

Comune di Roncoferraro

Provincia di Mantova

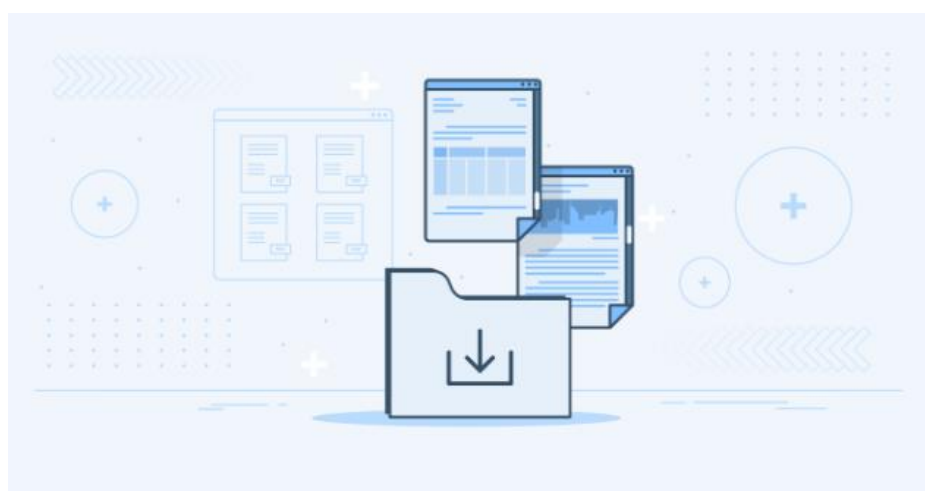


PIAO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2023 – 2025

Modifica



Sommario

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	3
Sezione 2.2: Performance.....	3
Obiettivi di performance	3
Sezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	15
Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.....	15

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sezione 2.2: Performance

Obiettivi di performance



La programmazione degli obiettivi strategici e degli indicatori di performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, dell'organizzazione e delle risorse umane e strumentali dell'ente. Nello specifico, la performance organizzativa esprime la capacità delle aree organizzative di attuare i programmi e le direttive assegnati ai singoli responsabili titolari di incarico di Elevata qualificazione dall'Amministrazione, mentre la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli dipendenti al risultato.

La presente sezione individua, quindi, una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori interni dell'ente in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa ed è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della stessa che è articolato nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni ed eventuali stakeholders esterni.

La finalità è quella di rendere partecipe la comunità interna ed esterna all'ente degli obiettivi che lo stesso si è dato, garantendo trasparenza e comunicazione in merito alla programmazione dell'azione amministrativa.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente in vigore è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 31/05/2021.

Per quanto riguarda il personale dei livelli la valutazione è articolata in due macro fattori: l'apporto individuale del dipendente alla performance organizzativa, con un peso del 55% sulla valutazione complessiva, e i comportamenti professionali, con un peso del 45% sulla valutazione complessiva.

Per quanto riguarda, invece, i titolari di Posizione Organizzativa, ossia ad oggi i titolari di incarico di Elevata Qualificazione, la valutazione fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa assegnati, con un peso del 55% sul totale, e la valutazione dei comportamenti organizzativi, con un peso del 45% sulla valutazione complessiva. Per quanto riguarda il primo ambito di valutazione, gli obiettivi gestionali sono divisi in obiettivi istituzionali comuni a tutte le aree, volti a migliorare l'efficienza e ad incrementare la soddisfazione degli utenti, e obiettivi specifici di area, riferiti ad una specifica unità organizzativa; a ciascun obiettivo strategico viene assegnato da parte del Nucleo di Valutazione un peso, che determina l'impatto dello stesso sulla valutazione.

Il sistema prevede per la valutazione finale della performance, sia del personale dei livelli che per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione, cinque possibili livelli di merito a partire da una valutazione pari a 60%, come di seguito riportato, mentre una valutazione inferiore corrisponde ad una valutazione negativa di scarso rendimento:

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 70%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99%.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Secondo quanto disposto dal Regolamento disciplinante l'area delle Posizioni Organizzative e delle alte professionalità, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 19 del 02/03/2019, la valutazione assegnata a ciascun titolare di incarico di Elevata Qualificazione determina la misura della retribuzione di risultato spettante, come segue:

D) Da 60 a 69,99 = prestazione non adeguata non dà diritto all' indennità;

C) Da 70 a 79,99 = indennità proporzionale al risultato conseguito;

B) Da 80 a 89,99 = indennità proporzionale al risultato conseguito;

A) Da 90 a 100 = 100 % dell'indennità.

Per quanto riguarda, infine, il Segretario Comunale, l'articolo 42 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali firmato in data 16/05/2001 regola l'attribuzione dell'indennità di risultato correlata al raggiungimento degli obiettivi prevedendo che:

1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.

2. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10% del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.

3. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs. n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.

