



COMUNE DI GALLIO

Provincia di Vicenza

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E PIANO DELLA FORMAZIONE 2023 – 2025

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

Riferimenti normativi:

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

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 23 unità di personale

di cui:

- n. 23 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 19 a tempo pieno
- n. 4 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 7 cat. D

così articolate:

- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile
- n. 2 con profilo di Istruttore direttivo tecnico
- n. 3 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo servizi sociali

		<p>n. 10 cat. C <i>così articolate:</i> n. 7 con profilo di Istruttore amministrativo n. 2 con profilo di Istruttore tecnico n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale</p> <p>n. 6 cat. B <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Collaboratore servizi sociali n. 5 con profilo di Operaio specializzato</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 14,84% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%; ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2022/2024, con riferimento all'annualità 2022, di Euro 1.545.218,43, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 714.181,77 ▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa parti a Euro 1.063.831,95 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 824.675,93 un incremento, pari al 29,00%, per Euro 239.156,02);

- il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del d.m. per un importo di Euro 52.680,88;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo sotto riportato, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 239.156,02, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.063.831,95.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 824.675,93 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 239.156,02 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.063.831,95 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 980.100,00 (al netto dell'IRAP). (ALLEGATO A)
--

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo i prospetti seguenti:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021
Dati da consuntivi approvati	(5.393.610,83) <i>a</i>	(5.730.009,74) <i>b</i>	(5.897.232,02) <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2023	(75.000,00) <i>d</i>	(75.000,00) <i>d</i>	(75.000,00) <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$ $= 5.598.617,53$		

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2021		
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	656.012,53
2	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro	0,00
3	Oneri contributivi a carico ente	232.005,02
	A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (dal 1 a 3)	888.017,55
	IRAP	56.980,88
	B) TOTALE SPESE DI PERSONALE (al netto dell'IRAP)	831.036,67

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021 Euro 831.036,67
_____ = 14,84%

Media entrate netto FCDE Euro 5.598.617,53

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente:

$(5.598.617,53 * 27,60\% - 831.036,67) = \text{Euro } 714.181,77$

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2021

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

29%

$824.675,93 * 29\% = 239.156,02$

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente

INCREMENTO EFFETTIVO

l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

COMUNE DI GALLIO***CAPACITA' ASSUNZIONALI - D.P.C.M. 17/03/2020***

Media entrate correnti anni 2019-2020-2021 al netto del FCDE <i>(art. 2, comma 1, lett. b) DPCM 17/03/2020</i>	5.598.617,53
Spesa del personale anno 2018 <i>(art. 2, comma 1, lett. a) DPCM 17/03/2020</i>	824.675,93
Spesa del personale anno 2021 <i>(art. 2, comma 1, lett. a) DPCM 17/03/2020</i>	831.036,67
Incidenza spesa personale 2018 su media entrate 2019/2021	14,84%
Valore soglia per fascia demografica comuni da 2.000 a 2.999 abitanti <i>(art. 4, comma 1, tab. 1 DPCM 17/03/2020)</i>	27,60%
Incremento assunzionale disponibile triennio 2023-2025 <i>(art. 4, comma 1, tab. 2 DPCM 17/3/2020)</i>	714.181,77
Incremento spesa del personale per l'anno 2023 su spesa 2018 (29%) <i>(art. 5, comma 1, tab. 2 DPCM 17/3/2020)</i>	239.156,02
Spesa massima del personale per l'anno 2023 <i>(art. 2, comma 1, lett. a) DPCM 17/3/2020)</i>	1.063.831,95

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale

realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) come segue:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 909.720,62	€ 905.854,51	€ 899.925,30	€ 905.166,81

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 Euro 905.166,81

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2023: Euro 904.700,84 (ALLEGATO B)

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 (dati da conto annuale del personale)				
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	Irap	Totale
Personale a tempo determinato	27.612,32	6.571,66	2.347,02	36.531,00
Co.co.co.	13.900,00	3.714,08	1.181,50	18.795,58
Totali	41.512,32	10.285,74	3.528,52	55.326,58

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 55.326,58

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: verranno utilizzate le economie derivanti dalla spesa della Segreteria Comunale a seguito di vacanza della sede fino alla concorrenza della spesa massima relativa all'anno 2009.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazioni dei Responsabili dei servizi n. 00000105 di protocollo del 04 gennaio 2023, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Gallio non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: nessuna cessazione prevista

