

COPIA

**COMUNE DI ROMAGNESE
PROVINCIA DI PAVIA
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

NR. 6

DATA: 17.02.2024

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024-2026-APPROVAZIONE SEZIONE 3.**

LA GIUNTA COMUNALE

L'anno duemilaVENTIQUATTRO il giorno DICIASSETTE del mese di FEBBRAIO alle ore 10:45 nella sala delle adunanze si è riunita la GIUNTA COMUNALE, regolarmente convocata nei termini di legge; Richiamato il Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 30/03/2022; Riunita in videoconferenza tramite l'applicativo Microsoft Teams;

Risultano presenti:

		PRESENTE	ASSENTE
1	ACHILLE MANUEL - SINDACO	X	
2	GALLINI BENITO - VICE SINDACO	X	
3	ROCCHI SANDRO - ASSESSORE		X

Totale presenti n. 2 Assenti : n: 1 (ROCCHI)

PARTECIPA ALLA SEDUTA, collegato telematicamente il Segretario Comunale Dr. Massimo Sfondrini . Il Presidente Sig. Achille Manuel nella sua qualità di Sindaco dopo aver constatato la validità dell'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 30/03/2022

Dato atto che la Giunta Comunale è riunita in videoconferenza tramite l'applicativo Microsoft Teams;

Visto il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;

Considerato che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;

Tenuto conto di quanto stabilito:

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

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

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

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

Rilevato che:

- con deliberazione del 26.07.2023 n. 30, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) per il triennio 2024-2026;
- con deliberazione del 28.12.2023 n. 41, il Consiglio Comunale ha approvato la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Semplificato per il triennio 2024-2026;
- con deliberazione del 28.12.2023 n. 42, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;

Tenuto conto che il D.M. n.132/2022, stabilisce:

- all'art. 7, c. 1, del che *"Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione"*;
- all'art. 8, comma 2, che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*;

Considerato che:

- il Ministro dell'interno, con proprio decreto del 22 dicembre 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023, ha disposto il differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 da parte degli enti locali al 15 marzo 2024;
- il Comune di Romagnese, alla data del 31.12.2023 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2023-2025 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;
- si rende necessario procedere all'approvazione della sezione 3 del PIAO 2024-2026, che verrà trasfusa nel documento integrale una volta trascorsi i termini per le eventuali segnalazioni riguardanti la sezione anticorruzione e trasparenza;

Tenuto conto di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche e integrazioni;

- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l’articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l’articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

Considerato che la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di Romagnese, ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto

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

Visti i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. 1, D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

Visto il parere favorevole n. 2 del 16.02.2024 rilasciato dall'Organo di revisione per quanto di competenza;

Considerato quanto disposto da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;
- il vigente Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi;

Con voti unanimi favorevoli;

DELIBERA

- 1) di approvare la sezione 3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 come da allegato alla presente deliberazione sub lettera "A", che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che si procede all'approvazione della sola sezione 3 del PIAO 2024-2026, che verrà trasfusa nel documento integrale una volta trascorsi i termini per le eventuali segnalazioni riguardanti la sezione anticorruzione e trasparenza
- 3) di dare mandato al Responsabile del Servizio Personale congiuntamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica"
- 4) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4. Tuel, dopo aver effettuato separata ed unanime votazione;

COMUNE DI ROMAGNESE

Provincia di Pavia

VERBALE N. 002 DEL 16 FEBBRAIO 2024

PARERE DEL REVISORE DEI CONTI DEL COMUNE DI ROMAGNESE SUL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026 CONTENUTO NELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO: "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026 - APPROVAZIONE"

Il sottoscritto, Dottor Matteo Galeri in qualità di Revisore dei Conti del Comune di Romagnese (PV), nominato con delibera di Consiglio Comunale n. 14 del 28/04/2022;

Premesso che:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati in particolare:

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;
- l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 Agosto 2020, n. 104.

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale avente ad oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) RELATIVO AL TRIENNIO 2024-2026, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021" approva, ai sensi dell'art. 6, D. Lgs. n. 165/2001,

all'allegato 5 il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026 e il relativo piano occupazionale;

Visto l'allegato 5 avente ad oggetto: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026";

Preso atto che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 è pari ad € 308.741,00;

CONSIDERATO che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024/2026 l'ente deve programmare una spesa complessiva pari ad € 233.137,84;

VERIFICATO che valore delle spese di personale anno 2008, per il Comune di Romagnese è pari ad euro 308.741,00 e il valore delle spese di personale anno 2024 pari ad euro 233.137,84 non supera le spese di personale dell'anno 2008, ad esclusione degli aumenti contrattuali, nel rispetto del sopra citato art. 1 c. 562 della L. 296/2006;

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024/2026 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

PRESO ATTO E RILEVATO

Che è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

Tutto ciò premesso e considerato;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

ACCERTA

- 1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2024 - 2026 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere **FAVOREVOLE** sull'allegato 5 della proposta di deliberazione in oggetto.