L'articolo 97 del D. Lgs. n. 267/2000, prevede che le funzioni soggette a valutazione sono:

- 1) la collaborazione e l'assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti;
- 2) la partecipazione con funzioni verbalizzanti, consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta;
- 3) l'espressione di pareri di cui all'articolo 49 del TUEL in relazione alle sue competenze nel caso in cui l'ente non abbia responsabilità dei servizi;
- 4) il rogito dei contratti nei quali l'ente è parte;
- 5) la direzione generale, la sovrintendenza ed il coordinamento dell'attività dei responsabili di posizioni organizzative;
- 6) l'esercizio di ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal sindaco;

Il Segretario deve dimostrare nell'azione quotidiana capacità, competenza e fattiva collaborazione e che l'azione amministrativa dovrà risultare efficace ed efficiente, raggiungendo appieno i risultati attesi nelle materie sopra previste e, inoltre, deve svolgere con pari risultati positivi le attività ulteriori assegnategli ai sensi della lettera d) dell'articolo 97 del TUEL 267/2000; allo stesso può essere erogata la retribuzione di risultato solo in caso di verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La corresponsione dell'indennità di risultato al Segretario comunale può avvenire solo nel rispetto delle seguenti modalità:

- 1) determinazione dell'ammontare della retribuzione di risultato che può essere riconosciuta al Segretario, nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa;
- 2) preventiva fissazione e formale conferimento al Segretario di precisi obiettivi, tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti;
- 3) valutazione annuale degli obiettivi e dei risultati conseguiti dal Segretario da parte degli enti che, a tal fine, utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata, in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.lgs. 150/2009, in materia di definizione di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

L'art. 10 del vigente sistema di valutazione e misurazione della performance sopra citato, prevede che "La valutazione della performance organizzativa del Segretario Capo è data dal grado di

raggiungimento degli obiettivi specificatamente assegnati e dalla media del raggiungimento degli obiettivi gestionali dell'ente. La valutazione dei comportamenti manageriali del Segretario Capo è articolata nei fattori (item) di valutazione di cui all'art. 7 ed è elaborata mediante le schede allegate sub. A)" che articola la valutazione nei seguenti parametri:

- obiettivi di performance organizzativa dell'ente (30 punti);
- obiettivi specifici (25 punti);
- comportamenti manageriali (45 punti).

Per l'anno corrente, sono stati previsti alcuni obiettivi specifici per le diverse aree (sociale, finanziaria, amministrativa, tecnica e servizio vigilanza) e obiettivi trasversali comuni, oltre agli obiettivi specifici per il Segretario Comunale, come di seguito riportato. Tali obiettivi sono stati validati e pesati dal Nucleo di Valutazione con proprio verbale n. 4 del 17/04/2023.

OBIETTIVI TRASVERSALI COMUNI A TUTTE LE AREE



1. OBIETTIVO GESTIONALE

PO	AREA	COLLEGAMENTO CON LINEE STRATEGICHE										
Facchini Beatrice Serchielli Donatella Signoretti Monica Zanki Massimo Rossi Sergio	SOCIALE FINANZIARIA AMMINISTRATIVA TECNICA POLIZIA LOCALE	PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE										
FINALITA'	<i>Contribuire, mediante il sistema dei controlli, a creare un ambiente di prevenzione della corruzione</i>											
Titolo Obiettivo:	ANTICORRUZIONE											
Descrizione Obiettivo:	Il sistema dei controlli interni svolge una funzione di supporto nella prevenzione del fenomeno della corruzione di cui al piano anticorruzione (legge n.193/2012). Il sistema, basato nel piano, non si limita ad un approccio basato sull'analisi dei processi in capo ai diversi settori ma con alcune richieste specifiche permette di valutare il modus operandi del personale, ed individuare, anche mediante controlli trasversali tra le diverse aree di attività, eventuali comportamenti difformi che possono essere sintomatici di un evento corrottivo. In particolare esaminano il rilievo la puntualità -consegna bimestrale della scheda di rilievo dei processi di competenza (entro il giorno 15 del mese successivo) e la verifica quadrimestrale (entro il giorno 15 del mese successivo) della situazione dei pagamenti riferiti agli impegni assunti per gli adempimenti Legge 190/2012 art. 1, comma 32. Si rappresenta la novità dovuta al cambio del programma di gestione degli atti amministrativi, che comporta una maggiore e costante attenzione nell'alimentazione dei dati del portale e-gov, che avviene di continuo, al momento di redazione degli atti con impegno di spesa, e non più a posteriori, magari con un recupero dei dati mancanti											
Descrizione delle fasi di attuazione:												
1	puntuale redazione e consegna dei modelli riportanti i procedimenti soggetti a controllo											
2	alimentazione immediata portale e-gov											
INDICATORI DI RISULTATO												
Indici di Quantità												
Rispetto della tempestività di consegna dei modelli illustrativi dei processi	ATTESO 6 (bimestri)	RAGGIUNTO	Scost.									
errori nell'inserimento dati nel portale e gov	7%											
dipendenti formati sulla prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza	100%											
Indici di Tempo												
Rispetto del cronoprogramma	ATTESO 100	RAGGIUNTO 100%	Scost.									
Indici di Costo												
Costo dell'obiettivo a carico del Comune	ATTESO 0,00	RAGGIUNTO 0	Scost.									
Indici di Qualità												
n. segnalazioni x disservizi	ATTESO 0%	RAGGIUNTO 0	Scost.									
CRONOPROGRAMMA												
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
VERIFICA INTERMEDIA AL				VERIFICA INTERMEDIA AL								
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %				MEDIA VALORE RAGGIUNTO %								
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %				MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %								
VERIFICA INTERMEDIA AL				VERIFICA FINALE AL								
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %				MEDIA VALORE RAGGIUNTO %								
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %				MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %								
Analisi degli scostamenti				Analisi degli scostamenti								
Cause				Cause								
Effetti				Effetti								
Provvedimenti correttivi				Provvedimenti correttivi								
Intrapresi				Intrapresi								
Da attivare				Da attivare								
PERSONALE DIRIGENZIALE E DEI LIVELLI COINVOLTI NELL'OBIETTIVO												
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione	Costo orario	% di tempo	Costo della risorsa							
D	FORTUNATI CRISTIANA	80,00%										
C	LEALI DANIELA	20,00%										
2 COSTO DELLE RISORSE INTERNE												
RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE												
Tipologia		Descrizione			Costo							
COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO												
COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO					€	-						

