

COMUNE DI LIVRAGA

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;

- il successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 nel quale 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.
- il D.P.C.M. del 22/07/2022, pubblicato sulla G.U. del 14/09/2022, con il quale sono state definite le linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- il DM per la PA adottato il 28/06/2023, pubblicato il 09/08/2023, con il quale 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 **395.095,65** (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 e strategie di copertura del fabbisogno ove individuate;
- 5) fabbisogno di personale a tempo determinato;
- 6) 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;
- 7) le strategie di formazione del personale;
- 8) situazione di soprannumero;

Esposto nel dettaglio come segue:

1) CONSISTENZA PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023 del Comune di Livraga

AREA DI APPARTENENZA	N.POSTI	PROFILO	SERVIZIO APPARTENENZA
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	Funzionario amministrativo - contabile	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Servizio economico finanziario (Ragioneria – Controllo di Gestione – Economato-Tributi - Personale Stato economico – giuridico) ➤ Servizio informatico (Informatico ed elaborazione dati)
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	Funzionario amministrativo - TECNICO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Servizio tecnico (Servizi Manutentivi sul territorio – Cimitero - Protezione Civile – Patrimonio-Viabilità) ➤ Servizio Urbanistico (Urbanistica - Edilizia privata ed Edilizia Residenziale Pubblica) ➤ Servizio Ambiente ed ecologia (Verde pubblico – Rifiuti – Fognatura-Depurazione) ➤ Attività produttive (Sportello Unico delle Imprese) ➤ Servizio prevenzione e protezione D.Lgs. n. 626/94
AREA ISTRUTTORI	1	Istruttore amministrativo	Servizi Demografici
AREA ISTRUTTORI	1	Istruttore amministrativo	Servizio Economico-finanziari
AREA ISTRUTTORI	1	Agente di polizia Locale	Servizio Polizia Locale
AREA ISTRUTTORI	1	Istruttore amministrativo	Servizi Amministrativi
AREA OPERATORI ESPERTI	1	Operaio specializzato	Servizi tecnici-manutentivi

Il Servizio di vigilanza è svolto in forma associata tramite convenzione tra i comuni di Cavenago-Mairago, San Martino in strada- Ossago Lodigiano- Livraga e al comandante di San Martino in Strada è stata conferita la responsabilità della Polizia Locale e Polizia Amministrativa.

Alla convenzione è stato comandata n. 1 unità di personale.

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 LIVRAGA è collocato, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 2.000 e i 2.999 abitanti per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 27,60%;

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 18,99% come risulta dalla tabella seguente:

	IMPORTI		Definizioni
Spesa di personale (Consuntivo 2022)		€ 306.123,53	Art. 2, comma 1, lett. A)
Quota convenzione di segreteria (Rimborso altri enti) Cap. 170 - Trasferim. Correnti	A sommare	€ 41.960,36	
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2020)	€ 1.981.119,27		Art. 2, comma 1, lett. B)
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2021)	€ 1.738.648,27		
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2022)	€ 1.909.149,02		
Media entrate correnti		€ 1.876.305,52	
FCDE previsione assestata (Anno 2022)		€ 43.648,00	
Entrate correnti al netto FCDE		€ 1.832.657,52	
RAPPORTO personale / entrate correnti (Consuntivo 2022)		18,99%	Fascia di Posizionamento VIRTUOSA

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 Livraga, 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 Livraga è pari al 27,60% e, quindi, ad Euro 157.729,59;

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 30% (valore calmierato tabella 2 per fascia comune da 2000 a 2999 abitanti) = € 109.741,91 come sotto dimostrato:

CALCOLO CAPACITA' - Anno 2024	IMPORTI	Riferimento D.M.
Spesa di personale anno 2018	€ 365.806,37	Art. 5, comma 1
% incremento anno 2024	30,00%	
Incremento annuo	€ 109.741,91	
Resti assunzionali 2015-2019	€ -	Art. 5, comma 2
Capacità assunzionale 2024	€ 109.741,91	

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 109.741,91.

