



Comune di Borgo a Mozzano

Provincia di Lucca

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione N° 131 del 15-12-2022

OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025. Verifica delle eccedenze. Dotazione organica.

L'anno duemilaventidue, addì quindici del mese di dicembre alle ore 16:20, nella sala delle adunanze del Comune, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

Patrizio Andreuccetti	il Sindaco	Presente
Roberta Motroni	il Vice Sindaco	Presente
Danilo Cristofani	Assessore	Presente
Armando Fancelli	Assessore	Presente
Rosetta Viviani	Assessore	Presente

Totale Presenti **5** Totale Assenti **0**

Partecipa alla seduta il Vice Segretario Comunale De Amicis Stefania ai sensi dell'art.97, comma 4 lett.a, del D.Lgs. 267/2000, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Andreuccetti Patrizio, il Sindaco, assume la Presidenza a norma dell'art. 50 comma 2, del D.Lgs. 267/2000, e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente proposta di deliberazione:

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- 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 stabilisce 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 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91, comma 1, del d.lgs. 267/2000 ribadendo i principi generali sanciti dall'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, stabilisce che 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, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- 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;

Dato atto che l’art.2.1 delle linee guida, attuative dell’art. 6 ter del D.Lgs. n.165/2001, stabilisce che nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) la dotazione organica deve essere espressa in termini finanziari, considerando i seguenti presupposti:

- sulla base della dotazione organica adottata si deve ricostruire il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici, di ciascun posto in essa previsto (oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento, in relazione alle fasce o posizioni economiche);
- la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali Regioni ed Enti Locali, che sono sottoposti a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito;
- la medesima disposizione chiarisce che per le regioni e gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente ovvero dall’art.557 quater della legge n.296/2006 (valore medio del triennio 2011/2013);
- la declinazione delle qualifiche, categorie ed aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell’atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte temporale triennale, secondo i criteri delle Linee Guida, nel rispetto dei vincoli di spesa;

Il successivo art.2.2 specifica che il piano triennale deve indicare le risorse destinate all’attuazione del medesimo, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- a) sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, in cui va indicata distintamente la spesa sostenuta per il personale in comando o altro istituto analogo, con le seguenti ulteriori precisazioni: in riferimento al part time, la spesa da considerare è quella in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione; nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time deve essere indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all’eventualità di un ritorno al tempo pieno;
- b) sulla base della spesa per il personale assegnato temporaneamente in mobilità presso altri Enti (in uscita) occorre valutare in termini di costi gli effetti di possibili futuri rientri;
- c) con riferimento ai rapporti di lavoro flessibile che devono essere rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale, pur non determinando i riflessi definitivi sul PTFP;
- d) con riferimento ai risparmi da cessazioni dei rapporti a tempo indeterminato relativi all’anno precedente, nel rispetto dell’art.14, comma 7, del D.L. n.95/2012 e a quelli derivanti da cessazioni programmate, in virtù di quanto disposto dal citato art.14-bis, comma 5-sexies, del D.L. 4/2019, introdotto dalla legge di conversione 4/2019;
- e) in termini di facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto dei limiti connessi a tali facoltà, con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- f) necessarie per le assunzioni delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota di obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;

- g) connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea.

Dato atto altresì che, per quanto sopra, il PTFP deve essere redatto senza oneri aggiunti per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la “dotazione” di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato ed i limiti di spesa previsti; resta fermo che la copertura dei posti vacanti previsti nel Piano avviene nei limiti della assunzioni consentite a legislazione vigente nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

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.

Rilevato, in riferimento alla rilevazione del fabbisogno di personale, che:

- con deliberazione di giunta comunale n.124 del 16.12.2021 veniva approvato il piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, successivamente modificato con deliberazione di giunta comunale n.82 del 28.06.2022;
- con deliberazione di giunta comunale n.133 del 23.12.2021 si procedeva all'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2022/2024 e, con deliberazione del consiglio comunale n.72 del 31.12.2021, veniva approvato lo stesso documento;
- nella sezione operativa del DUP 2022/2024 veniva compreso il fabbisogno di personale e il piano assunzionale per il medesimo triennio;

Vista la deliberazione di giunta comunale n. 130 del 15.12.2022 avente ad oggetto la mobilità interna di una unità di personale con profilo di “agente di polizia municipale”, con contestuale cambio del profilo professionale in “istruttore amministrativo”, dal Servizio di Polizia Municipale al Servizio Pianificazione Urbanistica, Edilizia, Sue e Suap a decorrere dal 1° gennaio 2023 per un periodo transitorio e successivamente con decorrenza 1° giugno 2023 l'assegnazione definitiva al Servizio Finanziario – Ufficio Tributi;

Considerato che nell'anno 2023 è prevista la cessazione per pensionamento di n.2 dipendenti, di cui uno con profilo professionale di istruttore amministrativo categoria giuridica C pos. econ. C6 con decorrenza presumibilmente dal mese di aprile e l'altro con profilo professionale di istruttore contabile categoria giuridica C pos. econ. C6 a decorrere dal 1° giugno 2023;

Ritenuto pertanto opportuno procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 come di seguito indicato:

Anno 2023:

- n° 1 posto di istruttore amministrativo – categoria giuridica C, mediante mobilità o scorrimento graduatoria
- n° 1 posto di agente di polizia municipale – categoria giuridica C, mediante mobilità o scorrimento graduatoria

Anno 2024:

Non sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato

Anno 2025:

Non sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato

Considerato altresì che, come illustrato nei paragrafi che seguono, le modalità di calcolo delle facoltà assunzionali sono state modificate, in virtù della pubblicazione del DM 17/03/2020 (G.U. n. 108 del 27/04/2020) attuativo dell'art. 33 del DL 30/04/2019 n.34;

Rilevato, quindi 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, che così si dettano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali;

A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

A1. Normativa

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none">a) lettera abrogata;b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con</p>
--	--

	riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
--	---

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.600.147,06:

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 TRIENNIO MEDIO
€ 1.619.144,58	€ 1.610.181,31	€ 1.571.115,30	€ 1.600.147,06

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo

periodo, che fanno parte delle ‘unioni dei comuni’ ai sensi dell’articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l’assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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. (...omissis...)”;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i 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 relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Visto l’art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la sopravvenuta inapplicabilità dell’art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell’art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell’Ente anche alla luce della recente circolare della Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica del 13/5/2020 (GU n.226 del 11/9/2020);