Romagnese, lì 16 Febbraio 2024

Il Revisore dei Conti

Dott. Matteo Galeri

MATTEO GALERI

SEZIONE 3 PIAO

(Piano Integrato Attività e Organizzazione)

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9-06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.08.2021, n. 113, con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso. A tal fine, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica.

Ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27-ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a), e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato D.P.R., è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo è il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO. Ai sensi dell'art. 6, comma 6, del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132, con il quale sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo. Infine, il Decreto ha disposto, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta. Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità, e la conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione dell'Ente.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione ente	Comune di Romagnese (PV)
Codice Univoco	UF5B04
Inidirizzo	VIA CASTELLO 1
Pec	comune.romagnese@pec.regione.lombardia.it
Codice Fiscale	00475450185
P.iva	00475450185
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	https://www.comune.romagnese.pv.it/

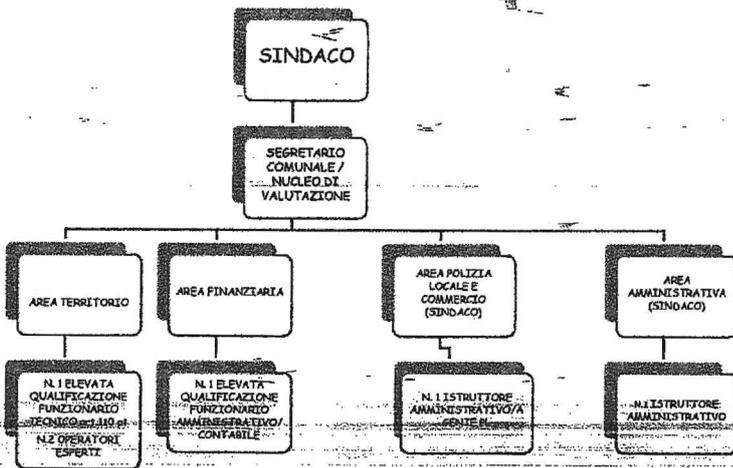
Sindaco	Achille Manuel
Segretario Comunale	Sfondrini Dr. Massimo
Abitanti al 31.12.2023	n. 573
Dipendenti al 31.12.2023	n. 6

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa è rappresentata nell'organigramma e dal prospetto delle risorse umane assegnate a ciascun servizio di cui alle successive sottosezioni 3.1.1 e 3.1.2, nel quale viene specificato anche il livello di responsabilità e la fascia di graduazione della Posizione organizzativa/Elevata qualificazione.

3.1.1 PIAO 2024/2026 - ORGANIGRAMMA



3.1.2 PIAO 2024/2026 - ASSEGNAZIONE PERSONALE

AREA: FINANZIARIA

Servizi: Finanziario - Tributi

RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)	1 Funzionario CROTTA RAFFAELLA
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	0

AREA: AMINISTRATIVA

Servizi: Demografico - Istruzione e Servizi Sociali - Affari Generali

RESPONSABILE DELL'AREA	SINDACO
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	1 Istruttore - PILLA CRISTINA

AREA: TERRITORIO

Servizi: Tecnico - LLPP - Urbanistica

RESPONSABILE DEL SERVIZIO - FINANZIARIO TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)	1 EX ART.110 C.1 TUEL VACANTE
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	2 Operatori Esperti VERICANI S. ENRICO GHIOZZI MARCO

AREA: POLIZIA LOCALE

Servizi: Polizia Locale - Commercio

RESPONSABILE DEL SERVIZIO -	SINDACO
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	1 Istruttore ROSSI STEFANIA

Totale dipendenti n. 06 di cui n. 1 pt.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune ha ritenuto di non adottare il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) trattandosi di adempimento non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Si rileva che nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplinano a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Romagnese, non avendo adottato il POLA, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

L'art. 6, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato da ultimo dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale del fabbisogno del personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima.