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 di seguito rappresentato:

Area	N. Posti coperti	N. posti previsti	N. posti dotazione organica rideterminata
Funzionari e EQ	2	2	4
Istruttori	4	0	4
Operatori Esperti	1	0	1
Operatori	0	0	0
TOTALE	7	2	9

CONSIDERATA la necessità di prevedere per il triennio 2024/2026 il seguente fabbisogno di personale:

Anno 2024:

- assunzione di **n.1 unità a tempo pieno AREA FUNZIONARI** profilo professionale ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO Servizi amministrativi demografici - da effettuarsi con la seguente modalità di reclutamento: Concorso pubblico previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria e della mobilità volontaria tra enti e utilizzo delle graduatorie;

Anno 2024-2025: negativo

PREMESSO QUANTO SOPRA E VISTA la proposta di programmazione dell'ente viene dimostrato come di seguito la compatibilità della programmazione con il rispetto dei limiti assunzionali, discendenti dal DPCM 34/2020, e con il contenimento della spesa 2021 entro il limite previsto dall'art1 comma 557-quater della legge 296/2006.

SITUAZIONE ENTE RISPETTO DPCM 34/2020

Comune Livraga: ENTE virtuoso al di sotto della soglia base (tabella 1 del D.M. 17.03.2020) del 27,60%

SPAZIO ASSUNZIONALE CALMIERATO: €109.741,91

Limite: SPESA 2018 pari a € 365.806,37 maggiorata del 30% pari a € **475.548,28**

SPESA 2024 (Bilancio Previsione 2024/2026) - € 430.810,00 al netto dell'irap

RISULTANZE

LIMITE RISPETTATO

VERIFICA RISPETTO ART.1 comma 557-quater Legge n. 296 2006

LIMITE DI SPESA IN VALORE ASSOLUTO: VALORE MEDIO TRIENNIO € 395.095,65

Totale spesa 2024 comprensiva di IRAP*	€ 428.074,00
A dedurre componenti escluse	€ 38.827,26
Totale spesa 2023 al netto delle componenti escluse	€ 389.246,74

*vedasi allegato dettaglio spesa

MEDIA SPESE PERSONALE TRIENNIO 2011-2013 € 395.095,65

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 9, 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

Nel corso del triennio 2024/2026 non sono previste cessazioni.

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

PER IL TRIENNIO 2024/2026 si prevede:

Anno 2024:

- assunzione di n.1 unità a tempo pieno AREA FUNZIONARI profilo professionale ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - Servizi amministrativi demografici - da effettuarsi con la seguente modalità di reclutamento: Concorso pubblico previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria e della mobilità volontaria tra enti e utilizzo delle graduatorie;

AREA di INQUADRAMENTO da CCNL	PROFILO PROFESSIONALE/Servizio	Part Time/Full Time	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	Utilizzo capacità assunzionale/Tempistica
FUNZIONARI ed ELEVATA QUALIFICAZIONE	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO – Area Funzionari e EQ Servizi amministrativi - demografici	Tempo pieno	Concorso pubblico previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria e della mobilità volontaria tra enti e utilizzo delle graduatorie	€ 35.650,00 annui oneri riflessi inclusi Assunzione prevista da 01/07/2024

REQUISITI DI ACCESSO da declinare nel bando selettivo se previsto	
RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022:	
PROCESSO CARATTERIZZANTE o DI SUPPORTO	I PROCESSI DI GESTIONE DELLE ATTIVITÀ E/O DI EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI, CHE RIGUARDANO L'ATTIVITÀ DI PRODUZIONE A DIRETTO BENEFICIO DELL'UTENZA, ANCHE ATTRAVERSO LA GESTIONE DI CONTRATTI CON OPERATORI DI MERCATO
PROFILO DI RUOLO	RUOLO DI SUPPORTO
CONOSCENZE	<ul style="list-style-type: none"> - nozioni generali di diritto amministrativo - codice dei contratti pubblici - elementi di ordinamento enti locali , Statuto e regolamenti inerenti il servizio - conoscenza dell'organizzazione interne, delle procedure e dei sistemi gestionali - caratteristiche e iter atti amministrativi
CAPACITA' TECNICHE	<ul style="list-style-type: none"> - applicazione della normativa relativa agli ambiti di competenza del servizio - redazione di atti amministrativi a carattere rutinario e istruttoria degli atti amministrativi di maggiore complessità (compresi convenzioni protocolli e contratti) - tecniche di organizzazione attività di segreteria - utilizzo applicativi gestionali del servizio e dell'Ente , posta elettronica, Internet - autonomia operativa rispetto all'attività assegnata
CAPACITA' TRASVERSALI	Definite in caso di procedura concorsuale sulla base del framework ministeriale per ciascuna area di inquadramento e riportate nell'allegato 3.1

