

**COMUNE DI VILLA D'ADDA**  
Provincia di Bergamo

**ORIGINALE**

---

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Numero 138 Del 09-11-2022

**Oggetto: MODIFICA AL P.I.A.O. NELLA PARTE INERENTE LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024.**

L'anno duemilaventidue il giorno nove del mese di novembre alle ore 17:00, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

|                         |                     |          |
|-------------------------|---------------------|----------|
| <b>BIFFI GIANFRANCO</b> | <b>SINDACO</b>      | <b>P</b> |
| <b>Locatelli Mirko</b>  | <b>VICE SINDACO</b> | <b>P</b> |
| <b>Laini Veridiana</b>  | <b>ASSESSORE</b>    | <b>A</b> |
| <b>Clivati Isa</b>      | <b>ASSESSORE</b>    | <b>A</b> |
| <b>Roncalli Mattia</b>  | <b>ASSESSORE</b>    | <b>P</b> |

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 2.

Assume la presidenza BIFFI GIANFRANCO in qualità di SINDACO partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. PARADISO FILIPPO

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTA** la proposta di deliberazione n.141 del 31.10.2022 da parte del responsabile dell'Ufficio Ragioneria, avente ad oggetto: "MODIFICA AL P.I.A.O. NELLA PARTE INERENTE LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024";

**RITENUTA** la stessa meritevole d'approvazione;

**VISTA** la propria deliberazione n. 53 del 04.05.2022 con la quale si è provveduto all'approvazione del Regolamento per la disciplina della Giunta Comunale, ove è stato stabilito che la Giunta si può riunire anche in audiovideoconferenza o in sola audioconferenza;

**VISTO** il combinato disposto di cui all'art. 48, comma 1, circa la competenza dell'organo deliberante, ai sensi del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dai responsabili dei servizi, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000;

**CON VOTI** unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge;

### DELIBERA

**DI APPROVARE**, integralmente senza modificazioni, la proposta n.141 del 31.10.2022 da parte del responsabile dell'Ufficio Ragioneria che, allegata, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

**DI DICHIARARE** la presente deliberazione, previa apposita votazione e con voti unanimi favorevoli, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134,4°comma del D.Lgs.267/00;

**DI COMUNICARE** la presente al capogruppo consiliare, ai sensi dell'art.125 del D.Lgs.267/2000

### IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

**VISTA** la deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 20/07/2021 con la quale veniva effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale e il fabbisogno del personale 2022/2024;

**VISTA** la deliberazione della Giunta Comunale n. 133 del 15/12/2021 con la quale veniva effettuato modificato il fabbisogno del personale 2022/2024;

**RILEVATO CHE** a seguito delle elezioni comunali del comune di Villa d'Adda tenutesi nel mese di giugno 2022, la nuova amministrazione comunale, d'accordo con i sindaci dei comuni aderenti il servizio di polizia locale associata (Carvico e Sotto il

Monte Giovanni XXIII) ha ritenuto di non procedere con l'assunzione di un agente di polizia locale prevista nella programmazione del fabbisogno del personale;

**VALUTATO CHE** l'incremento di attività in capo al servizio tecnico richiede invece l'assunzione di un collaboratore amministrativo part time;

**EFFETTUATA** accurata ricognizione della dotazione organica ai sensi dell'articolo 33 del decreto legislativo 165/2001, come sostituito dall'articolo 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2021) e riscontrato che non risultano situazioni di eccedenza o di sovrannumero di personale, anzi l'ente si trova in una situazione di carenza di personale in tutti i servizi;

**DATO ATTO CHE:**

- l'amministrazione ha adottato il piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 D. Lgs. 198/2006 con propria deliberazione n. 19 del 04/03/2022;
- è stato rispettato il termine per l'approvazione di bilanci di previsione 2022 e del rendiconto 2021 e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio alla BDAP, ai sensi dell'art. 9 c. 1 quinquies D.L. n. 113/2016;
- non è stato richiesto da parte di creditori il rilascio della certificazione di cui all'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- la nuova struttura organizzativa così delineata è coerente con il quadro normativo del citato art. 1, c. 557 e segg. della L. 296/2006;
- con il presente programma delle assunzioni per il triennio 2022/2023/2024 viene altresì rispettato il limite previsto dall'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2020 per il lavoro flessibile;

