

COMUNE DI SAN GIORGIO PIACENTINO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

ALLEGATO __3.3__

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PREMESSO CHE :

-ai sensi dell'art. 39, comma 19 della Legge 27.12.1997, n. 449, gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

-l'art. 91, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n°267/2000, in tema di assunzioni recita: 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n°68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

-ai sensi dell' art 19 comma 8, Legge n.448/2001 gli organi di revisione contabile accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

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

DATO ATTO che

-l'art. 6 ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, stabilisce che "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali"

- con decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione , in data 08/05/2018 , pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, sono state adottate le linee di indirizzo per la predisposizione di piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche, per cui si ritiene di procedere nel rispetto della loro definizione;

-Le citate linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche , ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

RICHIAMATI

- il D.L. n. 80 in data 09/06/2021 , convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 06/08/2021, che all'art.6 introduce l'obbligo per gli Enti Locali di adozione di uno strumento programmatico denominato "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" PIAO, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonchè procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;

-Con successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera a) il Piano dei fabbisogni previsto dall'art. 6 comma 1,4 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;

- il D.P.C.M. 30/06/2022 n. 132 con cui è stato definito il contenuto del PIAO suddividendolo in sezioni e sottosezioni e definendo gli elementi di cui è costituito;

-l'art.4 comma 1 lettera c) del DPCM n. 132/2022, che specifica il contenuto del P.T.F.P. elencando gli elementi costitutivi:

- *la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale ;*
- *la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa*
- *la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- *le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- *le strategie di formazione del personale, evidenziando le prioritari strategie in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- *le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale ,in relazione alle esigenze funzionali.*

-Con D.P.C.M. del 22/07/2022, pubblicato sulla G.U. del 14/09/2022 , sono state definite le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni del personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

-alla base delle ragioni costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

-strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico , il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO altresì che , secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica non deve più essere espressa in termini numerici (elenco di posti occupati e da occupare) ma in un valore finanziario quale tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale , tenendo sempre presente che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale (l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dall'art 1 c.557 quater della legge 296/2006(introdotto dalla legge 114/2014-) spesa media triennio 2011/2013) e alla determinazione delle facoltà assunzionali. Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati ;

DATO ATTO che il Comune ha conferito la gestione del servizio personale all'Unione Valnure e Valchero;

RICHIAMATO quindi l'art 14, comma 31-quinquies, del D.L.78/2010, come inserito dall'art 1, comma 450, lett. B), Legge 23 dicembre 2014, n. 190 , che recita :”Nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti , garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalla vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata;

RILEVATO:

- che l' Ufficio unico del personale ha rilevato la media della spesa di personale, complessivamente considerata di tutti gli enti aderenti all'Unione Valnure e Valchero e precisamente Carpaneto Piacentino, Gropparello, Podenzano , San Giorgio Piacentino Vigolzone, ai sensi del comma 557 della Legge n.296/2006 , del triennio 2011/2013 che risulta pari a 4.250.542,69;

- il trend delle spese di personale , cumulativamente considerato per l'area Unione, nel triennio 2023/2025, evidenzia una riduzione delle spese di personale , calcolate ai sensi dell'art 1, c.557 e ss, della Legge 296/2006 e s.m.i. , rispetto alla media del triennio 2011/2013, che si consolida nell'intero triennio 2023/2025 come di seguito esposto:

anno	media 2011/2013	previsione	differenza
2023	4.250.542,69	4.106.590,72	146.784,47
2024	4.250.542,69	4.152.560,46	97.982,23
2025	4.250.542,69	4.145.534,46	105.008,23

VERIFICATO il rispetto

- del vincolo delle spese del personale, ai sensi dell'art 1, comma 557e seguenti della Legge 296/2006, per il triennio 2023/2025 come riportato nel prospetto allegato sub. B), relativo al Comune di SAN GIORGIO PIACENTINO;