B2. Verifica situazione dell’Ente

La verifica dei presupposti di cui al DM 17 marzo 2020, che consentono all’ente di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato ha prodotto i seguenti esiti:

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI

L’art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico

dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Visto il D.P.C.M. in data 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. in data 27 aprile 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo determinato dei comuni", in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti;

Vista la circolare esplicativa n.1374 dell'8 giugno 2020 (pubblicata in G.U. n.226 del 11/9/2020) del Ministero per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno che fornisce chiarimenti in merito al sopra citato D.P.C.M.;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
	2019	2020	2021
Entrate correnti ultimo triennio			
Dati da consuntivi approvati	10.696.521,90	9.723.824,77	8.591.974,66
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2021			590.000
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	9.080.773,78		

In base al prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi dell'art. 2 del DM e della circolare ministeriale, per questo comune, il rapporto risulta essere il seguente:

Spese di personale 2021

€ 1.683.727,00

= 18,54 %

Media entrate netto FCDE
9.080.773,78

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e), avendo n. 6.838 abitanti al 31 dicembre 2021.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020 ANNO 2023	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34,00%	33,50%
b	1000- 1999	28,60%	34,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	29,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	27,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	25,00%	30,90%

f	10000-59999	27,00%	21,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,50%	29,30%

In base a quanto disposto dall'art.4, comma 2, del D.M. citato, il Comune di Borgo a Mozzano, collocandosi nella tipologia dei comuni virtuoso (Fascia 1), ha la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 dello stesso D.M., non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

Il Comune di Borgo a Mozzano può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino al valore-soglia previsto dalla tabella 1 dell'art.4 del D.M. 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza (incremento del 26,90 % della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato), con il limite massimo delle percentuali annuali della spesa di personale a tempo indeterminato registrata nel 2018 (17% per il 2020, 21% per il 2021, 24% per il 2022 e 25% per il 2023), come previsto dall'art. 5 del D.M stesso. 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.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

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:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2021 = € 9.080.773,78 x 26,90%= € 2.442.728,15 - € 1.683.727,00= € 759.001,15.

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:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 1.700.772,15 x 25%= € 425.193,04

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

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

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € **425.193,04**.

B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;
- Art.35 bis D.L. 113/2018 convertito in legge n.132/2018 assunz. Polizia locale nel limite della spesa sostenuta per il personale a tempo indeterminato dell'area di vigilanza dell'anno 2016;

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del D.L. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Atteso che, nel 2021, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA cap. ass. 2019	3.672,6
---	---------

Preso atto che la Ragioneria Generale dello Stato, nel recente parere prot. n. 12454 del 15.01.2021 in risposta a quesiti sottoposti dal Comune di Roma, ha tra l'altro fornito la seguente interpretazione in materia di utilizzo delle residue capacità assunzionali da esercizi precedenti: “[...] *la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale [...] Ne consegue, pertanto, che l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo. [...]”;*

Ritenuto pertanto opportuno, in attesa di eventuali conferme o smentite della sopra riportata interpretazione, assumere il comportamento contabilmente più prudente, computando quale massimo incremento di spesa di personale solo l'importo derivante dall'applicazione degli incrementi percentuali derivanti dall'applicazione della tabella 2 dell'art. 5, comma 1, del Decreto ministeriale, non utilizzando per il momento l'importo relativo alla quota di turn over riferita al quinquennio 2015/2019 rimasta inutilizzata;

Verificato che l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è inferiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile;

Calcolata la spesa per l'assunzione n° 1 posto di istruttore amministrativo – categoria giuridica C e di n° 1 posto di istruttore di vigilanza categoria giuridica C, come segue:

ANNO 2023

- n° 1 posto di istruttore amministrativo – categoria giuridica C, stipendio tabellare annuo € 30.013,28;
- n° 1 posto di agente di polizia municipale – categoria giuridica C, stipendio tabellare annuo € 30.013,28;

C) Lavoro flessibile

Atteso che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone “4-bis. *All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"*;

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui “Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l’utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall’art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall’art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;

Richiamato il nuovo comma 2, dell’articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall’art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009	
Tipologia	Totale (oneri inclusi)
Contratti a tempo determinato ex art. 90 e 110 TUEL	€ 27.846,92
Assunzione a tempo determinato vigile urbano	€ 19.693,33
Spese per tirocini formativi, stage	//
Totale	€ 47.540,25
Limite complessivo spese sostenute nel 2009	€ 47.540,25

Evidenziato che la spesa presunta per l'anno 2022 per il lavoro flessibile risulta essere la seguente e che, pertanto, viene rispettato il limite di cui sopra:

Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2023	
Profilo/categoria	Totale (oneri inclusi)
n°2 posti di istruttore amministrativo categoria giuridica C (staff del sindaco ex art.90 del TUEL): n.1 posto part time n. 24 ore settimanali e n.1 posto part time a 15 ore settimanali	€ 34.600,00
n° 2 tirocini non curriculari per 6 mesi ciascuno, da assegnare prevalentemente ai servizi alla persona	€ 3.000,00
Totale	
Totale spesa rilevante ai fini del calcolo ex art.9, comma 28, d.l. 78/2010	€ 37.600,00

Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2024	
Profilo/categoria	Totale (oneri inclusi)
n°1 posto di istruttore amministrativo categoria giuridica C (staff del sindaco ex art.90 del TUEL) part time n. 24 ore settimanali	€ 21.300,00
n° 2 tirocini non curriculari per 6 mesi ciascuno, da assegnare prevalentemente ai servizi alla persona	€ 6.000,00
Totale	
Totale spesa rilevante ai fini del calcolo ex art.9, comma 28, d.l. 78/2010	€ 27.300,00

Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2025	
Profilo/categoria	Totale (oneri inclusi)
n°1 posto di istruttore amministrativo categoria giuridica C (staff del sindaco ex art.90 del TUEL) part time n. 24 ore settimanali	€ 21.300,00
n° 2 tirocini non curriculari per 6 mesi ciascuno, da assegnare prevalentemente ai servizi alla persona	€ 6.000,00
Totale	
Totale spesa rilevante ai fini del calcolo ex art.9, comma 28, d.l. 78/2010	€ 27.300,00

E) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 175/2017;

F) PROGRESSIONI VERTICALI

Si dà atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, nel triennio 2020/2022, in questo ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