**RILEVATO CHE:**

- Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;

**VISTO** il Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28/06/2019 relativo alle nuove limitazioni in materia di reclutamento di personale;

**VISTO**, altresì, il Decreto del 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica – in cui sono individuati i valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20/04/2020;

**DATO ATTO CHE** sulla base del sopra citato DPCM il Comune di Villa d'Adda ha un rapporto spesa personale/entrate correnti del 18,57% inferiore al valore soglia prevista per la propria fascia demografica del 27,20% così determinato:

- Classe demografica (ai sensi art. 3 DPCM 17/03/2020): d) comuni da 3000 a 4999 (residenti al 31/12/2020 n. 4549)
- Valore soglia (ai sensi art. 4 DPCM 17/03/2020) 27,2% (rapporto spesa personale/entrate correnti) per i comuni di fascia demografica d)
- Spesa personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP (art. 2 DPCM 17/03/2020)

- Entrate correnti: media accertamenti di competenza ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata

|                                  | 2019         | 2020         | 2021         | Media        |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Entrate correnti                 | 2.778.662,23 | 3.118.030,88 | 2.858.944,32 | 2.918.545,81 |
| FCDE stanziato nel bilancio 2021 |              |              |              | -224.968,96  |
| Entrate nette                    |              |              |              | 2.693.576,85 |

SPESA PERSONALE (macroaggregato 101) + spese di personale da macroaggregato 103 da consuntivo 2021: € 500.094,53

RAPPORTO:  $500.094,53/2.693.576,85 = 18,57\%$

**CHE**, per gli accertamenti dell'anno 2020, hanno inciso in via eccezionale i trasferimenti statali di cui all'art. 106 del DL 34/2020 (fondo funzioni fondamentali) per € 134.853,40 e di cui all'art. 112 DL 34/2020 (fondi comuni zone rosse) per € 287.824,21 per un totale di € 422.677,61;

**CHE**, altresì, depurando gli accertamenti anno 2020 dei contributi sopra richiamati il rapporto si eleva al 19,59%,

**CHE** sulla base del sopra indicato rapporto il Comune di Villa d'Adda ha la facoltà di aumentare la propria spesa di personale per l'anno 2022 nella misura del 26% della spesa di personale registrata nell'anno 2018 corrispondente ad € 537.915,47, nell'anno 2023 nella misura del 27% e nell'anno 2024 nella misura del 28%, fermo restando il raggiungimento del valore soglia del 27,20;

**VALUTATA** pertanto la presenza dei requisiti per procedere con l'assunzione nel 2022 di un collaboratore amministrativo a tempo indeterminato e part time 25 ore da assegnare all'ufficio tecnico;

**PRESO ATTO** CHE la nuova pianta organica a seguito dell'assunzione in argomento sarà la seguente:

| CATEGORIA                  | PROFILO PROFESSIONALE                 | NUMERO    | NOTE  |
|----------------------------|---------------------------------------|-----------|---|
| <b>B1</b>                  | <b>Operaio</b>                        | <b>1</b>  |   |
| <b>B1</b>                  | <b>Assistente domiciliare</b>         | <b>1</b>  |   |
| <b>B3 part time 69,44%</b> | <b>Collaboratore amministrativo</b>   | <b>1</b>  | <b>Da assumere nel 2022</b>   |
| <b>C</b>                   | <b>Istruttore contabile</b>           | <b>1</b>  |   |
| <b>C</b>                   | <b>Geometra</b>                       | <b>1</b>  |   |
| <b>C</b>                   | <b>Istruttore amministrativo</b>      | <b>4</b>  |   |
| <b>C</b>                   | <b>Agente di polizia locale</b>       | <b>1</b>  |   |
| <b>D</b>                   | <b>Istruttore direttivo contabile</b> | <b>1</b>  |   |
| <b>D</b>                   | <b>Istruttore direttivo -tecnico</b>  | <b>1</b>  |   |
| <b>TOTALI</b>              |                                       | <b>12</b> | <b>Di cui 11 dipendenti a tempo pieno e 1 a part time al 69,44%</b> |