-del vincolo delle spese del personale, ai sensi dell'art 1, comma 557e seguenti della Legge 296/2006, per il triennio 2023/2025 come riportato nel prospetto allegato sub. A), relativo all'Unione nella sua interezza;

EVIDENZIATO altresì che il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato e ad altre forme di lavoro flessibile, è sottoposto al limite economico prescritto dall'art 9, comma 28, del DL78/2010 e s.m.i. , che per gli Enti dell'Unione è pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009 in quanto in regola con la riduzione della spesa di personale ridefinito con delibera di giunta Unione n. 115 del 26/10/2019, esecutiva ai sensi di legge;

DATO ATTO che il limite complessivamente considerato per l'Unione Valnure e Valchero ed i comuni aderenti, ammonta a € 79.976,93 il cui utilizzo è previsto per € 57.792,49;

RILEVATO che la spesa prevista nel 2023/2025 per il ricorso al lavoro flessibile, cumulativamente conteggiato per l'Unione e gli Enti aderenti , rispetta il limite di cui al DL 78/2010

CONSIDERATO infine che la L. 58/2019 di conversione del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, in particolare all'art. 33, comma 2 introduce una modifica significativa nel sistema di calcolo delle capacità assunzionali: *“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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 predetto valore soglia....”* rinviando però a successivi decreti attuativi l'entrata in vigore;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, dà attuazione alla L. 58/2019, con decorrenza 20 aprile 2020, permettendo di determinare una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla *“sostenibilità finanziaria”* della spesa stessa, disciplinando i seguenti ambiti:

- specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
- determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

DATO ATTO che è stato verificato il rispetto dei limiti previsti dall'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazione dalla legge del 28 giugno 2019, n. 58 , di seguito dettagliato e contraddistinto con il n.2) ;

DATO ATTO che il piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2024/2025, è composto da:

- 1) consistenza del personale al 31/12/2022;
- 2) capacità assunzionale;
- 3) programmazione delle cessazioni dal servizio ;

- 4) stima dell'evoluzione del fabbisogno del personale strategie di copertura del fabbisogno ove individuate;
- 5) fabbisogno di personale a tempo determinato
- 6) dotazione organica espressa in termini finanziari quale valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria ;
- 7) le strategie di formazione del personale
- 8) situazione di soprannumero

Esposto nel dettaglio come segue:

1) CONSISTENZA PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022 del Comune di San Giorgio Piacentino,

Categoria giuridica iniziale	n.posti	Profilo professionale	Servizio appartenenza
B	2	OPERAIO	SERVIZIO LAVORI PUBBLICI – URBANISTICA - AMBIENTE
B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	SERVIZIO AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI- DEMOGRFICI PUBBLICA ISTRUZIONE-CULTURA
B3	1	COLLABORATORE INFORMATICO	SERVIZIO AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI- DEMOGRFICI PUBBLICA ISTRUZIONE-CULTURA
C	2	ISTRUTTORE TECNICO	SERVIZIO LAVORI PUBBLICI – URBANISTICA - AMBIENTE
C	3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SERVIZIO AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI- DEMOGRFICI PUBBLICA ISTRUZIONE-CULTURA
D	2	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	SERVIZIO LAVORI PUBBLICI – URBANISTICA - AMBIENTE
D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	SERVIZIO AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI- DEMOGRFICI PUBBLICA ISTRUZIONE-CULTURA

2) CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI APPLICABILI ALL'ENTE:

- il calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del Decreto 17 marzo 2020, aggiornato a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2021 nel quale :

- La componente entrata e la componente spesa tengono conto anche rispettivamente di quota parte delle entrate dell'Unione e di quota parte della spesa di personale dell'Unione Valnure e Valchero a cui il Comune ha conferito diverse funzioni secondo il criterio di riparto definito dalla Giunta unione con delibera n. 97 del 05/11/2020 ;