Considerato che la spesa del personale in servizio alla data odierna è pari a € 1.308.183,93 come si evince dalla tabella sottostante:

CAT. GIUR.	POSIZIONE ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE	IN SERVIZI O ALLA DATA ODIERNA	RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA	CONTRIBUTI CPDEL INADEL INAIL IRAP	TOTALE RETRIBUZIONE + CONTRIBUTI
D3	D7	Funzionario Assetto del Territorio	1	33.733,70	12.103,65	45.837,35
D3	D5	Funzionario Polizia Municipale	1	30.034,03	10.866,31	40.900,34
D1	D4	Istruttore Direttivo Amministrativo	2	57.500,82	20.631,29	78.132,11
D1	D3	Istruttore Direttivo Amministrativo	2	55.145,74	19.786,29	74.932,03
D1	D6	Istruttore Direttivo Amministrativo – Assistente Sociale	1	32.108,70	11.520,60	43.629,30
D1	D5	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	1	30.034,03	10.776,21	40.810,24
D1	D4	Istruttore Direttivo Tecnico	1	28.750,41	10315,65	39.066,06

D1	D3	Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere	1	27.572,87	9.893,15	37.466,02
D1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	2	47.960,12	17208,09	65.168,21
D1	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	1	23.980,06	8604,05	32.584,11
D1	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	23.980,06	8604,05	32.584,11
C1	C6	Istruttore Amministrativo	1	25.505,09	9.151,23	34.656,32
C1	C3	Istruttore Amministrativo	2	46.387,90	16.643,98	63.031,88
C1	C2	Istruttore Amministrativo	3	67.695,03	24.288,98	91.984,01
C1	C6	Istruttore Contabile	1	25.505,09	9.151,23	34.656,32
C1	C5	Istruttore Contabile				
C1	C3	Istruttore Contabile	1	23.193,95	8.321,99	31.515,94
C1	C3	Agente di Polizia Municipale	1	23.193,95	8.321,99	31.515,94
C1	C2	Istruttore Tecnico	1	22.039,53	7.907,78	29.947,31
C1	C1	Istruttore Tecnico	2	44.079,07	15.815,57	59.894,64
C1	C5	Agente di Polizia Municipale	2	49.623,60	17.804,95	67.428,55

C1	C1	Agente di Polizia Municipale	1	22.039,42	7.973,86	30.013,28
C1	C1	Istruttore Amministrativo	2	44.078,84	15.815,49	59.894,33
B3	B8	Collaboratore Amministrativo	3	69.056,91	24.777,62	93.834,53
B3	B8	Operatore Altamente Specializzato	1	23.018,97	8.972,79	31.991,76
B3	B7	Collaboratore Amministrativo	1	22.520,55	8.080,37	30.600,92
B3	B3	Operatore Altamente Specializzato	3	61.957,35	24.150,98	86.108,33
tot			39	960.695,79	347.488,14	1.308.183,93

Atteso che la previsione di spesa di personale, ai fini del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'art.1 della legge n.296/2006, è pari a:

- € 1.478.698,48 per l'anno 2023 *;
- € 1.468.398,48 per l'anno 2024 *;
- € 1.468.398,48 per l'anno 2025 *;

* la spesa prevista per l'anno 2023, 2024 e 2025 ai fini del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'art.1 della legge n.296/2006, non comprende il costo € 38.557,00 per l'assunzione n.1 unità di personale, profilo professionale Funzionario di Polizia Municipale, cat. D3, n. 36 ore settimanali in conformità a quanto previsto dall'art.5 c.5 del D.L. 19 giugno 2015 n.78 convertito in legge 6 agosto 2015 n.125.

Ricordato inoltre che la spesa potenziale massima espressione dell'ultima dotazione organica, come dettagliata nella deliberazione di giunta comunale n.23 del 26 febbraio 2019, è pari a € **1.766.959,81**;

Dato atto:

- che la spesa prevista per gli anni 2023, 2024 e 2025, sopra evidenziata, rispetta il limite del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'art.1 della legge n.296/2006, che, come indicato al punto A2, è pari a € 1.600.147,06;
- che la spesa del personale attualmente in servizio di € 1.308.183,93 sommata alla spesa per l'assunzione a tempo indeterminato di n.1 istruttore direttivo amministrativo assistente sociale, inserita nel fabbisogno 2021-2023, programmata per l'anno 2021, le cui procedure verranno ultimate nell'anno 2022, ed alla spesa prevista per l'assunzione di n.1 istruttore amministrativo (€ 30.013,28)

e n.1 agente di polizia municipale (€ 30.013,28) per un totale di € 1.400.794,60, è inferiore alla spesa potenziale massima espressione dell'ultima dotazione organica di € 1.766.959,81;

• che la spesa per le assunzioni flessibili programmate per gli anni 2023 (€ 37.600,00), 2024 (€ 27.300,00) e 2025 (€ 27.300,00) rientra nel limite di spesa per le assunzioni flessibili di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 11 comma 4 bis della legge 11 agosto 2014 n. 114, di conversione, con modifiche, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, pari a € 47.540,25;

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001, sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili dei Servizi, conservate in atti, con le quali gli stessi hanno attestato l'assenza, nell'ambito del servizio diretto, di situazioni di soprannumero di personale o eccedenze di personale per esigenze funzionali;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021 e che sussistono i presupposti per conseguire tale obiettivo anche per l'anno 2022;

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della legge 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;

- l'ente ha adottato, con deliberazione di giunta comunale n. 46 del 28.04.2022 il piano di azioni positive per il triennio 2022/2024;

- questo ente ha adottato il Piano della Performance 2022/2024 con deliberazione di giunta comunale n.53 del 12.05.2022, aggiornata con deliberazione di giunta comunale n.120 del 27.10.2022;

- 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;

- 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;

Dato atto che con deliberazione di giunta comunale n.87 del 28.07.2022 è stato adottato il Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024 nel quale sono confluiti gli atti di programmazione sopra citati;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

Atteso che con proprio verbale, prot. n. 19878 del 15.12.2022 il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Richiamato il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000:

DELIBERA

1. Di approvare le premesse, che qui si intendono integralmente riportate ed approvate, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di approvare, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 91 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art.6 del D.Lgs. n.165/2001, il programma triennale 2023/2025 del fabbisogno di personale, nonché, per lo stesso periodo di riferimento, il piano delle assunzioni, di cui al prospetto allegato sub lettera “A”, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. Di dare atto che il presente atto programmatico confluirà nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 - Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
4. Di approvare la dotazione organica dell'ente, costituita dal personale in servizio al 31.12.2022 e dal personale derivante dall'attuazione del piano assunzionale di cui al precedente punto 2), come da prospetto allegato sub lettera “B”, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
5. Di approvare il prospetto allegato sub lettera “C” nel quale si evince che le assunzioni previste con il presente atto negli anni 2023-2025 e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
6. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale;
7. di dare atto che, per quanto esposto in narrativa, il piano del fabbisogno di personale oggetto del presente atto è conforme alle direttive emanate, ai sensi dell'art.6-ter del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art.4 del D.Lgs. 75/2017, con il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 (pubblicato sulla G.U.R.I. del 27 luglio 2018);

8. di dare atto altresì che il presente provvedimento è adottato nel rispetto delle norme vigenti in materia di assunzione di personale, nonché nel rispetto del limite di spesa di cui all'art.33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019;
9. di dare atto che, in merito alla rilevazione degli esuberi, di cui all'art.33 del D.Lgs. n.165/2001 e alla circolare n.4/2014 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, emanata in data 28 aprile 2014, per quanto concerne l'anno 2022, dalla verifica dei dati, attualmente disponibili, relativamente agli indici previsti dalla medesima circolare n.4/2014, non si prevede il verificarsi di situazioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale;
10. di dare atto altresì che la programmazione del fabbisogno contenuta nella presente deliberazione confluirà come allegato nella sezione operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al triennio 2023/2025;
11. Di provvedere ad inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui "Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali 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.";
12. Di trasmettere, ai sensi dell'art.4 comma 5 del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, il presente provvedimento alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali.

Visto l'allegato parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile dei Servizi Amministrativi dott.ssa Stefania De Amicis ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Visto l'allegato parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile dei Servizi Finanziari dott.ssa Samuela Pera ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli

DELIBERA

di approvare la sopra riportata proposta di deliberazione.

Con successiva ed unanime votazione favorevole

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000;

Letto, confermato e sottoscritto

il Sindaco
F.to Patrizio Andreuccetti

il Vice Segretario Comunale
F.to Stefania De Amicis

Le firme, in formato digitale, sono state apposte sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/3/2005, n.82 e s.m.e.i (CAD). La presente deliberazione e' conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Borgo a Mozzano, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 82/2005

Parere di regolarità tecnica:

si esprime parere Favorevole sulla regolarità tecnica della proposta ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

Il Responsabile del Servizio
F.to Stefania De Amicis

Parere di regolarità contabile:

si esprime parere Favorevole sulla regolarità tecnica della proposta ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

Il Responsabile del Servizio
F.to Samuela Pera

Le firme, in formato digitale, sono state apposte sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/3/2005, n.82 e s.m.e.i (CAD). La presente deliberazione e' conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Borgo a Mozzano, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 82/2005

PUBBLICAZIONE

Publicata sul sito web del Comune di Borgo a Mozzano (www.comune.borgoamozzano.lucca.it)
ai sensi dell'art. 32 comma 1 della Legge 18.06.09 n. 69

in data 21-12-2022

Comunicata ai signori capigruppo Consiliari, come previsto dall'art. 125 del D.Lgs. 267/2000

in data 21-12-2022

Borgo a Mozzano, 21-12-2022

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione diverrà esecutiva dopo il decimo giorno dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Responsabile Servizio Amministrativo
F.to Stefania De Amicis

ALLEGATO “A”

**PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
E PIANO DELLE ASSUNZIONI
ANNI 2023 – 2025**

Personale a tempo indeterminato

ANNO 2023

Numero posti	Profilo professionale	Categoria	Modalità di copertura
1 (full time)	Istruttore amministrativo	C1	Mobilità o scorrimento graduatoria
1 (full time)	Istruttore di vigilanza	C1	Mobilità o scorrimento graduatoria

ANNO 2024

Numero posti	Profilo professionale	Categoria	Modalità di copertura
//			

ANNO 2025

Numero posti	Profilo professionale	Categoria	Modalità di copertura
//			

Personale a tempo determinato

ANNO 2023

Numero posti	Profilo professionale	Categoria	Modalità di copertura
1	Istruttore amministrativo	C1	Art. 90 TUEL

(part time 24 ore settimanali)			
1 (part time 15 ore settimanali)	Istruttore amministrativo	C1	Art. 90 TUEL

Altri rapporti formativi: tirocini

È prevista per l'anno 2023 l'attivazione di n. 1 tirocinio formativo.

L'offerta formativa sarà diretta a giovani disoccupati o inoccupati (da svolgere prevalentemente nei settori cultura, turismo, servizi alla persona). Per tali tirocini, si prevede un costo totale massimo di € 3.000,00 (€ 500,00 mensili per ciascun tirocinante, con possibilità di attivare il rimborso di € 300,00 mensili da parte della Regione Toscana, laddove ne ricorrano i presupposti)

ANNO 2024

Numero posti	Profilo professionale	Categoria	Modalità di copertura
1 (part time 24 ore settimanali)	Istruttore amministrativo	C1	Art. 90 TUEL

Altri rapporti formativi: tirocini

È prevista per l'anno 2024 l'attivazione di n. 2 tirocini formativi.

L'offerta formativa sarà diretta a giovani disoccupati o inoccupati (da svolgere prevalentemente nei settori cultura, turismo, servizi alla persona). Per tali tirocini, si prevede un costo totale massimo di € 6.000,00 (€ 500,00 mensili per ciascun tirocinante, con possibilità di attivare il rimborso di € 300,00 mensili da parte della Regione Toscana, laddove ne ricorrano i presupposti)

ANNO 2025

Numero posti	Profilo professionale	Categoria	Modalità di copertura
1 (part time 24 ore settimanali)	Istruttore amministrativo	C1	Art. 90 TUEL

Altri rapporti formativi: tirocini

È prevista per l'anno 2025 l'attivazione di n. 2 tirocini formativi.

