao.dfp.gov.it>);

ADEMPIMENTI PROPEDEUTICI alle ASSUNZIONI DI PERSONALE

	Da effettuare	Eventuale sanzione in caso di inadempimento	Riferimenti normativi della sanzione
1	Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	In caso di mancata adozione del Piano integrati di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10,c.5, D.Lgs . 27 ottobre 2009, n. 150: " (...) l'amministrazione non puo' procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati."	art. 7, D.M. 24 giugno 2022 art. 10, D.M. 24 giugno 2022
2	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero	Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di eccedenza, " non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere".	art. 33 c. 1- 2-6 D.Lgs n. 165/2001 Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4
3	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	art. 9 , c. 1- quinqies, D.L. 113/2016. Del. Corte dei conti, Sez, delle autonomie, 29 maggio 2020, n. 10/SEZAUT/2020/QMIG
4	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	art. 9 , c. 3-bis, D.L. n. 185/2008
5	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto		art. 243, c. 1, D.Lgs. N. 267/2000

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 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:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **23,02%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **26,90%** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **30,90%**;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di **Euro 1.237.659,48**, con individuazione di una "soglia" massima teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di **Euro 178.730,73**;

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 Euro 1.058.928,75 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 178.730,73 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **1.237.659,48**

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **1.237.659,48** ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro **1.213.928,15**

Rif. Prospetto Allegato 1

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;

- 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 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.095.253,47
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 1.094.760,66
Rif. Prospetto Allegato 2

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 2025, 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 media complessiva lorda triennio 2007/2009: Euro 20.334,59
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 20.334,59

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, e che dalle attestazioni sottoscritte dai Responsabili dei Settori ed acquisite agli atti risulta che nell'ente non sono presenti dipendenti in eccedenza.

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;

	<ul style="list-style-type: none"> - 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; <p>il Comune di Busnago non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni: Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, ad oggi non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: In seguito alla cessazione per dimissioni di un Funzionario in servizio a 30 ore presso il Settore Edilizia privata, urbanistica, Suap e Commercio (decorrenza 31 dicembre 2024) si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo professionale e numero di ore.</p> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 1 del 24.03.2025;</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: Nel triennio 2025-2027 non sono previste procedure di mobilità interna</p> <p>b) assunzioni di personale mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Anno 2025 Settore Edilizia privata, urbanistica, Suap e Commercio Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a 36 ore e a tempo indeterminato, nell'Area dei Funzionari, con profilo di Funzionario tecnico, da assegnare all'Area Edilizia Privata, Urbanistica, Suap e Commercio in sostituzione del funzionario dimissionario, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, attraverso</p> <ul style="list-style-type: none"> - procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001 -attivazione di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità

- procedura concorsuale pubblica.
- utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti.

In attesa della copertura del posto, verrà sottoscritto un accordo con l'Ente presso il quale avverrà il trasferimento del dipendente dimissionario per l'utilizzo congiunto dello stesso fino al 28/02/2025.

Anno 2025-2026-2027

Tutti i settori

Si stabilisce che la copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessitano di modifica della presente programmazione nel rispetto della qualifica e dell'area di appartenenza, dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando le procedure per il medesimo posto da ricoprire.

Pertanto il Responsabile del servizio risorse Umane è autorizzato alla sostituzione del dipendente cessato nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare il presente Piano.

c) progressioni verticali di carriera:

Nel triennio 2025-2027 non sono previste procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 oppure ex art. 13 commi 6,7 e 8 del Ccnl 16/11/2022.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Anno 2025

Proroga del contratto in essere con un istruttore Direttivo Contabile presso il Servizio Affari generali a n. 12 ore settimanali fino al 31.12.2025.

Dote Comune

Si proseguirà con l'attivazione di tirocini extra-curricolari Dote Comune anche nell'anno 2025 nel rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, così come modificato dal D.L. 90/2014.