- l'importo della capacità assunzionale tiene conto altresì della cessione di spazi a favore dell'Unione Valnure e Valchero decisa con deliberazione di Giunta Comunale n 67 del 09/09/2021 esecutiva:

tabella 1)

popolazione al 31/12/2021	N. 5602
Classe demografica e valore soglia	Classe e) valore soglia 26.90%
Spesa del personale anno 2021 comprensiva di spesa di personale presso enti terzi(Unione e comandi e convenzioni)	€ 832.068,44
Media delle entrate correnti esercizi 2019/2020/2021 al netto del FCDE bilancio di previsione 2021 assestato , comprensiva delle entrate riscosse da Unione	€ 3.912.660,91
Rapporto spesa del personale 2021 e media entrate correnti esercizi 2019/2020/2021 al netto del FCDE 2021	21,27%
Incremento massimo spesa di personale (calcolo dato dalla differenza tra valore soglia e rapporto spesa personale)	€ 220.437,35
Somma in decurtazione per cessione capacità assunzionali a Unione Valnure e Valchero	- 6.586,15
Rideterminazione incremento massimo di spesa	213.851,20

Il comma 2 del sopra citato art. 4 prevede che, a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Il comma 1 dell'art. 5 stabilisce che: "1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.";

spesa personale 2018 comprensiva di quota parte spesa Unione	€ 889.304,31

Gli incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018, ai sensi del comma 1 dell'art. 5 del suddetto decreto sono rispettivamente:

Percentuale incremento	Anno finanziario	Incremento €
17%	2020	151.181,73
21%	2021	186.753,91
Decurtazione per cessione spazi	2021	-6.586,15
24%	2022	213.433,03
Decurtazione per cessione spazi 2021	2022	-6.586,15
25%	2023	222.326,08
Decurtazione per cessione spazi 2021	2023	-6.586,15
26%	2024	231.219,12
Decurtazione per cessione spazi 2021	2024	-6.586,15

Che sono stati utilizzati spazi:

-nel corso del 2020 per € 0,00

-nel corso del 2021 per € 3.512,58

Da quanto esposto emerge che il Comune di San Giorgio Piacentino si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1) e che ai sensi dell'art. 5 del decreto 17/03/2020 , potrebbe incrementare le spese di personale anno 2018 , di € 213.851,(valore minore tra quello tab1 e tab 22 al netto della cessione di spazi e dell'utilizzo degli stessi 220.437,35 -6.586,15 spazi ceduti) , e che la previsione della spesa di personale per il triennio 2023/2025 rispetta tale limite;

3) PROGRAMMAZIONE CESSAZIONI DI PERSONALE triennio 2023/2025

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE/Servizio	P.T./ F.T.	Anno cessazione ipotizzata	motivazione
OPERATORI ESPERTI / cat B	Collaboratore amministrativo/ Affari generali ed istituzionali- demografici pubblica istruzione-cultura	Tempo pieno 36/36	2024	pensionamento
OPERATORI ESPERTI / cat B	Operaio specializzato / servizio Lavori pubblici – urbanistica - ambiente	Tempo pieno 36/36	2024	pensionamento

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

PER IL TRIENNIO 2023/2025 SI PREVEDE

- a) la conferma della programmazione del fabbisogno definita per il 2022;
- b) di ipotizzare il mantenimento della spesa di personale in essere in rapporto alle entrate previste nel triennio ;
- c) che , alla luce delle cessazioni che interverranno nel triennio, non prevedibili allo stato attuale e del ricalcolo dei parametri economici, verrà ridefinito e aggiornato il piano annuale delle assunzioni;
- d) l'aggiornamento dei parametri correlati all'approvazione dei Rendiconti 2022, 2023 e 2024, essendo evidente che vista la necessità di mantenere il valore soglia, a seguito del calcolo dello stesso, si apporteranno all'apposita sezione del PIAO tutte le modifiche eventualmente indispensabili;
- e) il piano delle assunzioni previste nel triennio 2023-2025, riportato in calce al presente documento con le evidenziate modalità di copertura;