L'offerta formativa sarà diretta a giovani disoccupati o inoccupati (da svolgere prevalentemente nei settori cultura, turismo, servizi alla persona). Per tali tirocini, si prevede un costo totale massimo di € 6.000,00 (€ 500,00 mensili per ciascun tirocinante, con possibilità di attivare il rimborso di € 300,00 mensili da parte della Regione Toscana, laddove ne ricorrano i presupposti)

ALLEGATO “B”

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2023-2025

CATEGORIA GIURIDICA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2022 (con assunzioni programmate)		CESSAZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO						ASSUNZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO						TOTALE DOTAZIONE ORGANICA PROGRAMMATA	
			2023		2024		2025		2023		2024		2025			
	T.Pieno	P.Time	T.Pieno	P.Time	T.Pieno	P.Time	T.Pieno	P.Time	T.Pieno	P.Time	T.Pieno	P.Time	T.Pieno	P.Time	T.Pieno	P.Time
Dirigenti	0														0	
D (ex D3) – Funz. Assetto del territorio	1		1												0	
D (ex D3) – Funz. Polizia Municipale	1														1	
D – Istr. Dir. Amm.	4														4	
D – Istr. Dir. Amm. Assist. Sociale	2**														2**	
D – Istr. Dir. Amm. Contab.	3														3	
D – Istr. Dir. Giorn. Pubbl.	0														0	
D – Istr. Dir. Tecnico	3														3	
D – Istr. Dir. Tecnico Ingegnere	0	1													0	1
C – Istr. Amm.	8	2*	1						1						8	2*
C – Istr. Contabile	2		1												1	
C – Istr. Tecnico	3														3	
C – Agente di Polizia Municipale	4								1						5***	
B3 – Collab. Ammin.	4														4	
B3 – Operatore Alt. Spec.	4														4	
TOTALE	39	3	3						2						38	3

*tempo determinato

** l'assunzione di n.1 unità di personale con qualifica di istruttore direttivo amministrativo assistente sociale – categoria giuridica D è già stata programmata ed inserita nel piano del fabbisogno di personale per l'anno 2022 (le procedure di assunzione verranno ultimate nel corso dell'anno 2022)

*** a decorrere dal 01.01.2023 un posto di “agente di polizia municipale” sarà trasformato in un posto di “istruttore amministrativo”

ALLEGATO "C"

LIMITE SPESA DI PERSONALE: MEDIA TRIENNIO 2011-2013	1.600.147,06
--	---------------------

PREVISIONE SPESA PERSONALE ANNO 2023

(ART.1 COMMA 557 LEGGE N.296/2006)

MACROAGGREGATO 01	€ 1.784.374,00
(retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, oneri riflessi, oneri per il nucleo familiare, rimborsi per le missioni, diritti di rogito, pensioni a onere ripartito, spesa per il segretario comunale buoni pasto)	
MACROAGGREGATO 02	€ 105.109,00
(Irap)	
MACROAGGREGATO 03	€ 3.000
(Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e altre forme di lavoro flessibile, spese per personale previsto dall'art.90 del TUEL)	
ALTRE SPESE	
TOTALE SPESA LORDA	€ 1.892.483,00
COMPONENTI ESCLUSE DAL CALCOLO DELL'ART.1 C.557 L. 296/2006	€ 413.784,52
(Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, spese per la formazione e rimborsi per missioni, oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi, spese per personale appartenente alle categorie protette, spese sostenute per personale comandato presso altre amministrazioni per il quale è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici, incentivi per la progettazione, incentivi recupero ICI, diritti di rogito, spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di stato, costo del personale di polizia provinciale transitato nei ruoli degli enti locali in deroga alle vigenti disposizioni in materia di limitazioni alle spese e alle assunzioni di personale ai sensi dell'art.5 c.5 D.L. 78/2015 convertito in legge 6 agosto 2015 n.125)	
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE DA CONFRONTARE CON MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€ 1.478.698,48

LIMITE SPESA DI PERSONALE: MEDIA TRIENNIO 2011-2013	1.600.147,06
--	---------------------

PREVISIONE SPESA PERSONALE ANNO 2024

(ART.1 COMMA 557 LEGGE N.296/2006)

MACROAGGREGATO 01	€ 1.774.074,00
(retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, oneri riflessi, oneri per il nucleo familiare, rimborsi per le missioni, diritti di rogito, pensioni a onere ripartito, spesa per il segretario comunale buoni pasto)	
MACROAGGREGATO 02	€ 105.109,00
(Irap)	
MACROAGGREGATO 03	€ 3.000
(Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e altre forme di lavoro flessibile, spese per personale previsto dall'art.90 del TUEL)	
ALTRE SPESE	
TOTALE SPESA LORDA	€ 1.882.183,00
COMPONENTI ESCLUSE DAL CALCOLO DELL'ART.1 C.557 L. 296/2006	€ 413.784,52
(Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, spese per la formazione e rimborsi per missioni, oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi, spese per personale appartenente alle categorie protette, spese sostenute per personale comandato presso altre amministrazioni per il quale è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici, incentivi per la progettazione, incentivi recupero ICI, diritti di rogito, spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di stato, costo del personale di polizia provinciale transitato nei ruoli degli enti locali in deroga alle vigenti disposizioni in materia di limitazioni alle spese e alle assunzioni di personale ai sensi dell'art.5 c.5 D.L. 78/2015 convertito in legge 6 agosto 2015 n.125)	
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE DA CONFRONTARE CON MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€ 1.468.398,48

LIMITE SPESA DI PERSONALE: MEDIA TRIENNIO 2011-2013	1.600.147,06
--	---------------------

PREVISIONE SPESA PERSONALE ANNO 2025

(ART.1 COMMA 557 LEGGE N.296/2006)

MACROAGGREGATO 01	€ 1.774.074,00
(retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, oneri riflessi, oneri per il nucleo familiare, rimborsi per le missioni, diritti di rogito, pensioni a onere ripartito, spesa per il segretario comunale buoni pasto)	
MACROAGGREGATO 02	€ 105.109,00
(Irap)	
MACROAGGREGATO 03	€ 3.000
(Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e altre forme di lavoro flessibile, spese per personale previsto dall'art.90 del TUEL)	
ALTRE SPESE	
TOTALE SPESA LORDA	€ 1.882.183,00
COMPONENTI ESCLUSE DAL CALCOLO DELL'ART.1 C.557 L. 296/2006	€ 413.784,52
(Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, spese per la formazione e rimborsi per missioni, oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi, spese per personale appartenente alle categorie protette, spese sostenute per personale comandato presso altre amministrazioni per il quale è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici, incentivi per la progettazione, incentivi recupero ICI, diritti di rogito, spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di stato, costo del personale di polizia provinciale transitato nei ruoli degli enti locali in deroga alle vigenti disposizioni in materia di limitazioni alle spese e alle assunzioni di personale ai sensi dell'art.5 c.5 D.L. 78/2015 convertito in legge 6 agosto 2015 n.125)	
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE DA CONFRONTARE CON MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€ 1.468.398,48



COMUNE DI BORGO A MOZZANO (Provincia di Lucca)

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025

(ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246”)

Fonti normative: Legge 10.04.1991 n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”.