Anno 2026-2027

Si procederà, se necessario, all'assunzione di personale con tipologie flessibili per la sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto oppure per le fattispecie previste nella vigente normativa.

e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Nel triennio 2025-2027 non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione ex art. 20 del d.lgs. 75/2017.

Sottosezione di programmazione

3.4 Programma di formazione del personale 2025-2027

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

L'attività formativa garantisce l'accrescimento e l'aggiornamento professionale per disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Principi della formazione

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Attori della formazione

- Segretario Comunale: è coinvolto nei processi di formazione in particolare per l'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Codice di Comportamento;
- Responsabili di Settore: sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, gestione del budget relativo alla formazione;
- Dipendenti: sono i destinatari della formazione;
- Docenti. Il comune di Gessate può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nel Segretario Comunale e nei Responsabili di Settore, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica;

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

Tra questi, i principali sono:

- **il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- **gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018**, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- **Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”**, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- **Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62**, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- **Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- **Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

Programmazione della formazione

La programmazione della formazione tiene conto:

- della necessità di assicurare la qualità delle attività formative e del contenimento della spesa pubblica attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e materiali disponibili;
- della complessità organizzativa dell'Ente, nella quale opera personale appartenente ai ruoli, tecnico, giuridico, amministrativo e contabile, e conseguentemente, consente la partecipazione alle iniziative di formazione da parte di tutto il personale dipendente istituzionalmente interessato dagli argomenti di volta in volta affrontati, previa autorizzazione del Responsabile di Settore competente.

La programmazione della formazione è realizzata secondo criteri di:

- pubblicità del materiale didattico per favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative;
- massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati agli Enti Locali, al fine di formare in maniera significativa e pertinente il personale interessato, instaurando logiche di collaborazione e lavoro di rete.

Aree formative:

Area giuridico-normativa: La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi. È indispensabile un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise

Area organizzazione e personale: Si intende proseguire, con la proposizione di momenti formativi e di confronto sulle novità normative e operative relative ai diversi istituti normativi del pubblico impiego e alle metodologie di gestione delle risorse umane.

Area economico-finanziaria: Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette ad approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione dei beni patrimoniali nonché la normativa sugli appalti e i contratti pubblici, le possibilità di ricevere contributi partecipando a bandi di finanziamento regionali, nazionali, europei, per accedere ai quali occorrono specifiche competenze in ordine alla formulazione, gestione e rendicontazione di progetti complessi anche in una dimensione sovranazionale.

Area tecnico-specialistica: Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici.

Area informatica: Comprende la formazione specifica su applicativi gestionali specifici e generali (videoscrittura, fogli di calcolo, ecc.) di uso comune, nonché l'aggiornamento del personale in conseguenza di innovazioni organizzative e dell'evoluzione tecnologica.

Promozione della sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere organizzativo: Stante la normativa vigente, esiste l'obbligo (previsto dall'art. 37 del D. Lgs 81/08) a carico del datore di lavoro di sottoporre i lavoratori (intendendosi per lavoratore chiunque svolga attività per l'Ente a titolo oneroso oppure a titolo gratuito) alle varie tipologie di formazione in tema di sicurezza che sarà declinata ed erogata in corso d'anno in base alle priorità individuate e ai contingenti di personale da formare/aggiornare.

Anticorruzione e trasparenza: si procederà ad effettuare formazione in tema di anticorruzione e trasparenza con particolare attenzione ai nuovi assunti. La stessa sarà organizzata dall'ufficio personale parte giuridica, anche affidandosi a enti esterni specializzati.

Azioni di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche della pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione: Sarà garantita la partecipazione del personale alla formazione sia su tematiche connesse alle pari opportunità, sia su tematiche utili per sviluppare al meglio le professionalità.

PNRR: Per consentire la corretta gestione delle risorse erogate dal PNRR è necessaria la formazione specifica del personale deputato a gestirne le attività. Pertanto, saranno valutate tutte le opportunità disponibili.

A tutti i dipendenti comunali è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, in ragione della complessità delle innovazioni normative e, più in generale, al fine di garantire l'adeguamento e la crescita professionale del personale al fine di fornire servizi sempre più efficienti ed efficaci ai cittadini.