INOLTRE:

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

-che sussistono le condizioni di sostenibilità finanziari della spesa per procedere alla presente programmazione, le cui necessità assunzionali, vengono indicate nel prospetto che segue ;

- che la spesa necessaria per la realizzazione del presente piano triennale risulta coerente con gli stanziamenti del bilancio di previsione pluriennale;

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2023/2025:

STIMA DEI FABBISOGNI DI PERSONALE e RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022:

FABBISOGNO- 1 - 2024				
AREA/ CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE/Servizio	P.T./ F.T.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	SPESA ANNUA /TEMPORALE
OPERATORI ESPERTI / cat B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO/ Affari generali ed istituzionali-	Tempo pieno 36/36	Procedura concorsuale	28.730,27

	demografici pubblica istruzione-cultura			
RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022				
PROCESSO CARATTERIZZANTE	PROFILO DI RUOLO	COMPETENZE a titolo esemplificativo		
GESTIONE ATTIVITA'/EROGAZIONI E SERVIZI	RUOLO OPERATIVO- Addetto ai servizi di segreteria , protocollo e messo	CONOSCENZE	-nozioni generali di diritto amministrativo -criteri generali per la redazione degli atti amministrativi e relativo iter -conoscenza dell'organizzazione interne, delle procedure e dei sistemi gestionali -caratteristiche e iter atti amministrativi	
		CAPACITA' TECNICHE	-tecniche di base per attività di segreteria -impiego di schemi e modulistica per la redazione di atti -utilizzo applicativi gestionali del servizio per la gestione delle determinazioni, del protocollo e delle pratiche del servizio - posta elettronica, Internet -autonomia operativa per le attività assegnate	
		CAPACITA' COMPOR- TAMENTALI	-front office professionale per utenti esterni - comunicazione interpersonale - capacità di lavorare con gli altri; gestione dei conflitti -organizzazione del proprio lavoro	

FABBISOGNO -2 - 2024				
AREA/ CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE/Servizio	P.T./ F.T.	MODALITA' RECLUTAMENTO	DI SPESA ANNUA /TEMPISTICA
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO / servizio Lavori pubblici – urbanistica - ambiente	Tempo pieno 36/36	Procedura concorsuale	28.730,27

RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022				
PROCESSO CARATTERIZZANTE	PROFILO DI RUOLO	COMPETENZE a titolo esemplificativo		
PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE E PROGETTAZIONE DI POLITICHE , ATTIVITA' E SERVIZI	RUOLO OPERATIVO/ addetto all'urbanistica e ambiente	CONOSCENZE	-nozioni di base sulle normative inerenti il servizio di appartenenza -contesto organizzativo del comune - conoscenze per lo svolgimento di attività di tipo operativo , tecnico - manutentivo	
		CAPACITA' TECNICHE	-utilizzo di attrezzature e macchinari anche complesse -capacità di portare a termine compiti e attività assegnata .risoluzione di problemi di routine	
		CAPACITA' COMPOR- TAMENTALI	-comunicazione interpersonale -capacità di lavorare con gli altri -	

5) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO TRIENNIO 2023/2024/2025: NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA

ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE DI ALTRO ENTE (COMANDO da Unione Valnure e Valchero)
 TRIENNIO 2023/2024/2025

AREA/CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	Tempo pieno/parziale	SERVIZIO	DURATA	ANNO ATTIVAZIONE
ISTRUTTORE-C	Istruttore Amministrativo	Tempo parziale	Affari generali	1 anni	2023

6) DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica di personale , quale espressione finanziaria data dalla sommatoria della spesa del personale in servizio e la spesa corrispondente ai movimenti di personale inseriti nel presente piano triennale del fabbisogno , nel rispetto del tetto di spesa potenziale massima, così come disposto dal Decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione , in data 08/05/2018;