PREMESSA.

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” e il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell’Europa occidentale.

La legislazione vigente, orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, intende promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato nell’obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile “*in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso*” (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006).

Nell’ambito delle iniziative finalizzate ad assicurare tale riequilibrio si collocano le azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

La Direttiva n. 2 del 26.06.2019 avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” (che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”) definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di:

- promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
- valorizzazione del benessere di chi lavora
- contrasto a qualsiasi forma di discriminazione

ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la precedente direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata

triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente.

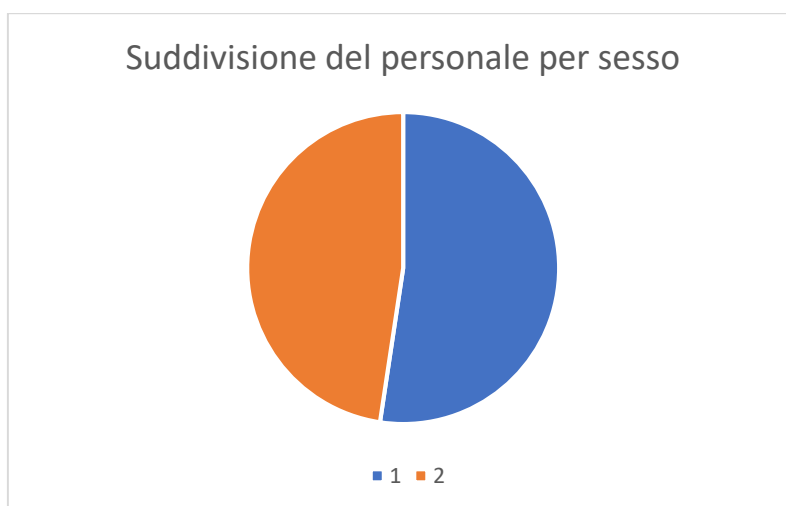
MONITORAGGIO DELL'ORGANICO.

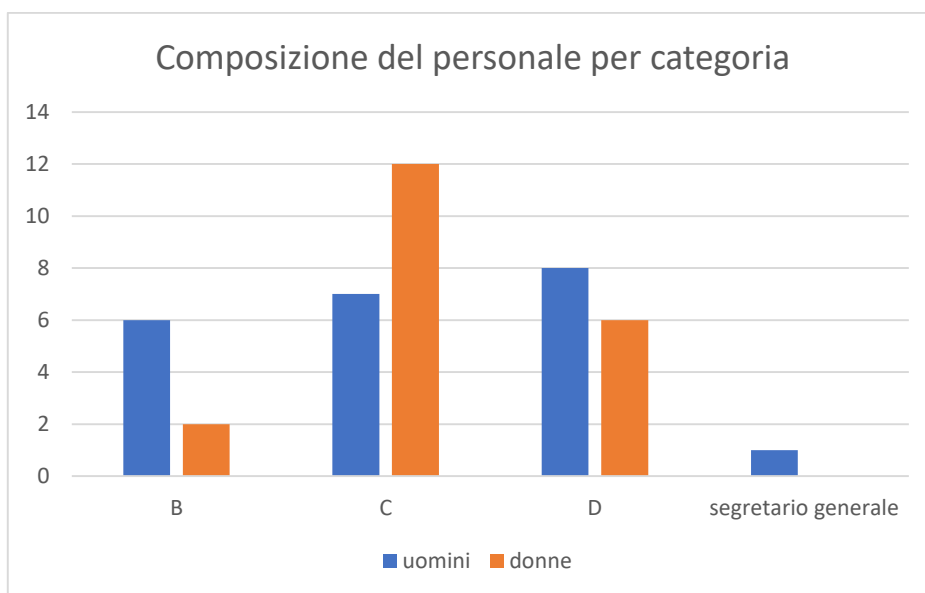
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

Personale del Comune di Borgo a Mozzano al 1° gennaio 2023

Composizione del personale

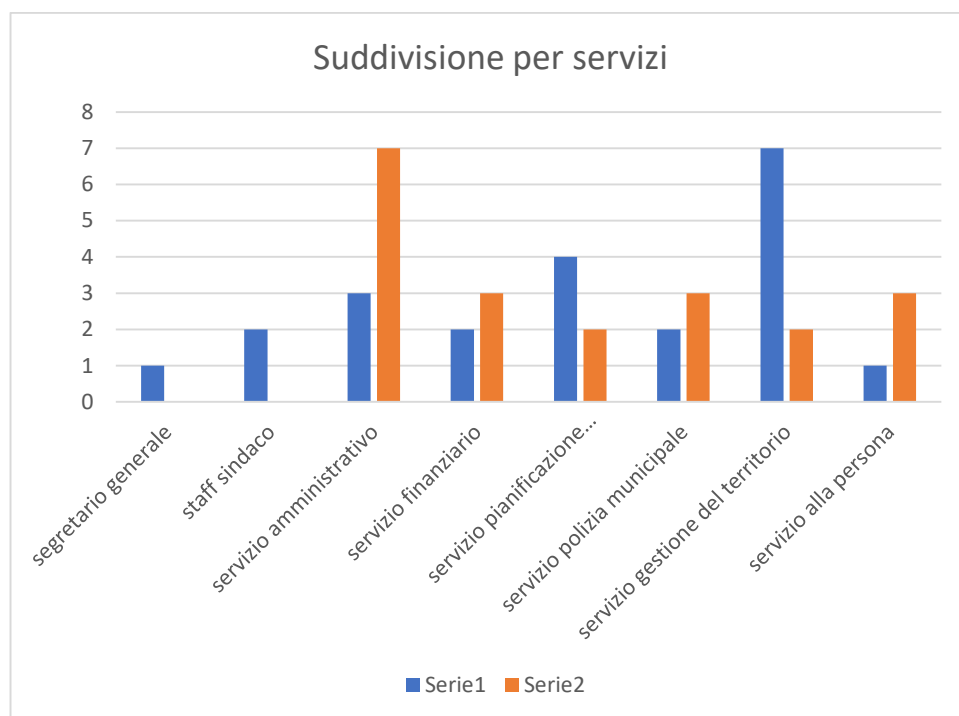
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
B	6	2	8
C	7	12	19
D	8	6	14
Segretario generale	1	0	1
Totale	22	20	42