E' attivo un programma di formazione continua generale con **Upel** riguardante varie materie inerenti la gestione dell'ente, a cui tutti i dipendenti interessati possono iscriversi e scaricare la documentazione.

Il programma dell'anno in corso è articolato in moduli e prevede corsi di formazione on line a cui i dipendenti dei Comuni aderenti al progetto possono partecipare senza limitazioni, con la possibilità di scaricare i corsi anche per la visione in momenti successivi, riguardanti le seguenti aree tematiche

- Area Finanziaria;
- Area Tributi; -
- Area Contratti Pubblici;
- Area Società Partecipate;
- Area Personale;
- Anticorruzione e Trasparenza;
- Amministrazione Digitale e Privacy;
- Area Sociale;
- Urbanistica e rigenerazione urbana;

- Il procedimento Amministrativo;
- Formazione obbligatoria P.A.

Dalla lettura del suddetto elenco si evince la varietà di temi che vengono affrontati con i corsi che vengono aggiornati rispetto alle novità normative, le innovazioni ed alle esigenze generali degli Enti, non da ultimo la necessità di fornire la formazione obbligatoria di base per alcune tematiche molto importanti, tra cui la transizione al digitale, privacy e le principali novità; i codici di comportamento e il procedimento sanzionatorio, e le principali misure di prevenzione della corruzione. La spesa per il suddetto programma formativo è allocata nel **bilancio di Previsione 2025/2027** per ogni esercizio.

In aggiunta a quanto sopra, sono previsti stanziamenti di spesa per prestazioni di servizio di supporto formativo riguardanti argomenti molto complessi, come la gestione del personale, l'attività di accertamento tributario, la contabilità economico-patrimoniale, ecc.

Inoltre sono attivi abbonamenti on line a riviste specialistiche di settore, che pervengono con cadenze periodiche settimanali e sono visionabili da tutti i dipendenti dei settori interessati.

Oltre a ciò, sono attive le adesioni ad **Anutel** (Per i tributi), ad **Anusca** (per i servizi demografici), ad **Anci Nazionale, Lega Autonomie ed Anci Digitale**, con il servizio Anci Risponde per l'inserimento di particolari quesiti.

Quanto alla formazione obbligatoria ai sensi: - del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento

- a) a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...",

Nel bilancio comunale di previsione 2025/2027 sono inoltre stanziati risorse pari ad **€ 6.000,00** per ogni esercizio per **l'attività di formazione inerente la sicurezza sul luogo di lavoro, ex D. Lgs. n. 81/2008**. - della legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; pag. 3 comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio.

In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

Si rinvia alla sezione "**Rischi corruttivi e trasparenza**" del PIAO ove si potranno verificare l'impegno profuso dal Comune in questi anni in tale ambito e le previsioni di orientamento riferite al corrente triennio, con particolare riferimento alla promozione della cultura della legalità. .

Flessibilità del piano

Il programma della formazione, pur avendo carattere programmatico, richiede una certa flessibilità in fase attuativa, con riferimento ai seguenti aspetti:

- modalità di effettuazione dei corsi (a catalogo, in house, ecc.);
- ordine temporale di effettuazione dei singoli corsi;

- sopravvenute esigenze di carattere esogeno o endogeno, che potrebbero determinare il rinvio o l'annullamento di alcuni corsi e al contempo, la programmazione di nuovi (nel limite delle risorse disponibili);
- entità dei budget indicati per ogni fattispecie formativa che può subire degli scostamenti, qualora nel momento di organizzare i relativi corsi si verificano in concreto costi diversi rispetto alle previsioni
- modifica nei singoli bilanci annuali delle previsioni di spesa per la formazione.

Il programma formativo è definito dai Responsabili di Settore. Il budget relativo alla Formazione è attribuito al Settore Finanziario e Risorse Umane.