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

AREA CAT.GIURID.	POSTI COPERTI per servizi gestiti in Comune	SPESA SOSTENUTA retribuzione base di categoria- posizione economica iniziale- oltre oneri riflessi- aliquota inail e IRAP	ASSUNZIONI PROGRAMMATE	SPESA PREVISTA retribuzione base di categoria- posizione economica iniziale oltre oneri riflessi e IRAP	POSTI CONFERITI IN UNIONE	SPESA TEORICA
OPERATORI ESPERTI - B1/B3	4	119.023,08			1	28.730,27
C1 di cui n.1 part time 29 ore e n.1 part time 30	5	151.224,82			8	261.156,44

ore						
D1	2	70.503,45			4	141.006,90
D1 P.T. 18ORE	1	17.550,20				
totale	12	358.301,55(A)			13	430.893,61(B)
Salario accessorio		35.361,30				
SPESA TOTALE	A+B+C					824.556,46

DATO ATTO che:

- la dotazione organica dell'ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L n. 68/1999;

-che il Comune di SAN GIORGIO PIACENTINO non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

7) STRATEGIE DI FORMAZIONE

Il Piano Formativo 2023-2025, adottato dall'Unione Valnure e Valchero a favore di tutti i dipendenti di Unione e Comuni aderenti, rappresenta uno dei principali supporti operativi al profondo e continuo cambiamento in atto nella P.A.: culturale, generazionale, di modelli organizzativi, di strumenti. Digitalizzazione, flessibilità, inclusività, valorizzazione del team, eccellenza nei servizi erogati e nelle competenze tecniche: sono le parole chiave su cui organizzare l'attività formativa del triennio.

A gennaio 2022 il Dipartimento della funzione pubblica ha presentato il programma "RI-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", un piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica Amministrazione. L'obiettivo che si intende perseguire è quello di accrescere le conoscenze e le competenze dei lavoratori pubblici agevolando l'iscrizione a corsi di laurea e master presso tutte le università italiane, prevenendo altresì l'avvio di programmi formativi specifici per sostenere le transazioni previste dal PNRR, a cominciare da quella digitale;

Come indicato dal CCNL del 16 Novembre 2022 la formazione del personale svolge un ruolo chiave per poter incrementare la qualità e l'efficacia della PA e garantire processi di riforma e modernizzazione. Ogni ente deve pertanto definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presente nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra i lavoratori.

Le attività formative vengono programmate nei piani della formazione del personale, i quali individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione e definiscono metodologie innovative, quali: formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro). E' consentito agli enti di poter assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a

realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, o la possibilità individuare all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

La formazione cosiddetta "interna" può essere organizzata direttamente dai Responsabili di Posizione Organizzative a favore di altri dipendenti, mentre per quella "esterna" ci si avvale di personale qualificato esterno all'ente e può svolgersi in presenza o tramite webinar e e-learning.

-Per formazione obbligatoria si intende quanto previsto a livello normativo in tema di sicurezza sul lavoro, anticorruzione e trasparenza.

-Per formazione trasversale si intende la formazione che coinvolge tutti i dipendenti, con livelli diversi di approfondimento, in ragione della natura pubblica della prestazione, in particolare:

- competenze di base e processi interni: (protocollo, redazione atti)

- procedimenti amministrativi, ordinamento enti locali, contabilità, codice appalti, privacy

- competenze informatiche di base e conoscenza dei software applicativi

-La formazione tecnico-specialistica riguarda l'implementazione delle competenze tecniche di settore e servizi formativi mirati, varia a seconda del Servizio di appartenenza.

L'Unione Valnure e Valchero stanziava una quota annua per finanziare l'attività di formazione del proprio personale e del personale dei Comuni aderenti, per quanto riguarda la formazione trasversale, la formazione tecnica e la formazione obbligatoria con riferimento al tema dell'anticorruzione e della trasparenza ed il capitolo di spesa è assegnato al Servizio Unico del Personale.