**RILEVATO CHE** la somma disponibile per le assunzioni consente di procedere con l'assunzione di un collaboratore amministrativo categoria B3 part time al 69,44% da assegnare all'ufficio tecnico da effettuarsi nel corso del 2022, come previsto dai documenti programmatici dell'Ente;

**RILEVATO CHE** la spesa complessiva, da prevedere nel bilancio 2022/2024, per il personale di questo ente, compreso il Segretario Comunale, è quantificata in € 1.784.038,92, come meglio evidenziato nella seguente tabella, dalla quale si verifica anche il rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 557, L. 296/2006:

| PREVISIONI                                 | 2022       | 2023       | 2024       |
|--|------------|------------|------------|
| MACROAGGREGATO 101                         | 514.000,00 | 514.000,00 | 514.000,00 |
| MACROAGGREGATO 103                         | 23.000,00  | 23.000,00  | 23.000,00  |
| MACROAGGREGATO 102                         | 35.000,00  | 35.000,00  | 35.000,00  |
| RIMBORSO SPESE DI PERSONALE IN CONVENZIONE | 25.000,00  | 25.000,00  | 25.000,00  |
| TOTALE SPESA DI PERSONALE                  | 597.000,00 | 597.000,00 | 597.000,00 |
|  |            |            |            |
| TOTALE SPESE TRIENNIO 2011/2013            | 597.484,85 | 597.484,85 | 597.484,85 |
| RISPETTO LIMITE                            | SI         | SI         | SI         |

**VERIFICATO CHE**, la spesa di personale presunta, consente al comune di posizionarsi sempre al di sotto della soglia del 27,20% come da prospetto allegato ed è contenuta nei limiti di aumenti annui massimi possibili:

|                         | 2022         | 2023         | 2024         |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Costo di personale      | 597.000,00   | 597.000,00   | 597.000,00   |
| Media entrate 2018/2020 | 2.693.576,85 | 2.693.576,85 | 2.693.576,85 |
| Percentuale             | 22,16%       | 22,16%       | 22,16%       |

**DATO ATTO** del rispetto della legge 12/03/1999, n. 68, sulla disciplina generale delle assunzioni obbligatorie;

**RILEVATO CHE**, come riscontrato dai documenti programmatici, il piano triennale del fabbisogno del personale prevede nel triennio 2022/2024 una sola assunzione nel 2022 e nessuna cessazione nel corso del triennio;

**RICHIAMATO** l'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n.113 il quale prevede che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare il PIAO che ingloba tra gli altri il piano triennale del fabbisogno del personale;

**VISTA** la deliberazione della giunta comunale n. 83 del 30 luglio 2022 con la quale è stato adottato il PIAO 2022/2024 del comune di Villa d'Adda;

**RITENUTO** dover procedere con la modifica della sezione del PIAO dedicata al fabbisogno del personale 2022/2024 in conseguenza delle nuove scelte organizzative dell'amministrazione comunale;

**VISTI:**

- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000;
- la Legge 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, il quale relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 4 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, come modificato dall'art. 12 del C.C.N.L. del 21/05/2018;
- la L. 27 dicembre 2006 n. 296, art. 1, comma 557 in materia di fissazione della spesa per il personale;
- il Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28/06/2019 relativo alle nuove limitazioni in materia di reclutamento di personale e la relativa circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno del 08/06/2020;

**RILEVATO CHE:**

- il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
- la Sentenza Consiglio di Stato-Sez.V-n.4072/25.06.2010 ritiene che l'atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze;

**VISTO** il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**ACQUISITO** il parere del revisore dei conti;

**ACQUISITI**, sulla proposta di deliberazione, i pareri favorevoli della Responsabile dell'Area Amministrativa in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, e della Responsabile dell'Area Finanziaria in ordine alla regolarità contabile, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49, comma 1, e 147-bis del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18/08/2000, n. 267;