Suddivisione per Servizi

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Generale	1	0	1
Staff al Sindaco	2	0	2
Personale a tempo determinato art. 90 TUEL			
Servizio Amministrativo	3	7	10
Servizio Finanziario	2	3	5
Servizio Pianificazione Urbanistica, Sue, Suap	4	2	6
Servizio Polizia Municipale	2	3	5
Servizio Gestione del Territorio	7	2	9
Servizio alla Persona	1	3	4
Totale	22	20	42



Dipendenti titolari di Posizioni Organizzative

Donne: 3

Uomini: 3

Il contesto del Comune di Borgo a Mozzano, come sopra rappresentato, non evidenzia sostanziali prevalenze di genere, sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Per quanto riguarda la carica di Segretario Generale, attualmente, dal 1 novembre 2019, è ricoperta da un uomo; precedentemente, dal 2004 al 31 ottobre 2019, è stata ricoperta da una donna.

Dall'esame della titolarità di Posizioni Organizzative emerge una situazione di assoluta parità tra i due generi.

Al momento, quindi, non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi politici, si registra una non significativa prevalenza del genere maschile rispetto al femminile.

Obiettivi generali del piano

- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente mediante l'attuazione di interventi specifici in un'ottica di valorizzazione di genere.
- Favorire la crescita professionale e di carriera facilitando il percorso di inserimento delle donne nei settori e nelle categorie nelle quali sono in quota minoritaria.

- Favorire le politiche di conciliazione tra vita familiare ed attività professionale mediante azioni che considerino le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente.
- Sviluppare adeguati livelli di informazione e di comunicazione anche ai fini del coinvolgimento nelle azioni di soggetti esterni per l'attuazione di iniziative coordinate e condivise in materia di pari opportunità.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

In coerenza ed in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2022/2024 si propongono le seguenti azioni specifiche da intraprendere:

Azione n.1 - Conciliazione fra vita lavorativa e privata

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Obiettivo

Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori e delle lavoratrici.

Descrizione intervento

Monitoraggio ed analisi degli effetti dell'introduzione dell'orario flessibile e della "banca delle ore" ed eventuale ideazione e sperimentazione di tipologie diverse di organizzazione flessibile, in correlazione con le esigenze personali e di servizio rilevate.

Strutture coinvolte nell'intervento

Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

Periodo di realizzazione

Il periodo di vigenza del presente piano.

Azione n. 2: Comitato Unico di Garanzia

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Obiettivo

Favorire e consentire il pieno funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG), in attuazione di quanto disposto nelle linee guida (Direttiva n. 2/2019: “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”) adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, di aggiornamento della direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Descrizione intervento

Attuazione dei compiti propositivi, consultivi e di verifica, come di seguito indicati:

- funzione propositiva: predisposizione di Piani di azioni positive
- funzione consultiva: formulazione di pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale
- compiti di verifica: predisposizione relazione annuale in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive.

Strutture coinvolte nell'intervento

Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

Periodo di realizzazione

Il periodo di vigenza del presente piano.

Azione n. 3: Creazione di reti con altri organismi di parità

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Obiettivo

Sviluppare un approfondimento coordinato sulle tematiche della parità e delle pari opportunità al fine di migliorare le competenze e l'operatività negli ambiti di intervento di competenza.

Promuovere azioni ed iniziative congiunte intese ad assicurare l'attuazione dei principi contenuti nella normativa nazionale ed europea in materia di parità e di pari opportunità.

Descrizione intervento

Individuazione dei soggetti, istituzionali e non, con i quali instaurare forme di collaborazione. Le iniziative da porre in essere saranno esaminate e condivise con il Comitato Unico di Garanzia

dell'Ente e con la competente commissione consiliare e potranno coinvolgere enti istituzionali ed associazioni operanti nel settore.

Strutture coinvolte nell'intervento

Strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta sia all'esterno che all'interno dell'Ente.

Periodo di realizzazione

Il periodo di vigenza del presente piano.

Azione n. 4: Formazione e aggiornamento del personale

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Obiettivo

Favorire la formazione del personale dipendente e migliorare la gestione delle risorse umane al fine di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i e a proprio agio.

Descrizione intervento

Avvio di azioni di sensibilizzazione e formazione delle figure apicali sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere, nonché sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

Previsione di appositi moduli formativi mirati alla diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza di genere, collegati, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Strutture coinvolte nell'intervento

Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano.

Azione n. 5: Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Obiettivo

Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.

Descrizione intervento

Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro.

Strutture coinvolte nell'intervento

Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano.

Azione n. 6: Part-time

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Obiettivo

Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari.

Descrizione intervento

Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, può essere concesso il part time nel limite del 25% del personale a tempo pieno in dotazione organica per ciascuna categoria, qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

Strutture coinvolte nell'intervento

Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta all'interno dell'Ente.

Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano.

Azione n. 7: Smart Working

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Obiettivo

Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici, con particolare riferimento alle situazioni di disagio quali dipendenti con problemi di salute propri o dei familiari, con figli minori di 14 anni, chi ha residenza distante dalla sede di lavoro, chi ha necessità di utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico, la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari.

Descrizione intervento

In applicazione delle disposizioni normative vigenti e delle disposizioni regolamentari adottate dall'ente, mediante stipula di apposito accordo tra lavoratore/lavoratrice e datore di lavoro.

Strutture coinvolte nell'intervento

Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta all'interno dell'Ente.

Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano.

Azione n. 8: Info pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Obiettivo

Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità.

Descrizione intervento

Istituzione nel sito istituzionale dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

Strutture coinvolte nell'intervento

Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente.

Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano.

Azione n. 9: Benessere organizzativo

Destinatari

Tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Obiettivo

Rilevare il grado di “Benessere Organizzativo” percepito dai dipendenti dell’Amministrazione e predisporre il piano di miglioramento con il coinvolgimento del CUG e della commissione consiliare permanente “Pari opportunità”.

Descrizione intervento

Le fasi dell’obiettivo si possono sintetizzare come segue:

- a) somministrazione del questionario a tutti i dipendenti
- b) analisi degli esiti dell’indagine ed individuazione delle criticità
- c) predisposizione delle proposte di miglioramento per il superamento delle criticità emerse
- d) implementazione dei contenuti del sito web dedicato
- e) elaborazione di proposte finalizzate alla valorizzazione delle strutture che individuano soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell’organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e di adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione.