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti assunzioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Profilo	Modalità di copertura (nell'ordine)	Area/Settore	Tempistica di copertura	note
n. 1 figura di Funzionario ex Istruttore Direttivo categoria D	1° scorrimento graduatoria altro ente 2° concorso pubblico	Area Tecnica	1^ semestre 2023	Euro 25.146,71 Spesa a regime

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: verranno utilizzate le economie derivanti dalla spesa della Segreteria Comunale a seguito di vacanza della sede fino alla concorrenza della spesa massima relativa all'anno 2009.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 01 del 10 gennaio 2023 e allegato alla presente sottosezione ALLEGATO C;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione

a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali

	<p>dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>vigenti: Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. D, con profilo di Istruttore direttivo tecnico, da assegnare all'Area Tecnica, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>Il presente Piano della formazione illustra questo reciproco impegno tra amministrazione e dipendenti.</p> <p>Il piano della formazione del personale è, dunque, il documento formale, di autorizzazione e programmatico, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli.</p> <p>Nel Comune di Gallio la formazione si ispira ai seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • valorizzazione del personale: la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti; • continuità: deve assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti; • uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene offerta e progettata a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate; • condivisione: la programmazione della formazione viene effettuata sulla base della rilevazione dei fabbisogni formativi; • adeguatezza: i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione specialistica e quella trasversale; • efficacia: sono indispensabili i monitoraggi in termini di risultati raggiunti anche mediante i questionari di gradimento; • efficienza: è fondamentale la valutazione e la ponderazione tra la qualità della formazione offerta e il costo della stessa; • flessibilità: è un documento aperto che viene costantemente aggiornato ed integrato al mutare delle esigenze e degli obiettivi propri dell'Ente. <p>1. OBIETTIVI DEL PIANO</p> <p>Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, il Piano triennale della Formazione intende soddisfare il fabbisogno formativo del personale con priorità assoluta al fine di:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini; b) valorizzare le professionalità presenti nell'Ente; c) favorire le innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico; d) assolvere agli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio.

Si tratterà di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere ed ampliare le competenze) e sia con la crescita culturale di ciascuno, condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

2. SOGGETTI COINVOLTI

I destinatari della formazione sono tutti i dipendenti dell'Ente.

Al fine di evitare di destinare ad attività formativa personale non interessato o non dotato di professionalità adeguata, l'individuazione dei partecipanti da parte delle singole Posizioni Organizzative sarà effettuata sulla base dei seguenti elementi:

- titolo di studio;
- attinenza delle mansioni svolte rispetto all'oggetto dei corsi;
- esperienze lavorative.

Le Posizioni Organizzative avranno comunque cura di provvedere, ognuno per il proprio Servizio, ad effettuare una rotazione tra il personale individuato quale destinatario dei corsi di formazione.

Al termine di ogni anno le Posizioni Organizzative dovranno rendicontare l'attività formativa dei singoli dipendenti al Segretario Comunale.

3. RILEVAZIONE AD ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO

Le attività formative del Piano sono state individuate a seguito di ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'Ente: ogni Posizione Organizzativa ha manifestato le proprie esigenze in tema di formazione.

La rilevazione dei fabbisogni formativi viene effettuata da apposita riunione delle Posizioni Organizzative unitamente al Segretario Comunale.

Per la programmazione della formazione si è tenuto conto dei seguenti elementi:

1. correlazione con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, in modo che la formazione costituisca effettivamente una leva per migliorare i risultati;
2. osservanza dei limiti imposti dalla normativa in merito alle risorse finanziarie da impiegare nella formazione.

Il Piano della Formazione 2022/2024 è stato oggetto di apposita informazione alle organizzazioni sindacali.

4. TIPOLOGIE DI INTERVENTO

Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- **Formazione interna:** attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. A tal fine ci si potrà avvalere principalmente della collaborazione delle Posizioni Organizzative nel ruolo di formatori interni che saranno individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;

- **Formazione mediante incarichi esterni:** svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;
- **Formazione a catalogo:** attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;
- **Formazione a distanza:** i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar.