Descrizione delle fasi di attuazione:

POSIZIONE ORGANIZZATIVA	AREA	COLLEGAMENTO CON LINEE STRATEGICHE		
Facchini Beatrice Secchioli Donatella Signorini Monica Zanni Massimo Rossi Sergio	SOCIALE FINANZIARIA AMMINISTRATIVA TECNICA POLIZIA LOCALE	Le "linee di mandato" presentate in Consiglio Comunale e raccolte con atto n. 27 del 22/07/2019 prevedono tra l'altro: "di fronte ad un quadro in costante mutamento, le linee programmatiche, ben lungi dall'essere un elemento rigido e vincolante, devono essere flessibili come uno strumento flessibile da adattare alla contingenza degli eventi, una chiave di lettura con la quale decodificare le problematiche, un perimetro entro il quale far procedere l'attività amministrativa" e PTPCT		
FINALITA'	Garanzia della continuità gestionale dei servizi resi ai cittadini			
Titolo Obiettivo:	CONTINUITA' OPERATIVA DEI SERVIZI			
Descrizione Obiettivo:	A seguito della esigua quantità delle risorse umane del comune si rende necessario che ogni Responsabile d'Area individui alcuni procedimenti per i quali sia presente un sostituto al responsabile del procedimento che sia formato e in grado di intervenire nel caso in cui il responsabile del procedimento sia assente o necessiti di supporto. L'obiettivo è favorire l'interscambio tra il personale, garantire la continuità di detti procedimenti mediante la formazione dei collaboratori nell'ottica dell'interfunzionalità delle competenze al fine di ottimizzare l'organizzazione dell'Ente e quindi incrementare le misure di prevenzione di corruzione.			
Descrizione delle fasi di attuazione:				
1	individuazione dei procedimenti di ordinaria gestione da rendere in forma continuativa			
2	individuazione dei sostituti dei responsabili di procedimento			
3	formazione interna e/o esterna dei sostituti			
INDICATORI DI RISULTATO				
Indici di Quantità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
procedimenti da garantire con continuità *		n. 10		
dipendenti con incarico di sostituto		n. 2		
ore di formazione del personale		n. 10		
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
% rispetto delle fasi e dei tempi		100%		
Indici di Costo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Costi servizio a carico dell'Ente		€ 0,00		
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
dipendenti coinvolti nella formazione interna e/o esterna		100%		

* Procedimenti da garantire con continuità:
 Ordinanze, pass invalidi, residenze, codice della strada, trattamento sanitario obbligatorio, rilascio permessi occupazione suolo pubblico, controllo rifiuti, servizio scuole, consulenze telefoniche o dirette, riscontro segnalazioni

FASI E TEMPI	CRONOPROGRAMMA											
	Gen	Feb	Mar	Apr	Mai	Giun	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
1												
2												
3												

VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA INTERMEDIA AL	
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	
VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA FINALE AL	
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

PERSONALE DIRIGENZIALE E DEI LIVELLI COINVOLTI NELL'OBIETTIVO					
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione	Costo orario	% di tempo	Costo della risorsa
D	Fortunati Christiana	50,00%			
C	Leali Daniela	50,00%			
2 COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE		
Tipologia	Descrizione	Costo
COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO		
COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO		€ -

