

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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

Riferimenti normativi:

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

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. 07 unità di personale <i>di cui:</i> n. 05 a tempo indeterminato e pieno n. 00 a tempo indeterminato e parziale Si evidenzia altresì che il nostro Ente avvalendosi dell'articolo 1, comma 557 della legge 311/2004 che consente ai comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti di utilizzare dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni oltre il limite delle 36 ore settimanali e nel limite delle 48 ore settimanali, ha assunto: n. 01 unità per n. 12 ore settimanali presso il Settore Tecnico - categoria D3 dal Comune di Treviolo (BG)
--	--	---

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 08/06/2021 (Determinazione n. 273/119 del 08/10/2021) ha assunto altresì in convenzione con il Comune di Telgate (BG):

n. 01 unità per n. 12 ore settimanali presso i Servizi Sociali – categoria D1

DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI MORNICO AL SERIO 2023								
SETTORE	Categoria	Categoria primo inquadramento	Inquadramento attuale	Tempo	Part time	Profilo	Posti	Posti
1	D	D2	D5	1		Istruttore direttivo amministrativo	1	
1	C	C1	C6	1		Istruttore amministrativo	1	
1	B	B3		1		Collaboratore Amministrativo		1
1	B	B3		1		Operatore socio assistenziale		1
1	D	D1			1	Assistente sociale	1	
2	D	D2		1		Istruttore direttivo economico finanziario		1
2	D	D2	D6	1		Istruttore direttivo amministrativo	1	
2	C	C1			1	Istruttore amministrativo		1
3	C	C1		1		Istruttore tecnico		1
3	D	D1		1		Istruttore direttivo tecnico		1
3	B	B3		1		Esecutore specializzato		1
4	C	C1	C4	1		Vigile urbano (Agente di Polizia Locale)	1	

NUOVA SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

	Nuovo profilo	Profilo precedente
Area Funzionari	FUNZIONARIO APPALTI PUBBLICI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE oppure ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO-CONTABILE
	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	
	FUNZIONARIO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	

			FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - CONTABILE		
			FUNZIONARIO GIURIDICO		
			FUNZIONARIO CONTABILE		
			EDUCATORE ASILO NIDO	<i>Nuovi</i>	
			INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA		
			FUNZIONARIO CULTURALE	<i>ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE</i>	
			FUNZIONARIO TECNICO	<i>FUNZIONARIO TECNICO oppure ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO</i>	
			FUNZIONARIO LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE		
			FUNZIONARIO EDILIZIA E URBANISTICA		
			FUNZIONARIO SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	<i>ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.CONT. Addetto servizi sociali e</i>	<i>UDP</i>
			FUNZIONARIO SISTEMI INFORMATIVI	<i>ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO</i>	
			FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	<i>ISPETTORE DI POLIZIA MUNICIPALE</i>	
			SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE	<i>ISTRUTTORE DIRETTIVO COMUNICAZIONE</i>	
			FUNZIONARIO BIBLIOTECARIO	<i>ISTRUTTORE DIRETTIVO BIBLIOTECA</i>	
			EDUCATORE PROFESSIONALE	<i>EDUCATORE PROFESSIONALE</i>	
			ASSISTENTE SOCIALE	<i>ASSISTENTE SOCIALE</i>	
		Area Istruttori	ISTRUTTORE DIDATTICO SCUOLA DELL'INFANZIA*	<i>INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA</i>	
			ISTRUTTORE DIDATTICO ASILO NIDO*	<i>EDUCATORE ASILO NIDO</i>	
			ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	<i>ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE</i>	
			ISTRUTTORE CONTABILE		
			ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE		
			AGENTE DI POLIZIA LOCALE	<i>AGENTE DI P.M.</i>	
			ISTRUTTORE TECNICO	<i>COORDINATORE MANUTENZIONI</i>	
				<i>ISTRUTTORE TECNICO</i>	
			ISTRUTTORE CULTURALE	<i>ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO</i>	
				<i>ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE ADDETTO CULTURA</i>	
			ISTRUTTORE SERVIZI INFORMATICI	<i>ISTRUTTORE INFORMATICO</i>	
		Operatori esperti	OPERATORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE	<i>COLLABORATORE AMMINISTRATIVO o APPLICATO AMMINISTRATIVO o OPERATORE</i>	
			OPERATORE SERVIZI AMMINISTRATIVI - MESSO		