Budget spese per formazione ed aggiornamento del personale:

Anno 2025: Euro 7.977,00

Anno 2026: Euro 7.977,00

Anno 2027: Euro 7.977,00

Allegati :

- Dichiarazioni assenza esuberanti
- Prospetto spese di personale
- Dotazione organica
- Parere del Revisore dei conti

Prospetto allegato 1

VERIFICA CALCOLO VALORE SOGLIA	
TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2023	1.058.928,75
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2021	4.030.829,46
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2022	4.825.896,17
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2023	5.179.568,24
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	14.036.293,87
MEDIA ENTRATE CORRENTI	4.678.764,62
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO X	77.800,00
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	4.600.964,62
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	23,02
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 3	FASCIA (e)
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	26,90%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (E=BXD)	1.237.659,48
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X (E)	178.730,73

Nota Le entrate tributarie degli anni 2021-2022-2023 sono state depurate delle voci straordinarie (accertamenti tributari – trasferimenti straordinari dallo Stato...)

Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno2025-2027)	VERIFICA SPESA PERSONALE RENDICONTO 2023	2025	2026-2027
abitanti 31/12/2023 n. -----			
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020			
MACROAGGREGATO BDAP:			
U.1.01.00.00.000+ accantonamenti (€ 35.000 per il 2025-2026-2027)	1.023.428,75	1.107.076,71	1.107.076,71
U1.03.02.12.001 (macro3)			
U1.03.02.12.002			
U1.03.02.12.003			
U1.03.02.12.999			
IRAP	58.510,70	67.570,35	67.570,35
Macro 4 (Segretario+Dote Comune+OffertaSociale)	35.500,00	106.851,44	106.851,44
Totale	1.117.439,45	1.281.498,50	1.281.498,50
IRAP (detrarre)	58.510,70	67.570,35	67.570,35
Totale spesa personale al netto dell'IRAP	1.058.928,75	1.213.928,15	1.213.928,15
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (E=BXD)		1.237.659,48	1.237.659,48

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA, LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA DI PERSONALE e NUOVA CAPACITA' ASSUNZIONALE

1) LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA € 1.095.253,47
 pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 - art. 1 co. 557 legge n. 296/2006

PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO															
Profilo professionale	Area	tempo lavoro	costo tabellare	differenziale	n. posti dotazione organica al 31.12.2024	stipendio tabellare personale in servizio 31.12.2023	cessazioni previste	data cessazioni	minore spesa per cessazioni	posti aggiunti alla dotazione	data assunzioni	maggiore spesa per assunzioni	spesa totale (in servizio - cessaz + assunz) 2025	spesa totale (in servizio - cessaz + assunz) 2026 e 2027	n. posti dotaz.organica con fabbisogno personale 2025/2027
Funzionario Amministrativo Contabile	Funzionari (ex D3)	36	25.146,71	3.619,80	1	28.766,51							28.766,51	28.766,51	1
Funzionario Tecnico	Funzionari (ex D3)	36	25.146,71	3.619,80	1	28.766,51							28.766,51	28.766,51	1
Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile	Funzionari	36	25.146,71		4	100.586,84							100.586,84	100.586,84	4
Commissario Aggiunto di Polizia Locale	Funzionari	36	25.146,71		1	25.146,71							25.146,71	25.146,71	1
Assistente Sociale, in contratto 30h	Funzionari	30	20.955,59		1	20.955,59							20.955,59	20.955,59	1
Istruttore Amministrativo Contabile	Istruttori	36	23.175,61		5	115.878,05							115.878,05	115.878,05	5
Istruttore Amministrativo Contabile	Istruttori	30	19.313,01		1	19.313,01							19.313,01	19.313,01	1
Assistente di Biblioteca-Istruttore Culturale	Istruttori	36	23.175,61		1	23.175,61							23.175,61	23.175,61	1
Istruttore Tecnico	Istruttori	36	23.175,61		1	23.175,61							23.175,61	23.175,61	1