Strutture coinvolte nell’intervento

Amministrazione del Personale e strutture dell’Ente direttamente interessate.

Tipologia azione

Rivolta prevalentemente all’interno dell’Ente.

Periodo di realizzazione

Periodo di vigenza del presente piano.



PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

2023 – 2025

(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)

Indice

Premessa e riferimenti normativi	3
Principi della formazione	5
Soggetti coinvolti	5
Programma formativo per il triennio 2023-2025	6
Formazione specialistica trasversale	6
Formazione obbligatoria	6
Formazione continua	6
Modalità di erogazione della formazione	7
Risorse finanziarie	7
Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione	7
Feedback	7
Programma formativo 2023-2025	8

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

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

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività siglibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in

particolare il D.lgs.33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 *“Formazione informatica dei dipendenti pubblici”* prevede che:
 - Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
 - 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 *“TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”* il quale dispone all'art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; 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. ...”*.
- Il *“Decreto reclutamento”* convertito dalla legge 113 del 06.08.2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- Il Piano Strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA *“Ri-formare la*

PA. Persone qualificate per qualificare il Paese (pubblicato il 10.01.2022):

il Piano parte da due ambiti di intervento:

- PA 110 e lode: grazie a un protocollo d'intesa siglato il 7 ottobre 2021 a Palazzo Vidoni con la Ministra dell'Università e della Ricerca e alla collaborazione della CRUI, i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. Tutte le informazioni sull'offerta formativa riservata ai dipendenti pubblici dagli altri atenei saranno consultabili, e continuamente aggiornate, al link <http://www.funzionepubblica.gov.it/formazione>.
- Syllabus per la formazione digitale: dal 1° febbraio 2022 le amministrazioni cominceranno a segnalare i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma <https://www.competenzedigitali.gov.it/>. In base agli esiti della valutazione iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende, pubbliche e private, del settore tecnologico. Alla fine di ogni percorso sarà rilasciata una certificazione che alimenterà il "fascicolo del dipendente", in corso di realizzazione anche in collaborazione con Sogei.

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e moduli per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Ufficio Personale.** È l'unità organizzativa preposta al servizio formazione
- **Responsabili di Posizione Organizzativa.** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Dipendenti.** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative

individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.** Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, con funzione consultiva, formulando apposito parere.

- **Docenti.** L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025

Le tematiche formative per il triennio 2023-2025 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- Analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- Rilevazione dei bisogni formativi effettuata dai Responsabili dei Servizi dell'Ente, per i settori di propria competenza.

Il Piano pertanto si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.
- **formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro.
- **formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Una parte delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dall'INPS nell'ambito del programma Valore-PA, gratuiti per le amministrazioni che aderiscono a tale programma. Il Comune di Borgo a Mozzano già nell'anno 2021 ha aderito a n. 2 corsi di formazione.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile

della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa.

FORMAZIONE CONTINUA

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione "in house" / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar. L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui

all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

L'Ufficio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione saranno svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

FEEDBACK

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

PROGRAMMA FORMATIVO 2023-2025

Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008
-corso BASE
- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008
-corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA
- Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2010 -AGGIORNAMENTO
- RLS - Aggiornamento
- Aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze

Corsi obbligatori in tema di:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale

Tali corsi saranno svolti in modalità "aggiornamento" per il personale già in servizio e "corso base" per neoassunti.

Formazione generale per il personale neoassunto

Utilizzo delle piattaforme dell'ente (es. Halley - protocollo, gestione delibere e determine, liquidazioni, ecc.) Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale ed eventualmente nell'utilizzo di software di "uso comune" (pacchetto office, e-mail, internet).

Formazione generale del personale

Segretario generale

Si rinvia al programma di formazione permanente gestito dal Ministero dell'Interno – Albo Nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali.

Servizi Amministrativi

Servizi demografici: procedimenti anagrafici, ANPR, pratiche jure sanguinis, stato civile, elettorale

Ufficio personale: CCNL Funzioni Locali 2019/2021

CED: Il Cloud, la transizione digitale, il piano per l'informatica e la cyber security.

Servizi Amministrativi e tutti i servizi:

Fascicolazione informatica e conservazione sostitutiva dei documenti.

Servizi alla persona

ambito sociale: corsi sulla deontologia, su metodi e tecniche del servizio sociale, tutela minori, l'ascolto e la comunicazione, ambito civile e penale le competenze dell'a.s., anziani e disabili all'interno delle strutture, la relazione di aiuto, affido e adozione, la coprogettazione tra ETS e E.L., il nuovo SIUSS, il regolamento delle prestazioni socio assistenziali

scuola e cultura: modalità di erogazione contributi e affidamento di beni immobili alle associazioni, convenzioni con ETS, e.l. e gestione degli impianti sportivi, il servizio di trasporto scolastico, modalità erogazione contributi a comitati, associazioni, morosità nei servizi alla persona modalità riscossione crediti, l'evoluzione dell'ISEE, regolamento cerimoniale

Servizi Finanziari

PNRR: attuazione e monitoraggio

Il regolamento operativo comunale per l'attuazione del PNRR e la costituzione della Task- Force.

Il rendiconto degli enti locali

Gli effetti finanziari del rinnovo del CCNL funzioni locali 2019-2021

Corsi su questionari della Corte dei Conti (preventivo, rendiconto, certificazioni...ecc).

Servizio Funzioni di pianificazione urbanistica, SUE e SUAP

Sportello Unico per le Attività Produttive: La funzione in generale del SUAP con approfondimento dei vari procedimenti che lo stesso deve gestire (procedimenti autocertificati, procedimenti autorizzativi, conferenza dei Servizi ecc..). Preferendo corsi di formazione in ambito di normativa regionale toscana e relative procedure.

Sportello Unico per l'Edilizia: La funzione in generale del SUE con approfondimento dei vari procedimenti edilizi con riferimento alla normativa regionale toscana e relative procedure. La regolamentazione delle sanzioni in materia edilizia. Le novità normative più recenti

Espropriazioni per pubblica utilità: Definizione delle vecchie procedure espropriative, occupazioni illegittime ed acquisizione al patrimonio indisponibile del Comune.

Servizio Gestione del Territorio e tutti i servizi

D. Lgs. 50/2016 Codice dei contratti – Novità ed evoluzione normativa