	OPERATORE SERVIZI AMMINISTRATIVI	
	OPERATORE TECNICO-MANUTENTIVO E VERDE	<i>COLLABORATORE PROFESSIONALE</i> <i>ESECUTORE TECNICO</i>
	OPERATORE SERVIZI EDUCATIVI	<i>ESECUTORE SCOLASTICO</i>
	AUTISTA SCUOLABUS	<i>AUTISTA SCUOLABUS</i>
	OPERATORE SERVIZI GENERALI	<i>ESECUTORE AMMINISTRATIVO</i>
Operatori	OPERATORE GENERICO E AUSILIARIO*	<i>OPERATORE SCOLASTICO</i>
	*Profili a esaurimento	

PRECEDENTE PROFILO	<i>Cat.</i>	<i>DIPENDENTE</i>		<i>Area</i>	NUOVO PROFILO
Istruttore direttivo amm.vo	D	<i>Vescovi</i>	<i>Annamaria</i>	<i>F</i>	Funzionario amministrativo
Istruttore direttivo amm.vo	D	<i>Santinelli</i>	<i>Marco</i>	<i>F</i>	Funzionario contabile
Istruttore amministrativo	C	<i>Torti</i>	<i>Norma</i>	<i>I</i>	Istruttore amministrativo
Agente di P.L.	C	<i>Minuscoli</i>	<i>Bruno</i>	<i>I</i>	Agente di P.M.
Collaboratore Amministrativo	B3	<i>Pandolfi</i>	<i>Alessia</i>	<i>OE</i>	Operatore servizi amministrativi

3.3.2
Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 (ultimo rendiconto disponibile) per la spesa di personale:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Prot_Arr 0001458 del 07-03-2023 - Documento Relazione MORNICO AL SERIO
Redatto dalla Società di Consulenza E.Gaspari