La spesa per la formazione obbligatoria in tema di sicurezza sul lavoro è affidata al Servizio di P.L. in qualità di datore di lavoro dell'Unione Valnure e Valchero; mentre per tutti gli altri Comuni tale spesa rappresenta un onere in capo ad ogni Servizio Tecnico;

La spesa per la formazione obbligatoria in tema di utilizzo delle armi è affidata al Servizio di P.L.

I contenuti del piano formativo nascono dalla raccolta dei fabbisogni formativi 2023-2025 dei Servizi dell'Unione Valnure e Valchero e dei Comuni aderenti l'Unione, sulla base delle proposte avanzate dai Responsabili di Servizio e saranno aggiornati in corso d'anno in base alle necessità che emergeranno. L'Unione Valnure e Valchero con apposita delibera di Giunta in data 06/02/2023 ha adottato il piano formativo 2023-2025 in conformità alle linee di indirizzo contenute nel piano di riordino territoriale dell'Emilia Romagna, allegato al PIAO All 3.3.1

8) SITUAZIONE DI SOPRANNUMERO

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RILEVATO che nel Comune di San Giorgio Piacentino non è presente personale in soprannumero-, a tal fine non sono pervenute da parte di Responsabili di servizio, dichiarazioni, ai sensi dell'art 33 ,comma 4, del D.Lgs N. 165/2001 , di esuberi di personale;

RIPARTO DELLA SPESA DI PERSONALE CUMULATIVA TRA UNIONE E ENTI ADERENTI ANNO 2023

	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2011 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2012 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2013 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	MEDIA DEI TRE ANNI	SPESA DI PERSONALE 2023 DEL SOLO COMUNE MENO VOCI IN DETRAZIONE MENO RINNOVI CONTRATTUALI DAL 2004 COMPRESA QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO IN ENTI DIVERSI DALL'UNIONE	QUOTA STORICA PERSONALE CONFERITO IN UNIONE E COMANDI PRESSO UNIONE	TOTALE 2022 SPESA COMUNE COMPRESO QUOTA STORICA	CONTROLLO MEDIA TRIENNIO 2011-2013 CON SPESA 2022	MARGINE RISPETTO ALLA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	% MARGINE	RICARICO SPESE GENERALI PERSONALE UNIONE SECONDO IL CRITERIO SOLIDARISTICO	TOTALE SPESA PERSONALE 2022
PODENZANO	1.260.185,95	1.260.051,37	1.256.107,47	1.258.781,60	557.721,74	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 518.186,52 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 13.739,31	1.089.647,57	BENE	169.134,03	31,19%	124.236,13	1.213.883,70
CARPANETO	1.001.266,10	1.001.244,92	1.001.240,03	1.001.250,35	541.019,44	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 417.133,41	958.152,85	BENE	43.097,50	7,95%	31.656,95	989.809,80
SAN GIORGIO	850.227,46	850.035,00	850.013,28	850.091,91	382.365,36	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 355.577,30 Q.TA STORICA PERS. COMANDATO UNIONE	737.942,66	BENE	112.149,25	20,68%	82.378,39	820.321,05
VIGOLZONE	651.374,82	651.729,04	651.718,25	651.607,37	267.548,65	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 236.118,51	503.667,16	BENE	147.940,21	27,28%	108.668,37	612.335,53
GROPPARELLO	482.139,11	494.647,45	489.647,83	488.811,46	262.918,97	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 147.524,93 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 8.409,74	418.853,64	BENE	69.957,82	12,90%	51.387,00	470.240,64
UNIONE					2.095.016,56							
TOTALI	4.245.193,44	4.257.707,78	4.248.726,86	4.250.542,69	4.106.590,72		3.708.263,88 398.326,84		542.278,81		398.326,84	4.106.590,72

CONTROLLO SPESA TOTALE	BENE 0,00
-------------------------------	---------------------

RIMANENZA SPESA PERSONALE UNIONE DA SUDDIVIDERE FRA I COMUNI	398.326,84
	0,00
SPESA UNIONE DA SUDDIVIDERE CON CRITERIO SOLIDARISTICO	398.326,84