Agente Polizia Locale	Istruttori	36	23.175,61		4	92.702,44						92.702,44	92.702,44	4	
Collaboratore Amministrativo	Operatori Esperti (ex B3)	30	17.183,93	937,42	1	18.121,35						18.121,35	18.121,35	1	
Collaboratore Tecnico Amministrativo	Operatori Esperti (ex B3)	36	20.620,72	1.124,90	1	21.745,62						21.745,62	21.745,62	1	
Ausiliario Socio-Assistenziale	Operatori Esperti	36	20.620,72		1	20.620,72						20.620,72	20.620,72	1	
Ausiliario Socio-Assistenziale	Operatori Esperti	18	10.310,36		1	10.310,36						10.310,36	10.310,36	1	
Esecutore Amministrativo (quota d'obbligo)	Operatori Esperti	30	17.183,93		1	17.183,93						17.183,93	17.183,93	1	
Esecutore Tecnico Specializzato	Operatori Esperti	36	20.620,72		2	41.241,44						41.241,44	41.241,44	2	
Istruttore Direttivo Tecnico	Funzionari	36	25.146,72		1	25.146,72						25.146,72	25.146,72	1	
				9.301,92	28	632.837,01	0							28	
												Totale spesa Retribuzioni	623.535,09	623.535,09	

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (art. 1 comma 557 legge n. 296/2006)	2025	2026 e 2027
IVC senza categoria protetta	31.871,80	31.871,80
IRAP IVC senza categoria protetta	1.890,80	1.890,80
fondo del trattamento accessorio	33.085,00	33.085,00
ONERI SUL FONDO ACCESSORIO	10.400,00	10.400,00
IRAP ACCESSORI	3.000,00	3.000,00
retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	59.233,92	59.233,92
oneri su fondo EQ	17.180,00	17.180,00
irap su ret. Posizione e risultato E.Q.	6.035,00	6.035,00
assegni personali, RIA, indennità di vigilanza	6.781,11	6.781,11
ONERI ASSEGNI PERSONALE, RIA, INDENNITA' VIGILANZA	1.613,90	1.613,90
IRAP ASSEGNI PERSONALE,RIA,INDENNITA' VIGILANZA	576,39	576,39
fondo del lavoro straordinario	6.533,00	6.533,00
ONERI SU LAVORO STRAORDINARIO	1.555,00	1.555,00
IRAP SU FONDO STRAORDINARI	555,00	555,00
progressioni verticali da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	-	-
indennità di comparto a carico del bilancio e a carico del fondo risorse decentrate	14.520,84	14.520,84
indennità di comparto a carico del bilancio e a carico del fondo risorse decentrate--ONERI	4.560,08	4.560,08
indennità di comparto a carico del bilancio e a carico del fondo risorse decentrate--irap	1.165,57	1.165,57
PEO – Progressioni Economico Orizzontali - quota bilancio e quota fondo risorse decentrate	38.173,66	38.173,66
PEO – Progressioni Economico Orizzontali - quota bilancio e quota fondo risorse decentrate--ONERI	10.794,57	10.794,57
PEO – Progressioni Economico Orizzontali - quota bilancio e quota fondo risorse decentrate--IRAP	3.244,76	3.244,76
differenziale per eventuale rientro a tempo pieno di personale attualmente a tempo parziale 30 ore settimanali (con oneri e irap)	5.770,82	5.770,82
personale a tempo parziale con attuale incremento orario di lavoro (con oneri e irap).	-	-
personale in convenzione in entrata (con oneri e irap; se EQ escluso importo lordo retribuzione di posizione e risultato)	-	-