**PROPONE DI DELIBERARE**

1. Di effettuare la ricognizione annuale, sulla base di quanto esposto in premessa da cui si evince che alla luce delle attività da svolgere in relazione alle finalità e agli obiettivi non vi sono situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale.
2. Di approvare, per le motivazioni indicate in premessa, il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2023-2024 con l'assunzione nel 2022 di un collaboratore amministrativo categoria B3 part time al 69,44% da assegnare al servizio tecnico, mentre non sono previste cessazioni nel triennio.
3. Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale del Comune di Villa d'Adda, nella sezione "Amministrazione trasparente", in applicazione delle vigenti disposizioni di legge.
4. Di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS., R.S.U. e al Dipartimento della Funzione Pubblica.
5. Di dare atto che la presente deliberazione costituisce parte integrante e sostanziale del DUP.
6. Di dare altresì atto che il presente provvedimento modifica il P.I.A.O. 2022/2024 adottato con delibera della giunta comunale n. 83 del 30/07/2022 Nella parte relativa al fabbisogno del personale come da allegato.
7. Di dichiarare, con successiva e separata votazione espressa in forma palese, unanime e favorevole, la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Il Presidente  
BIFFI GIANFRANCO

Il Segretario Comunale  
PARADISO FILIPPO

---

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e del D.Lgs.n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. DPCM 13 novembre 2014, art. 17 comma 2.



## ALLEGATO 4

## Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

## Comune di Villa d'Adda (Prov. BG)

SERVIZIO PERSONALE

## DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 31/12/2021

| Cat.          | Posti coperti<br>alla data del 31/12/2021 |    | Posti da coprire per effetto<br>del presente piano |                       | Analisi dei profili professionali in servizio   |
|---------------|---|----|--|-----------------------|---|
|               | FT  | PT | FT   | PT                    |   |
| Dir           |   |    |  |                       |   |
| D3            |   |    |  |                       |   |
| D             | 2   |    |  |                       | -Un dipendente di categoria D1 responsabile del servizio tecnico;<br>-Un dipendente categoria D6 responsabile del servizio finanziario;   |
| C             | 7   |    |  |                       | -Due dipendenti categoria C1 presso il servizio demografico;<br>-Un dipendente categoria C6 presso l'ufficio tributi;<br>-Un dipendente categoria C6 presso il servizio tecnico;<br>-Un dipendente categoria C1 presso l'ufficio segreteria;<br>-Un dipendente categoria C1 presso i servizi sociali;<br>-Un agente di polizia locale categoria C6; |
| B3            |   |    |  | 1 part time al 69,44% | -Un dipendente part time (25 ore settimanali) categoria B3 da assumere e assegnare al servizio tecnico.   |
| B             | 2   |    |  |                       | -Un assistente domiciliare categoria B8;<br>-Un operaio categoria B5;   |
| A             |   |    |  |                       |   |
| <b>TOTALE</b> | <b>11</b>                                 |    |  | <b>1 pt 69,44%</b>    |   |

| PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE   |                          |   |
|--|--------------------------|---|
|  |                          | NOTE  |
| Spesa di personale del 2018  | € 537.915,47             |   |
| Percentuale di aumento anno 2022   | 26,00%                   |   |
| Incremento annuo   | € 139.858,02             |   |
| Resti assunzionale 2015 - 2019   | -                        |   |
| Capacità assunzionale anno 2022  | € 139.858,02             |   |
| Stima del trend delle cessazioni   |                          |   |
| 2022   | 0                        |   |
| 2023   | 0                        |   |
| 2024   | 0                        |   |
| Stima dell'evoluzione dei fabbisogni   |                          | Necessità organizzative servizio tecnico anche in virtù dell'evoluzione normativa           |
| 2022   | 1 B3 part time al 69,44% | L'assunzione avverrà mediante concorso pubblico o scorrimento di graduatoria di altri enti. |
| 2023   |                          |   |
| 2024   |                          |   |
| Proiezione spese di personale anno 2022 (pari a spesa di personale anno 2018 + capacità assunzionale 2022) | € 677.773,49             |   |

#### *Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse*

Per quanto riguarda la valutazione di un'allocazione differente del personale al fine di seguire le priorità strategiche, si è proceduto a condividere la figura amministrativa dei servizi sociali con gli affari generali al fine di mantenere una continuità del servizio anche in assenza dell'unica dipendente dell'ufficio segreteria.