	<p><i>Al fine dell'aggiornamento delle capacità assunzionali per l'anno in corso, da prendere a riferimento per il triennio 2023-2025, come da normativa è stato aggiornato sia il calcolo del triennio di entrate correnti, eliminando nella media triennale il 2018 e inserendo il 2021, sia la parte di spesa di personale, tenendo in considerazione la spesa sostenuta nel 2021 e attestata nel consuntivo.</i></p> <p><i>Rispetto alla situazione riscontrata sui dati del precedente triennio di programmazione, si evidenzia quanto segue:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>• Le entrate correnti nell'anno 2021 hanno subito una flessione, ma nel complesso la media delle entrate sul triennio rispetto alla precedente rilevazione è rimasta sostanzialmente invariata;</i><i>• Anche la spesa di personale rilevata per il 2021 da macroaggregato 101 ha visto una lieve flessione, non tale comunque da alterare il dato complessivo.</i> <p><i>In seguito a queste modifiche di contesto, il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti è leggermente migliorato, passando dal 17,84% al 16,96%. Il dato risulta peraltro del tutto irrilevante: nel meccanismo introdotto dal DPCM 17/3/2020 per i comuni che, come Mornico al Serio, si mantengono particolarmente virtuosi, continua a prendersi come riferimento il consuntivo 2018 e non l'ultimo consuntivo approvato. Per il 2023 il DPCM prevede uno spazio incrementale del 29% della spesa sostenuta nel 2018, rispetto al 28% per il 2022, e di conseguenza la maggior spesa potenziale evidenzia un aumento significativo, per arrivare a € 84.011,84</i></p> <p><i>Rispetto ai conteggi contenuti nella deliberazione di Giunta 16 del 23-2-2022 e il relativo aggiornamento n. 78 del 4-10-2022 si esprimono le seguenti valutazioni.</i></p> <p><i>La spesa massima di personale consentita per un Comune estremamente virtuoso come Mornico al Serio non è data dall'applicazione della "soglia di virtuosità" "prevista dall'art. 4 del DPCM 17 marzo 2020, bensì da un valore più contenuto indicato dall'art. 5, che in qualche modo limita le potenzialità di incremento di spesa attraverso un percorso graduale che si concluderà solo nel 2025. In sostanza, poiché l'applicazione dei parametri di spesa di personale su entrate correnti porterebbe ad un valore troppo elevato di maggiore spesa, per un periodo transitorio il limite viene mantenuto entro una percentuale crescente di maggiore spazio rispetto alla spesa di personale sostenuta nel 2018. Di conseguenza, la spesa potenziale che oggi il Comune potrebbe sostenere NON è 430.876,52, bensì la somma tra la spesa 2018 (289.685,99) e il maggiore margine parametrato al 29% di quella annualità (84.011,84), cioè in totale € 373.707,83. Solo nel 2025, ovviamente assumendo come invariati i parametri finanziari, si potrà arrivare al tetto indicato in delibera.</i></p> <p><i>Il margine disponibile, quindi, deve essere considerato come lo "spazio" tra l'importo di € 373.707,83 e la spesa di personale preventivata per ciascuna annualità. Le proiezioni di spesa citate nella delibera 16/2022 rientrano comunque ampiamente nei margini possibili, ma il dato va tenuto in considerazione per ogni eventuale ipotesi di incremento di spesa.</i></p> <p><i>Si sottolinea in questo senso che la valutazione della spesa di personale deve essere intesa in senso globale, compresa quella per lavoro flessibile o per salario accessorio: per questo motivo gli enti debbono intensificare l'attività di monitoraggio della spesa totale per accertare il suo andamento all'interno dei limiti, e non soltanto calcolare il differenziale tra assunti e cessati. In questo senso deve essere rivisto il contenuto della delibera 78/2022, laddove si cita il margine di 84.011,84 come capacità assunzionali per effettuare nuovi inserimenti a tempo indeterminato. Non si tratta in realtà di un "budget", bensì come abbiamo visto di un valore incrementale di spesa su un dato di partenza che per ora rimane fissato al 2018.</i></p>
--	---

Nell'ultima programmazione approvata si riscontra ancora un numero elevato di posti vacanti. Come nella precedente relazione, si tiene a sottolineare che i "posti vacanti" non esistono più: la nuova dotazione è uno strumento dinamico composto dal personale in servizio, al netto delle cessazioni già previste, e integrato con il solo personale che si intende assumere, secondo le modalità e le tempistiche dettagliate nella programmazione della delibera.

Sotto il profilo della redazione dell'atto, si evidenzia che la programmazione del personale non dovrebbe più essere assunta come autonoma deliberazione ma come parte integrante del PIAO 2023-2025, di cui costituisce la sottosezione 3.3. In ogni caso, nel caso in cui si volesse riproporre lo schema più consueto della delibera "a stralcio" del PIAO, si ricorda che ai sensi dell'art. 4 comma 5 del nuovo CCNL 16/11/2022 "gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale" sono oggetto di informazione nei confronti delle Organizzazioni Sindacali. Tale forma di consultazione sindacale NON richiede l'apertura di un confronto, ma impone tuttavia di trasmettere la bozza dell'atto in corso di adozione alle OO.SS. nel termine perentorio di almeno 5 giorni prima dell'adozione dell'atto.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato Comune di MORNICO AL SERIO - 2023

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	2945
Anno Corrente	2023

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	1.703.910,75 €
Penultimo rendiconto	1.888.684,49 €
Terzultimo rendiconto	1.411.187,74 €