spesa di personale a tempo determinato (assunzione a tempo determinato e somministrazione di lavoro)*	10.165,47	10.165,47
oneri personale a tempo determinato	2.953,61	2.953,61
IRAP PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	864,06	864,06
dote comune	6.351,44	6.351,44
incarichi art. 110	-	-
segretario comunale	35.000,00	35.000,00
diritti di rogito	5.000,00	5.000,00
oneri previdenziali senza categoria protetta e senza accessori	174.744,98	174.744,98
oneri, comparto, peo, ivc, assegno personale - Categoria protetta	6.821,96	6.821,96
previdenza integrativa Polizia Locale	7.500,00	7.500,00
adesioni al fondo Perseo consuntivate	1.476,51	1.476,51
adesioni al fondo Perseo preventivate	239,38	239,38
irap	46.571,81	46.571,81
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	-	-
formazione	7.977,00	7.977,00
Rimborsi spese	1.000,00	1.000,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	-	-
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	6.100,00	6.100,00
Azienda speciale consortile Servizi alla Persona	65.000,00	65.000,00
totale	636.307,46	636.307,46
TOTALE SPESA DI PERSONALE ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge n. 296/2006 - voce A) Questionario Corte dei Conti	1.259.842,56	1.259.842,55

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE (in questa sezione si "deducono" le quote di spesa, sostenute nella sezione superiore, che abbiano i criteri seguenti)		
DECURTAZIONE delle voci escluse dal calcolo dell'art. 1 co. 557 legge 296/2006 (voce B questionario Corte dei Conti): quota obbligo personale categorie protette, rinnovi CCNL 2019/2021 € 32.243,29, IVC, spese formazione e missioni; oneri a carico del datore di lavoro per fondo Perseo;		
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		-
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	6.100,00	6.100,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	8.977,00	8.977,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate		-
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (non dell'anno)	64.638,92	64.638,92
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	24.005,90	24.005,90
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	-	-
Incentivi per la progettazione / funzioni tecniche (d.lgs. 50/2016)	-	-
Incentivi per il recupero ICI	-	-
Diritti di rogito	5.000,00	5.000,00
oneri a carico del datore di lavoro per fondo Perseo	2.836,04	2.836,04
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)	-	-
Maggiori spese autorizzate - entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	-	-
Maggiore spesa assunz. tempo indet. in applicazione art. 7 comma 1 del d.m. 17 marzo 2020 (attuativo art. 33 comma 2 d.l. 34/2019 e smi)	53.315,87	53.315,87
Altre spese escluse (specificare il riferimento normativo)		
Totale (B)	164.873,73	164.873,73

	ANNO 2025	2025 e 2026
TOTALE SPESA DI PERSONALE (voci A)-B), QUALE VALORE DI RIFERIMENTO PER IL RISPETTO DEL LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE N. 296/2006	1.094.968,83	1.094.968,82
SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO (art. 1 comma 557 legge n. 296/2006, sezione Autonomie Delibera 13/2015/sezAUT/INPR) – MEDIA TRIENNIO 2011/2013	1.095.253,47	1.095.253,47

Dal confronto dei suddetti dati si evince la sostenibilità del fabbisogno di personale 2025/2027 rispetto all'art. 1 comma 557 legge n. 296/2006

Prospetto Allegato: Previsione spesa personale anno 2025 (al netto del trattamento accessorio dipendenti)