Si è proceduto a nominare due responsabili di servizio nelle due figure di categoria D presenti nella dotazione organica.

Per quanto concerne eventuali concorsi interni per progressioni verticali, allo stato attuale non è presente in servizio personale con i requisiti previsti dalla normativa vigente.

#### *Strategia di copertura del fabbisogno*

Dopo le assunzioni avvenute nel 2021 di un tecnico comunale categoria D, nominato responsabile di servizio e di un amministrativo categoria C assegnato ai servizi sociali e ai servizi alla persona si è valutata la necessità di fornire un supporto amministrativo all'ufficio tecnico con l'assunzione di un collaboratore amministrativo categoria B3 part time al 69,44% tramite scorrimento di graduatoria di concorsi esperiti da altri Enti.

Nel piano triennale del fabbisogno del personale gli obiettivi che l'amministrazione comunale persegue sono:

- il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che si basava sulla previsione astratta di posti e occupanti dal personale in servizio;
- il principio del turn over;

l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, con la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato.

### **Formazione del personale**

In ottemperanza a quanto disposto dal DL n. 80/2021 articolo 6, comma 2, lettera b), il presente Piano definisce gli obiettivi formativi annuali e pluriennali. In particolare, il Piano formativo è orientato a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese, garantendo anche l'efficiente attuazione del PNRR, e a contribuire alla soluzione delle reali priorità ed esigenze dell'Ente, esplicitate nelle linee di mandato, partendo da una valutazione delle problematiche trasversali e/o locali.

Il nesso tra priorità dell'Ente e contenuti del Piano Formativo è, quindi, dato dal fatto che le competenze create o rafforzate dalla formazione prevista mettano in grado i destinatari della formazione di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente. Questo significa che i bisogni formativi cui risponde il Piano, sono per lo più una conseguenza logica di esigenze che l'Ente è obbligato ad affrontare.

Pertanto alla luce di quanto sopra esposto e alla luce della normativa vigente, sono state definite, per il triennio 2022/2024, le seguenti linee di intervento, nell'ambito delle quali sono previsti molteplici interventi formativi finalizzati alla completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale:

- digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura
- formazione anticorruzione e trasparenza
- aggiornamento professionale e formazione specialistica
- formazione per la sicurezza sul lavoro
- formazione sui temi del Piano delle azioni positive (benessere organizzativo, antidiscriminazione, antiviolenza).
- Formazione di ingresso

Nel 2022 la formazione si è indirizzata in particolare:

- sull'utilizzo della piattaforma sintel/meta
- contratti e procedure d'appalto
- gestione documentale
- aggiornamenti in materia contabile legati all'evoluzione normativa
- aggiornamenti in materia di gestione del personale legati all'evoluzione normativa
- formazione all'attività di messo comunale
- anticorruzione.

La quasi totalità dei corsi si è tenuta online, in altri casi legati alla gestione documentale e all'utilizzo delle procedure software sui nuovi assunti è tenuta in loco con personale interno o personale delle software house interessate.



COMUNE DI VILLA D'ADDA

Provincia di Bergamo

Parere n. 16 del 03.11.2022

**PARERE DEL REVISORE DEI CONTI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 141 DEL 31/10/2022**

**MODIFICA AL P.I.A.O. NELLA PARTE INERENTE LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 - 2024**

La sottoscritta Dott.ssa Maria Rosaria Striano, Revisore dei Conti nominata, ai sensi dell'art. 234 del D.Lgs. n. 267/2000, con delibera consiliare n. 48 del 07 settembre 2020,

**esaminata** la proposta di delibera di Giunta Comunale avente ad oggetto " *modifica del P.I.A.O. nella parte inerente la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024*", ricevuta in data 01.11.2022, tramite e-mail,