-Anno 2025-2026: negativo

PREMESSO QUANTO SOPRA E VISTA la proposta di programmazione dell'ente viene dimostrato come di seguito la compatibilità della programmazione con il rispetto dei limiti assunzionali, discendenti dal DPCM 34/2020 ,e con il contenimento della spesa 2021 entro il limite previsto dall'art1 comma 557-quater della legge 296/2006.

5) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO TRIENNIO 2024/2025/2026:

ANNO 2024

- Assunzione n.1 istruttore tecnico cat. C n.36 ore settimanali mediante utilizzo di graduatorie a tempo determinato oppure mediante ricorso a contratti di somministrazione lavoro;

AREA di INQUADRAMENTO da CCNL	PROFILO PROFESSIONALE/Servizio	Part Time/Full Time	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	Utilizzo capacità assunzionale/Tempistica
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO Servizio tecnico	Tempo pieno	utilizzo di graduatorie a tempo indeterminato oppure mediante ricorso tramite servizio di somministrazione lavoro	€ 32.820,00 annui oneri riflessi inclusi

REQUISITI DI ACCESSO da declinare nel bando selettivo se previsto

RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022:

PROCESSO CARATTERIZZANTE o DI SUPPORTO	I PROCESSI DI GESTIONE DELLE ATTIVITÀ E/O DI EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI, CHE RIGUARDANO L'ATTIVITÀ DI PRODUZIONE A DIRETTO BENEFICIO DELL'UTENZA, ANCHE ATTRAVERSO LA GESTIONE DI CONTRATTI CON OPERATORI DI MERCATO
PROFILO DI RUOLO	RUOLO DI SUPPORTO
CONOSCENZE	<ul style="list-style-type: none"> - nozioni generali di diritto amministrativo - codice dei contratti pubblici - elementi di ordinamento enti locali , Statuto e regolamenti inerenti il servizio - conoscenza dell'organizzazione interne, delle procedure e dei sistemi gestionali - caratteristiche e iter atti amministrativi
CAPACITA' TECNICHE	<ul style="list-style-type: none"> - applicazione della normativa relativa agli ambiti di competenza del servizio - redazione di atti amministrativi a carattere rutinario e istruttoria degli atti amministrativi di maggiore complessità (compresi convenzioni protocolli e contratti) - tecniche di organizzazione attività di segreteria - utilizzo applicativi gestionali del servizio e dell'Ente , posta elettronica, Internet - autonomia operativa rispetto all'attività assegnata
CAPACITA' TRASVERSALI	Definite in caso di procedura concorsuale sulla base del framework ministeriale per ciascuna area di inquadramento e riportate nell'allegato 3.1

- n.1 assunzione tramite servizio di somministrazione lavoro per n.1 collaboratore amministrativo categoria ex b.3, area operatori esperti per n. 6 mesi per n.20 ore settimanali.

ANNO 2025/2026

Negativo

6) 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:

COMUNE di LIVRAGA			
SPESA DEL PERSONALE - ANNI 2024/2026			
TIPOLOGIA DI SPESA	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	+ € 265.994,00	€ 275.904,00	€ 275.904,00
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	+ € 15.000,00	€ -	€ -
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	+ € -	€ -	€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	+ € -	€ -	€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi dell'art. 30 del TUEL) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	+ € 42.000,00	€ 42.000,00	€ 42.000,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000	+ € -	€ -	€ -
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000	+ € -	€ -	€ -
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	+ € -	€ -	€ -
Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni).	+ € -	€ -	€ -
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	+ € 76.330,00	€ 79.380,00	€ 79.380,00
IRAP	+ € 22.750,00	€ 23.530,00	€ 23.530,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	+ € 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	+ € -	€ -	€ -
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	+ € -	€ -	€ -
Altre spese (specificare)	+ € -	€ -	€ -
TOTALE COMPONENTI INCLUSE (Quota A)	+ € 428.074,00	€ 426.814,00	€ 426.814,00

7) STRATEGIE DI FORMAZIONE

Il Piano Formativo 2024-2026, adottato dal Comune di Livraga 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".