	CAT	NOMINATIVO	TOTALE	CPDEL	INADEL	TFR	INAIL	TOTALE ONERI	IRAP	Indennità di posizione	Retribuzione di risultato	Oneri su accessorio EQ	Irap su accessorio EQ	TOTALE
UFF. SEGRETERIA														
	D1	18 ore	13.368,73	3.181,76	376,05		64,17	3.621,98	1.136,34					18.127,05
	D3 da d1	tempo determinato 12 ore fino al 31.12.2025	10.165,47	2.419,38		485,94	48,79	2.954,12	864,06					13.983,66
UFF. PERSONALE														
	C4	36 ore	26.600,95	6.331,03	750,28		127,68	7.208,99	2.261,08					36.071,02
UFFICIO RAGIONERIA														
	D1	36 ore	26.737,46	6.363,52		1.274,40	128,34	7.766,25	2.272,68	12.000,00	1.800,00	4.179,15	1.173,00	55.928,54
	C1	36 ore	24.617,15	5.858,88	264,74	1.174,50	118,16	7.416,28	2.092,46					34.125,89
UFFICIO TRIBUTI														
	D4	36 ore	33.041,64	7.863,91	933,66		158,60	8.956,17	2.808,54	12.000,00	1.800,00	2.913,00	1.020,00	62.539,35
	D1	18 ore	13.368,73	3.181,76	376,05		64,17	3.621,98	1.136,34					18.127,05
UFFICIO TECNICO														
	D4	36 ore	31.730,76	7.551,92	895,91		288,75	8.736,58	2.697,11	10.000,00	1.500,00	2.841,65	977,50	58.483,60
	D3	36 ore	30.496,41	7.258,15	860,36		146,38	8.264,89	2.592,19					41.353,49
	C4	36 ore	26.600,95	6.331,03	750,28		127,68	7.208,99	2.261,08					36.071,02
UFFICIO EDILIZIA PRIVATA														
	C2	36 ore	25.172,90	5.991,15	270,86	1.201,62	229,07	7.692,70	2.139,70					35.005,29
	D1	36 ore	26.737,46	6.363,52	287,26	1.274,40	243,31	8.168,48	2.272,68	7.000,00	1.050,00	2.409,16	684,25	48.322,03
UFFICIO ANAGRAFE														
	C1	36 ore	24.617,15	5.858,88		1174,50	118,16	7.151,54	2.092,46					33.861,15
	C1	36 ore	24.617,15	5.858,88	264,74	1174,50	118,16	7.416,28	2.092,46					34.125,89
	B4 da B3	30 ore	19.485,77	4.637,61	549,87		93,53	5.281,01	1.656,29					26.423,07
UFFICIO POLIZIA LOCALE														
	C4	36 ore	27.911,83	€ 6.643,02	788,03		254,00	€ 7.685,05	2.372,51			-	-	37.969,38
	C3	36 ore	27.139,63	€ 6.459,23	765,79		246,97	€ 7.472,00	2.306,87					36.918,49
	C5	36 ore	28.850,43	€ 6.866,40		1.381,08	262,54	€ 8.510,02	2.452,29					39.812,74
	C2	36 ore	26.483,78	€ 6.303,14		1.265,59	241,00	€ 7.809,73	2.251,12					36.544,63
	B5 da B3	36 ore	23.811,14	€ 5.667,05		1.138,96	319,07	€ 7.125,08	2.023,95					32.960,17
BIBLIOTECA														
	D1	12h	8.912,23	2.121,11	95,75	424,79	42,78	2.684,43						11.596,65
	C1	36 ore	24.617,15	5.858,88		1.174,50	118,16	7.151,54						31.768,69
OPERATORI ECOLOGICI														
	B1 a 36 ore	36 ore	21.956,17	5.225,57	235,56	1.048,44	543,09	7.052,66	1.866,27					30.875,10
	b1 36 h t.ind	36 ore	21.886,23	5.208,92	215,93	1.045,03	541,36	7.011,24	1.860,33					30.757,80
UFFICIO SERVIZI SOCIALI														
	D5	36 ore	33.068,72	7.870,36	466,91	1.583,36	158,73	10.079,35	2.810,84	10.000,00	1.500,00	3.482,63	977,50	61.919,04
	D5	30 ore	25.413,68	6.048,45	716,97		340,54	7.105,96	2.160,16					34.679,80
	D1	24 ore	17.824,97	4.242,34	191,51	849,60	85,56	5.369,01						23.193,98
	B2	18 ore	11.145,05	2.652,52		532,37	125,49	3.310,38	947,33					15.402,76
	B4 da B1	36 ore	23.447,61	5.580,53	661,71		264,02	6.506,26	1.993,05					31.946,91
	B2	30 ore	18.575,08	4.420,87		887,28	89,16	5.397,31						23.972,38
	C2	30 ore	20.977,42	4.992,63		1.001,35	100,69	6.094,66	1.783,08					28.855,16
		Assistenti sociali offerta sociale	65.0000											
			719.379,78	171.212,39	10.718,21	20.092,18	5.808,14	207.830,92	55.203,28	51.000,00	7.650,00	15.825,58	4.832,25	1.061.721,81