Si portano gli elementi che costituiscono il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale:

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

Si riporta a seguire il PTFP ed il piano dell'offerta formativa.

FREMESSO:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano

triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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

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

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

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

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

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

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

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

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

DATO QUINDI ATTO CHE, in ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima

nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

RICHIAMATI:

- il D.L. n. 80 in data 09/06/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 06/08/2021, che all'art.6 introduce l'obbligo per gli Enti Locali di adozione di uno strumento programmatico denominato "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" PIAO, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- Con successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera a) il Piano dei fabbisogni previsto dall'art. 6 comma 1,4 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;
- il D.P.C.M. 30/06/2022 n. 132 con cui è stato definito il contenuto del PIAO suddividendolo in sezioni e sottosezioni e definendo gli elementi di cui è costituito;
- l'art.4 comma 1 lettera c) del DPCM n. 132/2022, che specifica il contenuto del P.T.F.P. elencando gli elementi costitutivi:
 - la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
 - la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa
 - la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
 - le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
 - le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

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;

VISTO l'art.1 c.562 della L.296/06 (Finanziaria 2007) e s.m.i. che prevede che gli enti con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, al fine di procedere a nuove assunzioni, devono

verificare che la spesa di personale, con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008;

RILEVATO che la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 562 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a 308.741,00 (valore anno 2008);

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

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

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

- A) facoltà assunzionali a tempo indeterminato
- B) contenimento spesa del personale

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

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

Qualifica funzionale	Profilo Professionale	Responsabile di Servizio	Dotazione organica	Di ruolo	Non di ruolo	Esterno (Supplenza/Scavalco)
Segretario					1	In reggenza
Operatore Esperto ex cat.C	Operaio Autista Scuolabus		2	1		
	Operaio Autista Scuolabus			1		
Istruttore ex cat.C	Istruttore Segreteria Anagrafe		2	1		
	Agente di Polizia Locale			1		
Funzionario ex cat.D	Funzionario Tecnico ex art.110 c.1 pt	X			1	
	Funzionario Amministrativo - Contabile	X		1		
Totale			6	5	2	

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. 34/2019 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 Romagnese è collocato, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione inferiore ai 1000 abitanti per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 29,50 %;

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 **25,48%** come risulta dalla tabella seguente:

	IMPORTI		Definizioni
Spesa di personale (Rendiconto 2022)		€ 243.258,63	
Arretrati CCNL 2019-2021 (Quota anni precedenti)	A detrarre	€ 9.855,63	Art. 2, comma 1, lett. A)
Rimborso spese elettorali c/terzi	A detrarre	€ 6.417,41	
Rimborso quota c/terzi (Convenzione segreteria)	A detrarre	€ 11.181,62	
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2020)	€ 819.835,88		Art. 2, comma 1, lett. B)
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2021)	€ 955.022,70		
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2022)	€ 974.140,62		
Media entrate correnti		€ 916.333,07	
Rimborso quota c/terzi (Convenzione segreteria)	A detrarre	€ 11.181,62	
Rimborso spese elettorali c/terzi	A detrarre	€ 6.417,41	
FCDE previsione assestata (Anno 2022)	A detrarre	€ 51.769,70	
Entrate correnti al netto FCDE		€ 846.964,34	
RAPPORTO personale / entrate correnti (Consuntivo 2022)		25,48%	

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 Romagnese, 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 Romagnese è pari al 29,50 % e, quindi, ad € 6.595,85, come da prospetto di calcolo che segue:

	IMPORTI	Riferimento D.M.
Spesa di personale anno 2022	€ 243.258,63	Art. 4, comma 2
Spesa massima di personale	€ 249.854,48	
Incremento MASSIMO	€ 6.595,85	

CONSIDERATO che per il periodo 2020/2024 il Legislatore ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi e, pertanto, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente nell'anno 2023 risulta essere il seguente:
Spesa personale 2018 x 34% (valore calmierato tabella 2 per fascia comune fino a 1000 abitanti) = €. 87.968,00 come sotto dimostrato:

CALCOLO CAPACITA' - Anno 2023	IMPORTI	Riferimento D.M.
Spesa di personale anno 2018	€ 258.729,40	Art. 5, comma 1
% incremento anno 2023	34,00%	
Incremento annuo	€ 87.968,00	Art. 5, comma 2
Resti assunzionali 2015-2019		
Capacità assunzionale 2023	€ 87.968,00	

A seguito delle suddette operazioni di calcolo per questo Ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico e, quindi, il Comune può assumere solo entro lo spazio finanziario di € 6.595,85. 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 ATTO che:

- 1) per il triennio 2024/2026 non sono previste nuove assunzioni salvo eventuali sostituzioni di personale cessato anche nel corso dell'anno con assunzione di equivalente profilo professionale;
- 2) per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile
- 3) la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

RISULTANZE - Limite rispettato

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.