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 Livraga 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.

8) 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 Livraga 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 esuberanti di personale.

COMUNE di LIVRAGA

SPESA DEL PERSONALE - ANNI 2024/2026

TIPOLOGIA DI SPESA		Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	+	€ 265.994,00	€ 275.904,00	€ 275.904,00
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	+	€ 15.000,00	€ -	€ -
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	+	€ -	€ -	€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	+	€ -	€ -	€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi dell'art. 30 del TUEL) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	+	€ 42.000,00	€ 42.000,00	€ 42.000,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000	+	€ -	€ -	€ -
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000	+	€ -	€ -	€ -
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	+	€ -	€ -	€ -
Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni).	+	€ -	€ -	€ -
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	+	€ 76.330,00	€ 79.380,00	€ 79.380,00
IRAP	+	€ 22.750,00	€ 23.530,00	€ 23.530,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	+	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	+	€ -	€ -	€ -
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	+	€ -	€ -	€ -
Altre spese (specificare)	+	€ -	€ -	€ -
TOTALE COMPONENTI INCLUSE (Quota A)	+	€ 428.074,00	€ 426.814,00	€ 426.814,00
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 dell'Interno, dalla Regione e dalla Provincia	-	€ 5.400,00	€ 5.400,00	€ 5.400,00

Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi alle attività di Polizia Locale in occasione dell'emergenza da COVID-19	-	€ -	€ -	€ -
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	-	€ -	€ -	€ -
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	-	€ -	€ -	€ -
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (Differenza CCNL 16.11.2022 - CCNL 31.07.2009)	-	€ 27.803,26	€ 29.800,42	€ 29.800,42
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (IVC)	-	€ 5.624,00	€ 1.424,00	€ 1.424,00
EMOLUMENTO ACCESSORIO 1,5% STIPENDI 2023 (ART.1, COMMI 330-333, L. 197/2022)	-	€ -	€ -	€ -
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (Arretrati CCNL 2019-2021 anni 2019, 2020 e 2021)	-	€ -	€ -	€ -
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	-	€ -	€ -	€ -
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	-	€ -	€ -	€ -
Spese sostenute per il personale in convenzione con altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	-	€ -	€ -	€ -
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada	-	€ -	€ -	€ -
Incentivi per la progettazione	-	€ -	€ -	€ -
Incentivi per il recupero ICI / IMU / TARI (Art. 1, comma 1091, L. 145/2018)	-	€ -	€ -	€ -
Diritti di rogito / Compensi per rilevazioni ISTAT	-	€ -	€ -	€ -
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE (Quota B)	-	€ 38.827,26	€ 36.624,42	€ 36.624,42
SPESA DEL PERSONALE 2024-2026		€ 389.246,74	€ 390.189,58	€ 390.189,58
PARAMETRO DI RIFERIMENTO (MEDIA € TRIENNIO 2011/2013)		€ 395.095,65	€ 395.095,65	€ 395.095,65
DIFFERENZA (€) *		-€ 5.848,91	-€ 4.906,07	-€ 4.906,07

SPESE DI PERSONALE ANNO 2011	€ 390.149,60	€ 390.149,60	€ 390.149,60
SPESE DI PERSONALE ANNO 2012	€ 397.910,58	€ 397.910,58	€ 397.910,58
SPESE DI PERSONALE ANNO 2013	€ 397.226,76	€ 397.226,76	€ 397.226,76
TOTALE SPESE DI PERSONALE TRIENNIO 2011-2013	€ 1.185.286,94	€ 1.185.286,94	€ 1.185.286,94
MEDIA SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2011-2013	€ 395.095,65	€ 395.095,65	€ 395.095,65