OBIETTIVI SPECIFICI DELLE AREE



OBIETTIVO GESTIONALE

POSIZIONE ORGANIZZATIVA Facchini Beatrice Secchiati Donatella Picarone Liliana Zanin Massimo Rossi Sergio		AREA SOCIALE FINANZIARIA AMMINISTRATIVA TECNICA SERVIZIO VIGILANZA	COLLEGAMENTO CON LINEE STRATEGICHE	
FINALITÀ TITOLO OBIETTIVO	Applicazione degli aggiornamenti previsti dal CCNL 2019-2021 IL NUOVO CCNL ENTI LOCALI 2019-2021			
ANALISI DELLE ESIGENZE	Il 16 novembre 2022 è stato stipulato il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro EELL per il triennio 2019-2021. Il nuovo CCNL si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni: l'aggiornamento della classificazione del personale attualizzandolo alle future sfide da perseguire - anche in linea con il PNRR -, la revisione degli incarichi di posizione organizzativa e di elevata qualificazione, la revisione delle progressioni economiche e di alcune indennità, la specificazione del lavoro agile e da remoto e la modifica del sistema delle relazioni sindacali. Il 2023 sarà il primo anno di applicazione del nuovo contratto per l'Ente, questo implicherà una significativa attività di riscrittura di molti documenti e procedure che guidano la gestione del personale del comune di xxx, queste attività rivestono un carattere fortemente strategico per l'Amministrazione in quanto vogliono essere vissute ed agite non come meri adempimenti ma quali momenti preziosi di confronto, verifica ed allineamento tra i nuovi bisogni della collettività e la forma organizzativa che l'Ente si è dato.			
Descrizione delle fasi di attuazione:				
1	Formazione specifica e diffusa relativa al CCNL 2019-2021	5	Avvio delle trattative sindacali	
2	Analisi organizzativa dell'ente	6	Approvazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI)	
3	Revisione dei profili professionali	7	Eventuale revisione della graduazione delle Elevate Qualificazioni	
4	Costituzione del fondo risorse decentrate alla luce delle novità previste dal CCNL			
INDICATORI DI RISULTATO				
Indici di Quantità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
formazione dei dipendenti sul CCNL		n. 2		
profili professionali riscritti		100%		
costituzione fondo risorse decentrate		100%		
approvazione CCDI		100%		
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
% rispetto delle fasi e dei tempi		100%		
costituzione fondo risorse decentrate		30/06/2023 *		
avvio trattative sindacali		30/06/2023 *		
Indici di Costo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Costi servizio a carico dell'Ente		€ 0,00		
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

* compatibilmente con con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione

CRONOPROGRAMMA												
FASI E TEMPI	Gen	Feb	Mar	Apr	Mai	Giun	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												

VERIFICA INTERMEDIA AL MEDIA VALORE RAGGIUNTO % MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	VERIFICA INTERMEDIA AL MEDIA VALORE RAGGIUNTO % MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %
VERIFICA INTERMEDIA AL MEDIA VALORE RAGGIUNTO % MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	VERIFICA FINALE AL MEDIA VALORE RAGGIUNTO % MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %

Analisi degli scostamenti Cause Effetti		Analisi degli scostamenti Cause Effetti	
Provvedimenti correttivi Intrapresi Da attivare		Provvedimenti correttivi Intrapresi Da attivare	

PERSONALE DIRIGENZIALE E DEI LIVELLI COINVOLTI NELL'OBIETTIVO					
Cat.	Cognome e Nome	%	Costo orario	% di tempo	Costo della risorsa
C	Mazzaccara Maria Rosaria	50,00%			
D	Picarone Liliana	50,00%			
COSTO DELLE RISORSE INTERNE					

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE		
Tipologia	Descrizione	Costo
COSTI DIRETTI DELL'OBIETTIVO		
COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO		€ -

Sezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale



Fonti legislative di riferimento

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, della sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo di spesa;
- il Decreto 8/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- 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), il quale ha introdotto l'obbligo, dall'1/1/2012, 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;
- il D.P.C.M. 17/03/2020 di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni, per l'attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito nella legge n. 58 del 28/06/2019, il quale prevede l'introduzione di un nuovo meccanismo di contenimento della spesa di personale degli enti locali, e in particolare fino a "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";
- l'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006 che determina il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013.

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

La consistenza di personale del Comune di Roncoferraro al 31/12/2022, alla luce del nuovo sistema di classificazione in vigore dal 01/04/2023, è la seguente:

Area di servizio	Dipendenti	Area di inquadramento
Amministrativa	Anna Lisa Bacchi	Istruttori
	Maria Rosaria Mazzaccara	Istruttori
	Liliana Picarone	Funzionari ed Elevata Qualificazione
	Pinuccia Stellini	Funzionari ed Elevata Qualificazione
	Daniela Spanevello	Istruttori
Finanziaria	Laura Ballista (50%)	Istruttori
	Luisa Catelli	Istruttori
	Lorenzo Cirelli	Istruttori
	Donatella Secchiati	Funzionari ed Elevata Qualificazione
Sociale	Laura Ballista (50%)	Istruttori
	Loris Catteschi	Operatori Esperti
	Beatrice Facchini	Funzionari ed Elevata Qualificazione
	Serena Leali	Operatori Esperti
	Paolo Lesizza	Operatori Esperti
	Beatrice Mecenero	Istruttori
Tecnica	Emanuele Calciolari	Istruttori
	Federica De Masi	Istruttori
	Maurizio Malavasi	Istruttori
	Davide Martini	Operatori Esperti
	Massimo Zanin	Funzionari ed Elevata Qualificazione
Polizia Locale	Cristiana Fortunati	Funzionari ed Elevata Qualificazione
	Daniela Leali	Istruttori

Programmazione strategica delle risorse umane

Considerando che i dipendenti al 31/12/2022 sono n. 21 e gli abitanti del Comune di Roncoferraro alla medesima data sono n. 6.858, il rapporto popolazione/dipendenti in essere è di 1/326, che risulta essere inferiore al parametro legale calcolato per gli enti deficitari, previsto dal D.M. del 18/11/2020, e pari a 1/169.