Ai sensi dell'art.49-ter del CCNL 2016/2018: *“Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti”.*

5. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE/SETTORI

L'amministrazione, nella predisposizione del Piano di formazione del personale, tiene conto delle tematiche di comune interesse e di quelle specifiche di particolari settori emerse in sede di rilevazione del fabbisogno formativo.

Gli interventi formativi vengono suddivisi secondo le seguenti aree di contenuto prevalente:

- a) area giuridico amministrativa;
- b) area economico finanziaria;
- c) area tecnica;
- d) area manageriale/dirigenziale;
- e) area formazione obbligatoria;
- f) area formazione prevista dal piano azioni positive 2023-2025;
- g) area formazione specialistica: deputata ai singoli Servizi i quali programmano e gestiscono la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione.

L'impegno delle risorse da destinare alla formazione specialistica da parte delle Posizioni Organizzative sarà effettuato sulla base del budget annuo assegnato.

6. RISORSE DISPONIBILI

Le risorse finanziarie a disposizione nel triennio 2023-2025 sono le seguenti

Risorse finanziarie	2023	2024	2025
1040 – personale area giuridico amministrativa	2.000,00	2.000,00	2.000,00
1114/1 – personale servizi demografici	1.000,00	1.000,00	1.000,00
1267 – personale area polizia locale	800,00	800,00	800,00
1033/2 – personale area economico –	1.000,00	1.000,00	1.000,00

		finanziaria			
		1084/1 – personale area tecnica	1.500,00	1.500,00	1.500,00
		1086 – formazione D. Lgs 81/08 e s.m.i.	1.500,00	1.500,00	1.500,00
		Totale complessivo	7.800.00	7.800.00	7.800.00
		<p>7. GLI INTERVENTI FORMATIVI PER GLI ANNI 2023 – 2025</p> <p>La programmazione della spesa per la formazione specialistica riguarda gli anni 2023-2024 e 2025. Le risorse sopra enunciate di Euro 2.000,00 comprendono la formazione obbligatoria finalizzata alla prevenzione della corruzione, tutela legalità e trasparenza.</p> <p>Le risorse per la formazione obbligatoria del personale ai sensi del D.Lgs n. 81/08 e s.m.i. previste per l'anno 2023 ammontano ad Euro 1.500,00.</p> <p>Le Posizioni Organizzative programmeranno e gestiranno autonomamente la partecipazione dei dipendenti ai corsi specialistici sulla base delle suddette risorse; sono oggetto di conferma altresì i budget delle connesse spese di missione.</p> <p>In particolare l'anno 2023 sarà incentrato sulla formazione dei software My calendar- Virtual Urp, Istanze on Line e Phishing.</p>			

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018**

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006**

905.166,81

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	DOTAZIONE 01/01/2020	Stipendio tabellare annuo personale in servizio anno 2020	CESSAZIONI ANNO 2020 - 2021 e 2022	spesa per cessazioni (economia) ANNO 2020-2021 e 2022	N. POSTI	Spesa per assunzioni turn over anno 2021 e 2022	N. POSTI ANNO 2021	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese anno 2021	POSTI AGGIUNTI ALLA DOTAZ.	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese anno 2023	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva	
														Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese anno 2024	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)		Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese anno 2025
Funzionario	ex D1	100%	25.146,71	6	150.880,28	2	50.293,43	1	25.146,71			1	25.146,71	150.880,28	150.880,28	150.880,28	6	
Funzionario	ex D1	50%	25.146,71	1	12.573,36								12.573,36	12.573,36	12.573,36	12.573,36	1	
Funzionario	ex D1	55,56%	25.146,71	1	13.971,51								13.971,51	13.971,51	13.971,51	13.971,51	1	
Istruttore	ex C1	100%	23.175,61	8	185.404,87	2	46.351,22	1	23.175,61	1	23.175,61		185.404,87	185.404,87	185.404,87	185.404,87	8	
Istruttore	ex C1	88,89%	23.175,61	1	20.600,80								20.600,80	20.600,80	20.600,80	20.600,80	1	
Istruttore	ex C1	66,67%	23.175,61	1	15.451,18								15.451,18	15.451,18	15.451,18	15.451,18	1	
Operatore Esperto	ex B3	100%	21.745,62	3	65.236,86								65.236,86	65.236,86	65.236,86	65.236,86	3	
Operatore Esperto	ex B1	100%	20.620,72	3	61.862,16								61.862,16	61.862,16	61.862,16	61.862,16	3	
			-	24	525.981,01	4	96.644,64	2	48.322,32	1	23.175,61	1	25.146,71	525.981,01	-	525.981,01	-	24

COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 16/11/2022	CON 13	TOTALE COSTO
D1	23.212,35	25.146,71
C1	21.392,87	23.175,61
B3	20.072,88	21.745,62
B1	19.034,51	20.620,72

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)

Indennità di comparto a carico del bilancio				1.740,00	1.740,00	1.740,00
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno				10.299,24	10.299,24	10.299,24
Previsione di aumento ore a personale assunto a tempo parziale				-	-	-
Personale in comando in entrata				-	-	-
Personale in convenzione in entrata				-	-	-
Assunzioni a tempo determinato				-	-	-
Incarichi ex art. 110 comma 1				-	-	-
Incarichi ex art. 110 comma 2				-	-	-
Incarichi ex art. 90				-	-	-
Segretario Comunale				43.500,00	43.500,00	43.500,00
Assunzioni con contratti di somministrazione				-	-	-
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile				-	-	-
Rinnovi contrattuali				34.830,47	34.830,47	34.830,47
Fondo del trattamento accessorio				97.796,53	97.796,53	97.796,53
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative				42.049,10	42.049,10	42.049,10
Fondo del lavoro straordinario				8.091,62	8.091,62	8.091,62
Assegni al nucleo				-	-	-
spese per formazione e rimborsi per missioni				11.900,00	11.900,00	11.900,00
lordo imponibile previdenziale				764.287,97	764.287,97	764.287,97
Oneri previdenziali				203.912,03	203.912,03	203.912,03
Irap				72.800,00	72.800,00	72.800,00
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA				1.052.900,00	1.052.900,00	1.052.900,00

Si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE

Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato alla Deliberazione)				148.199,16	148.199,16	148.199,16
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI				-	-	-
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013				904.700,84	904.700,84	904.700,84

Articolo 7 comma 1 del DM 17/03/2020 - Va detratto lo stesso importo "scaricato" dalle assunzioni
Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni

525.981,01 SPESA FINALE
525.981,01 SPESA INIZIALE
- SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI
- ONERI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI
- sterilizzato in quanto Comune sotto la soglia della tabella 1 del decreto DM 17/03/2020art. 3 della quota per nuove assunzioni ai sensi dell'art. 7 c. 1 DM 17/03/2020

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006
Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEAUT/INPR

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2023
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	690.840,58	764.287,97
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	18.795,58	-
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili		
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001		
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	202.353,40	203.912,03
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada		
IRAP	60.973,39	72.800,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	20.241,43	
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	6.904,01	
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	5.546,54	11.900,00
Totale (A)	1.005.654,93	1.052.900,00

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2023
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	8.977,42	11.900,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate		
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	15.117,84	60.954,16
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	28.059,00	29.629,00
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	27.765,40	4.700,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada		
Incentivi per la progettazione	12.321,94	10.000,00
Incentivi per il recupero ICI	589,40	6.000,00
Diritti di rogito	7.657,12	8.000,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)		
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)		
Piani di razionalizzazione dell'art. 16, commi 4,5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98		17.016,00
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)		
Totale	100.488,12	148.199,16
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi (a detrarre)		-
Totale (B)	100.488,12	148.199,16

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	905.166,81	904.700,84
--	-------------------	-------------------

CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010	ANNO 2009	2023
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)	55.326,58	-

Parere dell'Organo di Revisione

sulla proposta di deliberazione di
Giunta Comunale

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)
ANNI 2023 – 2024 - 2025**

COMUNE DI GALLIO

Provincia di Vicenza

Parere N. 01 del 9 gennaio 2023

Oggetto: Parere in relazione alla proposta di Giunta Comunale di adozione PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE ANNI 2023 – 2024 – 2025.