Per quanto riguarda il rispetto dei limiti della spesa di personale di cui all' art.1 comma 562 della l. 296/2009 si da' atto che la spesa di personale anno 2008 è pari a €.308.741,00 mentre la spesa di personale anno 2024 e' pari a €. 233.137,84 come meglio sotto riportato.

3) PROGRAMMAZIONE CESSAZIONI DI PERSONALE triennio 2024/2026

Si da' atto della cessazione con decorrenza 1.2.2024 del Responsabile area Territorio Elevata Qualificazione ex art.110 TUEL (tempo parziale 12 ore settimanali) che si intende sostituire.

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

PER IL TRIENNIO 2024/2026 si prevede:

- a) la conferma della programmazione del fabbisogno di personale approvata per il triennio 2023/2025 e, pertanto, la sola eventuale sostituzione del personale che cessa;
- b) il mantenimento della spesa di personale in essere in rapporto alle entrate previste nel triennio;
- c) l'aggiornamento dei parametri assunzionali correlati all'approvazione dei Rendiconti

2023 e 2024, essendo evidente che vista la necessità di mantenere il valore soglia, a seguito del calcolo dello stesso, si apporteranno all'apposita sezione del PIAO tutte le modifiche eventualmente indispensabili;

- d) che la rimodulazione della dotazione organica, nell'ambito dei PTFP individua quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento altresì per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento;

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

E' prevista la sostituzione del Responsabile area Territorio Elevata Qualificazione ex art.110 TUEL (tempo parziale 12 ore settimanali), cessato dal 01.02.2024, mediante apposita selezione.

Per quanto riguarda il rispetto dei limiti della spesa di personale al fine dell'assunzione mediante contratto ex art.110 TUEL si da' atto:

- **gli incarichi ex art. 110 rientrano nella norma di contenimento della spesa di personale (art.1 comma 562 della l. 296/2009) e, quindi, l'ente deve avere il margine per tale assunzione;**
- gli incarichi ex art. 110, comma 1, non rientrano nel limite del lavoro flessibile in quanto esplicitamente esclusi dallo stesso art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267";
- gli incarichi ex art. 110, comma 1, essendo temporanei non assorbono capacità assunzionale per assunzioni a tempo indeterminato;

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 Semplicificazione e la Pubblica Amministrazione, in data 08/05/2018;

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

SINTESI DOTAZIONE ORGANICA

Area/Settore AMMINISTRATIVA / CONTABILE / DEMOGRAFICA

Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	€
D1	1	0	1	25.146,71 €
C1	1	0	1	23.175,61 €
B3	0	0	0	
B1	0	0	0	€
A1	0	0	0	€
TOTALE	2	0	2	48.322,32 €

Area/Settore TERRITORIO/POLIZIA LOCALE

Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	€
D1	1	0	1	13.257,38 €
C8	1	0	1	26.709,54 €
B8	1	0	1	24.182,60 €
B3	1	0	1	21.745,62 €
A1	0	0	0	€
TOTALE	4	0	4	85.895,14 €

	Costo	Oneri	TOTALE
Così presunti di dotazione	134.217,46 €	48.962,53 €	183.179,99 €
Fondo risorse decentrate	23.974,02	8.745,73 €	32.719,75 €
Posizioni Organizzative	10.759,51 €	3.776,59 €	14.536,10 €
Straordinario	2.000,00 €	702,00 €	2.702,00 €
Buoni Pasto	- €	- €	€
Spese di formazione del personale	- €	- €	€
	170.950,99	62.186,85 €	233.137,84 €

7) STRATEGIE DI FORMAZIONE - PIANO DELLA FORMAZIONE 2024 - 2026

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 Romagnese 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.

PIANO DELLA FORMAZIONE



La FORMAZIONE GENERALE

Tale tipologia di formazione è rivolta, in particolare (ma non solo), al personale di più recente assunzione.