DEVONO COINCIDERE

RIPARTO DELLA SPESA DI PERSONALE CUMULATIVA TRA UNIONE E ENTI ADERENTI ANNO 2024

	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2011 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2012 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2013 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	MEDIA DEI TRE ANNI	SPESA DI PERSONALE 2024 DEL SOLO COMUNE MENO VOCI IN DETRAZIONE MENO RINNOVI CONTRATTUALI DAL 2004 COMPRESA QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO IN ENTI DIVERSI DALL'UNIONE	QUOTA STORICA PERSONALE CONFERITO IN UNIONE E COMANDI PRESSO UNIONE	TOTALE 2024 SPESA COMUNE COMPRESO QUOTA STORICA	CONTROLLO MEDIA TRIENNIO 2011-2013 CON SPESA 2022	MARGINE RISPETTO ALLA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	% MARGINE	RICARICO SPESE GENERALI PERSONALE UNIONE SECONDO IL CRITERIO SOLIDARISTICO	TOTALE SPESA PERSONALE 2024
PODENZANO	1.260.185,95	1.260.051,37	1.256.107,47	1.258.781,60	568.633,70	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 518.186,52 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 13.739,31	1.100.559,53	BENE	158.222,07	31,55%	127.310,71	1.227.870,24
CARPANETO	1.001.266,10	1.001.244,92	1.001.240,03	1.001.250,35	545.962,07	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 417.133,41	963.095,48	BENE	38.154,87	7,61%	30.700,67	993.796,15
SAN GIORGIO	850.227,46	850.035,00	850.013,28	850.091,91	385.315,36	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 355.577,30 Q.TA STORICA PERS. COMANDATO UNIONE	740.892,66	BENE	109.199,25	21,77%	87.865,33	828.757,99
VIGOLZONE	651.374,82	651.729,04	651.718,25	651.607,37	274.488,35	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 236.118,51	510.606,86	BENE	141.000,51	28,11%	113.453,68	624.060,54
GROPPARELLO	482.139,11	494.647,45	489.647,83	488.811,46	253.218,97	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 172.230,13 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 8.409,74	433.858,84	BENE	54.952,62	10,96%	44.216,70	478.075,54
UNIONE					2.124.942,01							
TOTALI	4.245.193,44	4.257.707,78	4.248.726,86	4.250.542,69	4.152.560,46		3.749.013,37 403.547,09 4.152.560,46		501.529,32		403.547,09	4.152.560,46

CONTROLLO SPESA TOTALE	BENE 0,00
-------------------------------	--------------

RIMANENZA SPESA PERSONALE UNIONE DA SUDDIVIDERE FRA I COMUNI	403.547,09
	0,00
SPESA UNIONE DA SUDDIVIDERE CON CRITERIO SOLIDARISTICO	403.547,09