L'ente, inoltre:

- ha sempre rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013 di cui all'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, di seguito riportato, come certificato dal Responsabile del Servizio Finanziario Rag. Donatella Secchiati nella dichiarazione allegata (Allegato 3.3 A);

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 983.382,45	€ 983.416,44	€ 983.443,46	€ 983.414,12

- ha sempre rispettato il tetto della spesa per lavoro flessibile di cui all' 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, costituito dalla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, e quantificato come segue, in virtù del fatto che per l'anno 2023 non sono previste assunzioni a tempo determinato:

Profilo/categoria	Importo lordo	Oneri c/ ente	Totali 2009
Categoria D	19.525,31	7.318,09	26.843,40
Borse lavoro	16.118,85	2.132,10	18.250,95
Occasionali	900,00	76,5	976,5
Totali	36.544,16	9.526,69	46.070,85

- non è un ente strutturalmente deficitario come risulta dall'ultimo Conto Consuntivo approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 24/05/2021;
- ha effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale con esito negativo, come dichiarato dai Responsabili di Area (prot. anno 2023 nn. 2256, 2285, 2290, 2292).

Ai fini del calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente, come si evince dal prospetto allegato (Allegato 3.3 B):

- i valori finanziari di riferimento sono quelli relativi all'anno 2022, come da ultimo rendiconto di gestione approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 22/05/2023, dai quali si evidenzia un rapporto percentuale tra la spesa di personale e le entrate correnti al netto del Fondo Crediti di dubbia esigibilità pari a 17,91%, inferiore pertanto alla percentuale

prevista dal DPCM 17/03/2020 nella Tabella 1 di 26,90% che prevederebbe pertanto un possibile incremento di massimo € 459.022,54 rispetto alla spesa di personale del 2022;

- per l'anno 2023 è previsto il rispetto di un ulteriore valore percentuale soglia riportato dalla Tabella 2 del DPCM, come da nota RGS prot. 12454 del 15/01/2021, pari al 25% e corrispondente ad un possibile incremento di € 213.579,44 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018;
- l'ente dispone di facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 per € 10.379,61, che tuttavia non risultano essere maggiori o più favorevoli rispetto all'incremento previsto applicando la percentuale della Tabella 2;
- il valore soglia per la spesa di personale per l'anno 2023 è, tutto ciò considerato, pari a € 1.067.897,19.

Alla data attuale, per il Comune di Roncoferraro sono previste nel triennio 2023-2025 le seguenti cessazioni e/o assunzioni di personale:

- cessazione di n. 1 Istruttore Tecnico per mobilità ai sensi dell'art. 30, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 con decorrenza 01/08/2023, ultimo giorno di lavoro nel Comune di Roncoferraro 31/07/2023;
- assunzione di n. 1 Funzionario edilizia e urbanistica tramite scorrimento di graduatoria di un altro ente con decorrenza 17/07/2023;
- assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo tramite concorso o scorrimento di graduatoria di un altro ente con decorrenza 01/10/2023;
- cessazione di n. 1 Funzionario amministrativo per collocamento a riposo con decorrenza 12/02/2024, ultimo giorno di lavoro 11/02/2024.

Suddette cessazioni e/o assunzioni sono programmate nel rispetto del vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013 di cui all'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006 e del valore soglia per la spesa di personale previsto dal DPCM 17/03/2020 delle annualità di riferimento.

La presente sezione è stata sottoposta al parere del Revisore dei Conti, allegato alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 29/05/2023 di approvazione della modifica del PIAO.

Allegato 3.3 A

VERIFICA DEL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE IN BASE ALL'ART. 1, COMMA 567, LEGGE 296/2006