Il sottoscritto Revisore Unico dei conti rag. Marco Pozzan, giusta nomina disposta con delibera di Consiglio Comunale del 23/06/2021 n. 20,

Ricevuta in data 9 gennaio 2023 la sottosezione relativa all'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) triennio 2023-2024-2025, da sottoporre all'esame ed approvazione della Giunta Comunale, contenete anche il Piano triennale fabbisogni di personale triennio 2023-2024-2025, corredato a sua volta della seguente documentazione:

- allegato A) Raccordo tra spese e dotazione organica;
- allegato B) Spesa del Personale comma 557 Legge n. 296/2006;

Esaminata la proposta, con la quale la Giunta Comunale intende adottare, fra l'altro, il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il triennio 2023/2025;

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014, come modificato dall'art. 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del decreto-legge 78/2015
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001
- l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

Visto il Decreto 8/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "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;

Visto l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n.449 che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, al fine di assicurare funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio;

Visto l'art. 89, comma 5 e l'art. 91 commi 1 e 2 del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 che impongono l'obbligo, da parte della Giunta Comunale di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, quale atto di programmazione dinamica. Compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

Visto l'art. 6, comma 6 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. che vieta l'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette in mancanza dell'atto di programmazione del fabbisogno di personale e di quello della dotazione organica;

Visti i commi da 557 a 564 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, che dispongono in materia di contenimento riduzione delle spese di personale per gli enti soggetti al patto di stabilità (commi da 557 e 561) (oggi equilibri di bilancio) e per gli altri enti (comma 562);

Visto l'art. 33 del D.L. 30.04.2018 n. 34 recante "assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria";

Considerato che l'obiettivo di riduzione delle spese di personale come disposto dai commi 557, per gli enti soggetti al patto di stabilità (oggi soggetti "al pareggio di bilancio"), dell'art. 1 della Legge 296/2006, costituisce obiettivo di finanza pubblica all'interno del più ampio obiettivo di rispetto vincoli di finanza pubblica;

Considerato che ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28.12.2001, n. 448 (L. Finanziario per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;

Considerato che la programmazione del fabbisogno del personale è coerente a quanto previsto nel bilancio pluriennale di previsione per gli anni 2023-2024-2025;

Rilevato che il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato protocollo 12454 del 15.01.2021 ha affermato che le disponibilità delle capacità assunzionali residue maturate dal 2015 al 2019 non sono da aggiungere al risultato della Tabella 2 del DM 17 marzo 2020, bensì da usare, solo se più favorevoli, alternativamente a tale percentuale;

Considerato che la precisazione riguarda solo gli enti virtuosi, quelli con bassa percentuale tra spese di personale ed entrate correnti al netto del Fcde;

Verificato che questo Ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2022;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2023;
- ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno antecedente come risulta dal Rendiconto dell'anno 2021;
- con la proposta di deliberazione di approvazione del PIAO viene anche approvato il piano di azioni positive per il triennio 2023-2024-2025;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente proposta di deliberazione;
- adotta il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2023/2024/2025 contemporaneamente al Piano Triennale dei Fabbisogni 2023-2024-2025;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

- non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale e quindi non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;

RILEVATO:

- che il prospetto di calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e del Decreto 7 marzo 2020 evidenzia un incremento massimo di spesa per l'anno 2023 pari ad Euro 239.156,02 e che per l'anno 2023 è prevista una sola assunzione di un Funzionario Tecnico determinando una situazione di invarianza della spesa storica sostenuta nell'anno 2020, tenuto conto delle assunzioni e cessazioni intervenute nel periodo temporale 2021-2022;
- che per tutto quanto sopra esposto è teoricamente possibile procede all'assunzione di personale a tempo indeterminato nei limiti previsti dalla vigente normativa;
- che nell'aggiornamento delle previsioni di assunzione e nella nuova programmazione triennale 2023-2025 del personale, a fronte della teorica possibilità di assunzione sopra esposta, è prevista l'assunzione di un Funzionario, sempre rispettando i vincoli sopra esposti nel limite massimo della spesa consentita;
- che vengono rispettati tutti i vincoli legislativi previsti

Atteso che questo Organo di Revisione è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

per tutto quanto sopra espresso, il sottoscritto Revisore Unico esprime

PARERE FAVOREVOLE

alla sottosezione del “Piano integrato di attività e organizzazione triennio 2023-2025 per la parte relativa all'allegato “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) anni 2023–2024- 2025”, in quanto rispetta i limiti imposti da tutte le soprarichiamate norme ed è coerente con i vincoli di finanza pubblica dichiarandone il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Il Revisore Unico
rag. Marco POZZAN