La formazione generale prevista per il triennio di riferimento del piano così sintetizzarsi:

- a) per il personale di più recente assunzione: i) utilizzo delle piattaforme in uso all'ente volte alla gestione del protocollo, gestione delibere e determine, liquidazioni, ecc.; ii) attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale
- b) per tutto il personale: i) formazione sulla sicurezza informatica; ii) digitalizzazione dei processi e dei procedimenti; iii) redazione degli atti

amministrativi; iv) nuovo CCP (D.Lgs 36/2023)

La FORMAZIONE DIGITALE

L'Amministrazione ha partecipato ai bandi PNRR per la digitalizzazione ed ha avviato procedimenti on line per rendere maggiormente accessibile l'amministrazione al cittadino. L'intenzione è quella di continuare con la digitalizzazione delle procedure e, al fine di essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, di investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

È per questo che nel corso dell'anno 2024 il Comune di Romagnese procederà alla registrazione sulla piattaforma "Syllabus" messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, aderendo all'offerta formativa proposta per il proprio personale. La Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica del 23.03.2023, 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.

Secondo la Direttiva, le Pubbliche Amministrazioni che hanno aderito o provvederanno ad aderire, come accadrà per Comune di Romagnese, all'offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica sulle competenze digitali, dovranno garantire il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 55% dei propri dipendenti entro il 31 dicembre 2024.

La FORMAZIONE SPECIALISTICA

Nell'ambito delle attività formative previste nel piano della formazione dell'Ente, la formazione specialistica costituisce occasione per le Aree di formulare la propria proposta di fabbisogno formativo incentrato sulle materie specifiche di competenza. Ciascun Responsabile all'interno della propria Area procede annualmente ad individuare la formazione/aggiornamento necessario. Per coinvolgere il maggior numero di dipendenti, la realizzazione del piano sarà nei limiti del possibile impostata in modo da favorire la collaborazione di tutto il personale attraverso la consolidazione della prassi di diffondere il materiale ricevuto ai corsi e di confrontarsi costantemente con i colleghi sulla disciplina e sulle tematiche trattate. Dovranno essere assicurate la pubblicità del materiale didattico, di modo da favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative in un'ottica di collaborazione e lavoro di rete.

La FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA

Il 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" 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. Dovranno essere assicurati i corsi e gli aggiornamenti in materia di primo soccorso, antincendio, patentini uso mezzi speciali".

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

Piano di Formazione del Personale			
Tipologia Intervento	Interventi Formativi	Modalità Esecutive	Personale coinvolto
Iniziative formative finalizzate al	Anticorruzione e Trasparenza	Da remote/in presenza	Tutti i Settori

rafforzamento delle competenze trasversali

	PNRR/Digitalizzazione	Tutti i Settori
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali	Nuovo Codice dei Contratti e Digitalizzazione Contratti Pubblici	Tutti i Settori
	Gestione del Personale	AA.GG. e Segreteria
	Normativa in materia di finanza e tributi	Finanziario

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.

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

ALLEGATO ALLA DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 6 DEL 17.02.2024

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA AMMINISTRATIVA

Visto l'art.49 comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 N. 267, T.U.E.L. il Responsabile del Settore Amministrativo, per quanto di competenza ,esprime parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto.

Lì 17.02.2024

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
DOTT. MANUEL ACHILLE**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA-CONTABILE

Visto l'art.49 comma 1 del decreto legislativo 18.08.2000 n.267 ,T.U.E.L. il Responsabile del Servizio Finanziario, per quanto di competenza ,esprime parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica-contabile della proposta di deliberazione in oggetto.

Lì 16/02/2024

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Raffaella Crotta**

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
DOTT. MANUEL ACHILLE

IL SEGRETARIO COMUNALE
DR. MASSIMO SFONDRINI

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio per giorni 15 consecutivi dal 26 FEB 2024

- Addì 26 FEB 2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
DR. MASSIMO SFONDRINI

Per copia conforme all'originale.

Li 26 FEB 2024



IL SEGRETARIO COMUNALE
DR. MASSIMO SFONDRINI

[Handwritten signature]

La presente è stata comunicata, ai sensi dell'art.125 del D.Lgs. n.267/2000 ai Capigruppo Consiliari in data: 26 FEB 2024

DICHIARAZIONE DI ESEGUIBILITA'

La presente è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art.134 D.Lgs. n.267/2000.

Li 26 FEB 2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
DR. MASSIMO SFONDRINI

.....

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente divenuta esecutiva il _____ ai sensi del 3° comma dell'art.134 D.Lgs. n.267/2000.

Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
DR. MASSIMO SFONDRINI