BILANCIO DI PREVISIONE 2023/2025

Miss.	Progr.	Tit.	Macr.	Cap	Art	Descrizione articolo	Previsione iniziale 2023	Previsione iniziale 2024	Previsione iniziale 2025	Legenda
01	02	1	01	200	12	STIPENDI AL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI DI SEGRETERIA	27.850,00	27.393,00	27.393,00	Retribuzioni lorde
01	02	1	01	200	23	STIPENDI AL PERSONALE ADDETTO ALLE RISORSE UMANE	33.180,00	32.778,00	32.778,00	Retribuzioni lorde
01	03	1	01	200	13	STIPENDI AL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI ECONOMICI FINANZIARI	106.350,00	104.918,00	104.918,00	Retribuzioni lorde
01	06	1	01	200	16	STIPENDI AL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI TECNICI	94.980,00	93.678,00	93.678,00	Retribuzioni lorde
01	07	1	01	200	17	STIPENDI AL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI DEMOGRAFICI	55.800,00	54.788,00	54.788,00	Retribuzioni lorde
03	01	1	01	200	31	STIPENDI AL PERSONALE ADDETTO ALLA VIGILANZA	62.130,00	62.039,00	62.039,00	Retribuzioni lorde
04	06	1	01	200	46	STIPENDI AL PERSONALE ADDETTO AI TRASPORTI SCOLASTICI	75.050,00	73.928,00	73.928,00	Retribuzioni lorde
09	03	1	01	200	95	STIPENDI AL PERSONALE ADDETTO AL SERVIZIO AMBIENTALE	47.950,00	47.238,00	47.238,00	Retribuzioni lorde
12	07	1	01	200	99	STIPENDI AL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI ASSISTENZIALI	72.100,00	71.105,00	71.105,00	Retribuzioni lorde
12	09	1	01	200	98	STIPENDI AL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI CIMITERIALI	35.220,00	34.708,00	34.708,00	Retribuzioni lorde
01	11	1	01	220	18	FONDO PER L'EFFICIENZA ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	30.100,00	30.100,00	30.100,00	Retribuzioni lorde
01	10	1	01	290	12	LAVORO STRAORDINARIO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	8.468,00	8.468,00	8.468,00	Retribuzioni lorde
01	02	1	01	410	20	RIPARTO DIRITTI DI SEGRETERIA CON IL SEGRETARIO	4.200,00	4.200,00	4.200,00	Retribuzioni lorde
01	02	1	01	410	20	RIPARTO DIRITTI DI SEGRETERIA CON IL SEGRETARIO	-4.200,00	-4.200,00	-4.200,00	voce da escludere
01	06	1	01	610	0	FONDO INTERNO DI INCENTIVAZIONE ART. 113 D.LGS. 50/2016	15.000,00	15.000,00	15.000,00	Retribuzioni lorde
01	06	1	01	610	0	FONDO INTERNO DI INCENTIVAZIONE ART. 113 D.LGS. 50/2016	-15.000,00	-15.000,00	-15.000,00	voce da escludere
01	10	1	01	220	19	RETRIBUZIONE DI RISULTATO SEGRETARIO COMUNALE E TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	11.555,00	11.555,00	11.555,00	Retribuzioni lorde
01	10	1	01	210	12	ONERI A CARICO DELL'ENTE PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA SEGRETERIA	7.572,00	7.459,00	7.459,00	Oneri a carico datore di lavoro
01	10	1	01	210	23	ONERI A CARICO DELL'ENTE PER IL PERSONALE ADDETTO ALLE RISORSE UMANE	9.150,00	9.044,00	9.044,00	Oneri a carico datore di lavoro
01	03	1	01	210	13	ONERI A CARICO DELL'ENTE PER IL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI ECONOMICI FINANZIARI	28.800,00	28.345,00	28.345,00	Oneri a carico datore di lavoro
01	06	1	01	210	16	ONERI A CARICO DELL'ENTE PER IL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI TECNICI	26.690,00	26.269,00	26.269,00	Oneri a carico datore di lavoro
01	07	1	01	210	17	ONERI A CARICO DELL'ENTE PER IL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI DEMOGRAFICI	15.145,00	14.917,00	14.917,00	Oneri a carico datore di lavoro
03	01	1	01	210	31	ONERI A CARICO DELL'ENTE PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA VIGILANZA	17.125,00	17.077,00	17.077,00	Oneri a carico datore di lavoro
04	06	1	01	210	46	ONERI A CARICO DELL'ENTE PER IL PERSONALE ADDETTO AI TRASPORTI SCOLASTICI	21.200,00	20.889,00	20.889,00	Oneri a carico datore di lavoro
09	03	1	01	210	95	ONERI A CARICO DELL'ENTE PER IL PERSONALE ADDETTO AL SERVIZIO AMBIENTALE	13.375,00	13.171,00	13.171,00	Oneri a carico datore di lavoro
12	04	1	01	210	99	ONERI A CARICO DELL'ENTE PER IL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI ASSISTENZIALI	19.875,00	19.809,00	19.609,00	Oneri a carico datore di lavoro
12	09	1	01	210	98	ONERI A CARICO DELL'ENTE PER IL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI CIMITERIALI	9.595,00	9.453,00	9.453,00	Oneri a carico datore di lavoro
01	06	1	01	610	10	ONERI SU FONDO INTERNO DI INCENTIVAZIONE ART. 113 D.LGS. 50/2016	3.570,00	3.570,00	3.570,00	Oneri a carico datore di lavoro
01	06	1	01	610	10	ONERI SU COMPENSO PER PROGETTAZIONI INTERNE	-3.570,00	-3.570,00	-3.570,00	Voce da escludere
01	11	1	01	210	18	ONERI A CARICO DELL'ENTE PER SERVIZI DIVERSI FORNITI DAL PERSONALE	10.180,00	10.180,00	10.180,00	Oneri a carico datore di lavoro
01	11	1	01	210	19	ONERI A CARICO DELL'ENTE SU RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL SEGRETARIO COMUNALE E DEI TITOLARI DI P.O.	2.746,00	2.746,00	2.746,00	Oneri a carico datore di lavoro
01	10	1	01	280	0	PENSIONI ED INTEGRAZIONI DEL TRATTAMENTO DI QUIESCENZA AD ONERE RIPARTITO ED IN APPLICAZIONE DELLA LEGGE 338/70	0,00	0,00	0,00	Altre spese