**PREMESSO**

- che l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

1. *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.*
2. *Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce: h) 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; i) 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; j) 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; k) 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; l) 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; m) 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 n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

#### DATO ATTO CHE

- che questo Ente ha adottato il PIAO 2022/2024 con deliberazione della giunta comunale n. 83 del 30 luglio 2022;
- che il Comune di Villa D'Adda ha ritenuto di dover procedere con la modifica di sezione del PIAO dedicata al fabbisogno del personale 2022/2024 in conseguenza alle nuove scelte organizzative dell'amministrazione comunale;
- che questo Ente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;
- che l'amministrazione ha adottato il piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 D. Lgs. 198/2006 con propria deliberazione n. 19 del 04.03.2022;
- che è stato rispettato il termine per l'approvazione di bilanci di previsione 2022 e del rendiconto 2021 e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio alla BDAP, ai sensi dell'art. 9 c. 1 quinquies D.L. n. 113/2016;
- che non è stato richiesto da parte di creditori il rilascio della certificazione di cui all'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- che la nuova struttura organizzativa così delineata è coerente con il quadro normativo del citato art. 1, c. 557 e segg. della L. 296/2006;
- che con il presente programma delle assunzioni per il triennio 2022/2023/2024 viene altresì rispettato il limite previsto dall'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2020 per il lavoro flessibile;

#### VISTI

- l'articolo 91 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'articolo 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale prevede che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative". A decorrere dal 2014 il tetto della spesa di personale è rappresentato dalla spesa media 2011-2013 (comma 557-quater, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, del DL 90/2014);
- il Decreto Legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28/06/2019 relativo alle nuove limitazioni in materia di reclutamento di personale e la relativa circolare del Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno del 08/06/2020,

#### CONSIDERATO

- che il Comune di Villa D'Adda ha un rapporto spesa personale/entrate correnti del 18,57%, inferiore al valore soglia prevista per la propria fascia demografica del 27,20%;
- che sulla base del sopra indicato rapporto il Comune di Villa d'Adda ha la facoltà di

aumentare la propria spesa di personale per l'anno 2022 nella misura del 26% della spesa registrata nell'anno 2018 corrispondente ad € 537.915,47, nell'anno 2023 nella misura del 27% e nell'anno 2024 nella misura del 28%, fermo restando il raggiungimento del valore soglia del 27,20%;

- che, in seguito ad eventi, meglio dettagliati nella proposta di delibera di Giunta Comunale, sottoposta a questo parere, i quali hanno reso necessario rivedere il fabbisogno del personale, l'Amministrazione intende procedere, per l'anno 2022, alle assunzioni e la nuova dotazione organica sarà la seguente:

| CATEGORIA           | PROFILO PROFESSIONALE          | NUMERO    | NOTE                 |
|---------------------|--------------------------------|-----------|----------------------|
| B1                  | Operaio                        | 1         |                      |
| B1                  | Assistente domiciliare         | 1         |                      |
| B3 part time 69,44% | Collaboratore amministrativo   | 1         | Da assumere nel 2022 |
| C                   | Istruttore contabile           | 1         |                      |
| C                   | Geometra                       | 1         |                      |
| C                   | Istruttore amministrativo      | 4         |                      |
| C                   | Agente di polizia locale       | 1         |                      |
| D                   | Istruttore direttivo contabile | 1         |                      |
| D                   | Istruttore direttivo - tecnico | 1         |                      |
| <b>TOTALI</b>       |                                | <b>12</b> |                      |

- che il Comune di Villa D'Adda non ha mai dichiarato il dissesto finanziario;

- visto il parere favorevole di regolarità tecnico e amministrativa e di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore Economico e Finanziario,

Il Revisore

#### RAMMENTA

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni,

#### PER TUTTO QUANTO SOPRA ESPRESSO

ed in relazione alle proprie competenze, il Revisore esprime parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 141 del 31.10.2022.

IL REVISORE

Dott.ssa Maria Rosaria Striano