DEVONO COINCIDERE

RIPARTO DELLA SPESA DI PERSONALE CUMULATIVA TRA UNIONE E ENTI ADERENTI ANNO 2025

	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2011 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2012 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2013 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	MEDIA DEI TRE ANNI	SPESA DI PERSONALE 2025 DEL SOLO COMUNE MENO VOCI IN DETRAZIONE MENO RINNOVI CONTRATTUALI DAL 2004 COMPRESA QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO IN ENTI DIVERSI DALL'UNIONE	QUOTA STORICA PERSONALE CONFERITO IN UNIONE E COMANDI PRESSO UNIONE	TOTALE 2025 SPESA COMUNE COMPRESO QUOTA STORICA	CONTROLLO MEDIA TRIENNIO 2011-2013 CON SPESA 2022	MARGINE RISPETTO ALLA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	% MARGINE	RICARICO SPESE GENERALI PERSONALE UNIONE SECONDO IL CRITERIO SOLIDARISTICO	TOTALE SPESA PERSONALE 2025
PODENZANO	1.260.185,95	1.260.051,37	1.256.107,47	1.258.781,60	566.013,70	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 518.186,52 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 13.739,31	1.097.939,53	BENE	160.842,07	31,63%	127.630,85	1.225.570,38
CARPANETO	1.001.266,10	1.001.244,92	1.001.240,03	1.001.250,35	545.962,07	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 417.133,41	963.095,48	BENE	38.154,87	7,50%	30.276,52	993.372,00
SAN GIORGIO	850.227,46	850.035,00	850.013,28	850.091,91	382.365,36	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 355.577,30 Q.TA STORICA PERS. COMANDATO UNIONE	737.942,66	BENE	112.149,25	22,05%	88.992,29	826.934,95
VIGOLZONE	651.374,82	651.729,04	651.718,25	651.607,37	273.032,35	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 236.118,51	509.150,86	BENE	142.456,51	28,01%	113.041,61	622.192,47
GROPPARELLO	482.139,11	494.647,45	489.647,83	488.811,46	253.218,97	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 172.230,13 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 8.409,74	433.858,84	BENE	54.952,62	10,81%	43.605,82	477.464,66
UNIONE					2.124.942,01							
TOTALI	4.245.193,44	4.257.707,78	4.248.726,86	4.250.542,69	4.145.534,46		3.741.987,37 403.547,09		508.555,32		403.547,09	4.145.534,46

CONTROLLO SPESA TOTALE	BENE 0,00
-------------------------------	--------------

RIMANENZA SPESA PERSONALE UNIONE DA SUDDIVIDERE FRA I COMUNI	403.547,09
	0,00
SPESA UNIONE DA SUDDIVIDERE CON CRITERIO SOLIDARISTICO	403.547,09

DEVONO COINCIDERE

COMPONENTI DI SPESA		MEDIA	BILANCIO DI PREVISIONE	BILANCIO PLURIENNALE	BILANCIO PLURIENNALE
		TREENNIO 2011/2013	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Spese derivanti dall'applicazione dell'art.1, comma 564, della legge 296/2006 - assunzioni stagionali finanziate con proventi da sanzioni per il mancato rispetto del codice della strada	Circolare del Ministero dell'Interno FL 05/2007 DEL 08/03/2007 PUNTO 7.3 - nota MEF 34748 del 28/03/2008				
Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro prorogato per espressa disposizione di legge	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008				
Oneri derivanti rinnovo CCNL 2004/2005 (CCNL 09/05/2006)	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008		67.417,17	67.417,17	67.417,17
Oneri derivanti rinnovo CCNL 2006/2007 (CCNL 11/04/2008)	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008				
Oneri derivanti rinnovo CCNL 2008/2009 (CCNL 31/7/2009)					
Oneri derivanti rinnovo CCNL 2016/2018 (CCNL 21/05/2018)					
Oneri derivanti rinnovo CCCCNLL e Indennità vacanza contrattuale - Polizia Municipale					
Oneri derivanti rinnovo CCCCNLL			18.015,92	18.015,92	18.015,92
Indennità vacanza contrattuale			4.323,97	4.323,97	4.323,97
Residuo per accantonamento nuovo contratto 2008-2009					
Spese per la formazione					
Spese per missioni			450,00	450,00	450,00
Incentivi progettazione					
Contributi incentivi progettazione					
Irap incentivi progettazione					
Incentivi per recupero ICI					
Contributi recupero ICI					
Irap recupero ICI					
Diritti di rogito					
Contributi diritti segreteria					
Irap diritti segreteria					
spese finanziate da FPV				,00	,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE (B)		204.565,86	93.719,64	93.719,64	93.719,64
SPESA PERSONALE (A-B)		850.091,91	820.321,05	828.757,99	826.934,95

2023

2024

2025

dato aggiornato con il CCNL 21/05/2018, le PEO assegnate nel 2021 e delle movimentazioni di personale intervenute

5,00% Stipendio base + peo per 2023, 2024 e 2025

dato indicato nel bilancio spese personale