Allegato 3.3 A

		2	E	500	81	CONTRIB.REGIONALE PER COMPENSI PERSONALE COC (ORDINANZA PROT. CIVILE N. 690/2020)	0,00	0,00	0,00	Rimborsi oneri a carico Regione
		3	E	1580	01	PRECUPERO SPESA PER SEGRETARIO IN CONVENZIONE	0,00	0,00	0,00	Recuperi per servizi in convenzione
TOTALE STIPENDI + ONERI							841.974,00	831.849,00	831.849,00	
01	10	1	02	120	12	IRAP PERSONALE ADDETTO ALLA SEGRETERIA	2.370,00	2.329,00	2.329,00	IRAP
01	10	1	02	120	23	IRAP PER SERVIZIO RISORSE UMANE	2.825,00	2.787,00	2.787,00	IRAP
01	03	1	02	120	13	IRAP PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI	5.250,00	5.166,00	5.166,00	IRAP
01	06	1	02	120	16	IRAP PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI TECNICI	8.075,00	7.964,00	7.964,00	IRAP
01	08	1	02	120	17	IRAP PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI DEMOGRAFICI	4.729,00	4.657,00	4.657,00	IRAP
03	01	1	02	120	31	IRAP PERSONALE ADDETTO ALLA VIGILANZA	2.845,00	2.838,00	2.838,00	IRAP
04	06	1	02	120	46	IRAP PERSONALE ADDETTO AL TRASPORTO SCOLASTICO	6.380,00	6.284,00	6.284,00	IRAP
09	03	1	02	120	95	IRAP PERSONALE ADDETTO AL SERVIZIO AMBIENTALE	4.078,00	4.016,00	4.016,00	IRAP
12	07	1	02	120	99	IRAP PERSONALE ADDETTO ALL'ASSISTENZA	6.127,00	6.045,00	6.045,00	IRAP
12	09	1	02	120	98	IRAP PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI CIMITERIALI	2.996,00	2.951,00	2.951,00	IRAP
01	06	1	02	610	20	IRAP SU FONDO INTERNO DI INCENTIVAZIONE ART. 113 D.LGS. 50/2016	1.275,00	1.275,00	1.275,00	IRAP
01	06	1	02	610	20	IRAP SU FONDO INTERNO DI INCENTIVAZIONE ART. 113 D.LGS. 50/2016 (non si porta in detrazione perché a carico Ente)	0,00	0,00	0,00	Indicato zero in quanto non si porta in detrazione poiché a carico Ente
01	11	1	02	120	18	IRAP PER SERVIZI VARI	3.637,00	3.637,00	3.637,00	IRAP
01	11	1	02	120	19	IRAP SU RETRIBUZIONE DI RISULTATO SEGRETARIO COMUNALE E TITOLARI DI P.O.	983,00	983,00	983,00	IRAP
TOTALE IRAP							61.670,00	60.832,00	60.832,00	
01	10	1	03	330	00	FORMAZIONE DEL PERSONALE	2.000,00	1.500,00	1.500,00	Formazione
01	10	1	03	330	00	FORMAZIONE DEL PERSONALE	-2.000,00	-1.500,00	-1.500,00	Voce da escludere
01	02	1	03	231	12	RIMBORSI PER MISSIONI AL PERSONALE	200,00	200,00	200,00	Missioni
01	02	1	03	231	12	RIMBORSI PER MISSIONI AL PERSONALE	-200,00	-200,00	-200,00	Voce da escludere
01	02	1	04	240	0	COMPARTICIPAZIONE PER SERVIZI DI SEGRETERIA	40.220,00	39.907,00	39.907,00	Convenzioni Art. 13 CCNL
03	01	1	04	1080	50	VIGILANZA ASSOCIATA	0,00	0,00	0,00	Convenzioni Art. 13 CCNL
TOTALE PREST. SERVIZI + TRASFERIMENTI							40.220,00	39.907,00	39.907,00	
01	10	1	01	280	12	SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA	5.000,00	5.000,00	5.000,00	Buoni pasto
TOTALE BUONI MENSA							5.000,00	5.000,00	5.000,00	
TOTALE COMPLESSIVO							938.764,00	927.888,00	927.888,00	
A DEDURRE ONERI STIPENDIALI DERIVANTI DA RINNOVI CONTRATTUALE CCNL (oneri previd. e irap compresi)							-79.135,00	-79.135,00	-79.135,00	Voce da escludere
STANZIAMENTI FINANZIATI CON FPV 2021							38.210,12	0,00	0,00	trattam. accessorio
A DEDURRE QUOTA FINANZIATA DA FPV ENTRATA P/CORRENTE							38.210,12	0,00	0,00	Voce da escludere
INDENNITA' DI ORDINE PUBBLICO A CARICO DELLO STATO (cap. 295.00+295.10+295.20)							0,00	0,00	0,00	Indennità ordine pubblico + oneri e irap
RIMBORSO INDENNITA' DI ORDINE PUBBLICO A CARICO DELLO STATO (cap. 1490.00)							0,00	0,00	0,00	Voce da escludere
STRAORDINARI ELETTORALI A CARICO DI ALTRE AMM.NI (cap. 290.85+210.85+120.85)							12.500,00	12.500,00	12.500,00	Straord. Elettorali
RIMBORSI STRAORDINARI ELETTORALI A CARICO DI ALTRE AMM.NI (cap.1480.10)							-12.500,00	-12.500,00	-12.500,00	Voce da escludere
TOTALE SPESA DEL PERSONALE							869.629,00	848.653,00	848.653,00	

CONFRONTO SPESA PERSONALE 2023-2024-2025 CON MEDIA TRIENNIO 2011/2013

Spesa media triennio 2011/2013	983.414,12	983.414,12	983.414,12
Spesa personale 2023-2024-2025	859.629,00	848.553,00	848.553,00
DIFFERENZA	123.785,12	134.861,12	134.861,12

Preso atto delle risultanze del prospetto su esposto, si attesta il rispetto del fomite della spesa media del personale del triennio 2011/2013.

Roncoferraro, 01 marzo 2023



RESP. DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Donatella Secchiatti

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019

DATI GENERALI ENTE						
POPOLAZIONE al 31/12		FASCIA	TURN OVER RESIDUO Resti turn-over 5 anni antecedenti	SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2018 Valore di riferimento fisso per applicazione Tabella 2		
2019	6964	e		10.379,61	854.317,75	
2020	6877	e				
2021	6838	e				
2022	6858	e				

DATI FINANZIARI					
ANNO	ENTRATE CORRENTI rendiconto	SPESA DI PERSONALE rendiconto	MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI 3 ANNI	FCDE previsione	MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE
2019	4.742.458,54				
2020	5.414.868,34				
2021	5.447.890,64	849.815,29	5.201.739,17	563.727,00	4.638.012,17
2022	5.531.874,66	915.184,91	5.464.877,88	356.300,00	5.108.577,88

RAPPORTO % SPESA DI PERSONALE / ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE			
Piano Triennale Fabbisogno Personale	Numeratore - spesa di personale ultimo rendiconto	Denominatore - media entrate correnti al netto FCDE	Rapporto percentuale
2022-2024 ultimo rendiconto 2021	849.815,29	4.638.012,17	18,32%
2023-2025 ultimo rendiconto 2022	915.184,91	5.108.577,88	17,91%

PERCENTUALI DI RIFERIMENTO DELL'ENTE				
ANNO	Fascia popolazione	VALORE SOGLIA TABELLA 1	VALORE SOGLIA TABELLA 3	VALORE SOGLIA TABELLA 2
2022	e	26,90%	30,90%	24,00%
2023	e			25,00%
2024	e			26,00%
2025	e			non previsto *

APPLICAZIONE TABELLA 1		
Fabbisogno Personale	Incremento massimo teorico spesa di personale (media entrate netto FCDE * % tab. 1 - spesa di personale)	Totale spesa di personale teorica (incremento teorico + spesa di personale ultimo rendiconto)
2022	397.809,98	1.247.625,27
2023	459.022,54	1.374.207,45
2024	459.022,54	1.374.207,45
2025	459.022,54	1.374.207,45

APPLICAZIONE TABELLA 2		
Fabbisogno Personale	Incremento massimo teorico spesa di personale (spesa di personale 2018 * % tab. 2)	Totale spesa di personale teorica (incremento teorico + spesa di personale 2018)
2022	205.036,26	1.059.354,01
2023	213.579,44	1.067.897,19
2024	222.122,62	1.076.440,37
2025	non previsto	

VERIFICA PREFERENZA APPLICAZIONE TABELLA 2 O RESTI ASSUNZIONALI			
Fabbisogno Personale	Totale spesa con resti assunzionali (spesa di personale 2018 + resti assunzionali)	Totale spesa con applicazione tab. 2 (spesa di personale 2018 + incremento tab. 2)	Esito Preferenza (totale spesa più favorevole)
2022	864.697,36	1.059.354,01	1.059.354,01
2023	864.697,36	1.067.897,19	1.067.897,19
2024	864.697,36	1.076.440,37	1.076.440,37
2025	non previsto		

VERIFICA PREFERENZA APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2			
Fabbisogno Personale	Totale spesa con applicazione tab. 1 (spesa di personale ultimo rendiconto + incremento tab. 1)	Totale spesa con applicazione tab. 2 (spesa di personale 2018 + incremento tab. 2)	Esito Preferenza (totale spesa più restrittivo)
2022	1.247.625,27	1.059.354,01	1.059.354,01
2023	1.374.207,45	1.067.897,19	1.067.897,19
2024	1.374.207,45	1.076.440,37	1.076.440,37
2025	1.374.207,45	non previsto	1.374.207,45

DEFINIZIONE SPESA MASSIMA OBIETTIVO			
Fabbisogno Personale	Spesa di personale (ultimo rendiconto o 2018)	Spazi per nuove assunzioni a tempo indeterminato	Valore soglia spesa di personale da non superare
2022	854.317,75	205.036,26	1.059.354,01
2023	854.317,75	213.579,44	1.067.897,19
2024	854.317,75	222.122,62	1.076.440,37
2025	915.184,91	459.022,54	1.374.207,45