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	270.587,64 €
Anno 2018	289.695,99 €

Margini assunzionali	
	0,00 €

Prima soglia	Seconda soglia
27,60%	31,60%

FCDE	72.300,34 €
Media - FCDE	1.595.627,32 €

Rapporto Spesa/Entrate
16,96%

Collocazione ente
Prima fascia

Spesa massima raggiungibile
373.707,83 €

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
29,00%	84.011,84 €

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
31,05%	84.011,84 €

Utilizzo massimo margini assunzionali	Incremento spesa						
0,00 €	84.011,84 €						
Spesa del Personale							
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;							
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.							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Resti assunzionali							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionali ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché' collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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.

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

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

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 289.695,99 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 84.011,84 + SPAZI ASSUNZIONALI IN DEROGA ex ART. 5, c. 3 (COMANDO OBBLIGATORIO UNIONE) D.M Euro 0,0 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 373.707,83 \geq SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023.

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE POST RENDICONTO 2022 APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI
CONSIGLIO N. 14 DEL 27/04/2023**

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2023

Anno ultimo rendiconto approvato	2022
Numero abitanti	2.941
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	268.368,70
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	268.368,70

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.257.846,80	1.464.484,98	1.436.094,82
2 - Trasferimenti correnti	408.768,98	104.206,00	335.463,53
3 - Entrate extratributarie	222.068,71	233.642,42	290.557,82
Totale entrate	1.888.684,49	1.802.333,40	2.062.116,17
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			1.917.711,35
F.C.D.E.			72.300,34
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			1.845.411,01

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
14,54 %	27,60 %	31,60 %	13,06 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	240.964,73	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	509.333,43	NO

Spesa del personale anno 2018	289.695,99
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2023	29,00	373.707,83
2024	30,00	376.604,79
2025	0,00	289.695,99
2026	0,00	289.695,99
2027	0,00	289.695,99

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato A alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 562 della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

Valore medio di riferimento anno 2018: Euro 289.695,99
--

spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l’anno 2023: Euro 373.707,83
--

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

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

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 0,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 0,00

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

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

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

Atteso che:

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

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

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

	<p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>Si stima che vi saranno variazioni ed evoluzioni particolari nel piano dei fabbisogni di personale (assunzione Cat C1 presso Ufficio Tecnico)</p> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con <i>Prot.</i> _____</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>Non è prevista alcuna modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>È prevista, dopo ricerca a mezzo mobilità volontaria, l'assunzione di un Istruttore Tecnico mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>È prevista l'assunzione di un Istruttore Tecnico mediante mobilità volontaria (Cat C1)</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>Non sono previste progressioni verticali di carriera.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Non sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>Non sono previste assunzioni mediante stabilizzazione di personale.</p>

	-	<p>I principi cui si ispira il programma di formazione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • 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 costi della stessa. <p>L'Amministrazione comunale assicura la necessaria formazione del personale per il costante aggiornamento delle rispettive competenze professionali e tecniche attraverso apposite risorse finanziarie, nei limiti consentiti dalle effettive capacità di bilancio dell'Ente.</p> <p>Per il triennio 2023-2025 le risorse finanziarie a ciò destinate non possono essere inferiori a quelle già stanziare nell'ultimo esercizio finanziario (2022).</p> <p>Nel triennio 2023 /2025 una parte consistente della formazione sarà impiegata per la formazione obbligatoria dei dipendenti in tema di sicurezza, anche informatica, Anticorruzione, e Privacy in attuazione dei seguenti atti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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) 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: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 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, 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), all'art 13 mente modificato e integrato (D.Lgs. n. 179/2016; D.Lgs. n. 217/2017),
--	---	--

all'art 13 Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: 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.
- ✓ 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;
- il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordina il 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” 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.
- i Fondi PNRR: nel triennio 2022--2024 per consentire la corretta gestione delle risorse erogate dal PNRR, sarà necessaria la formazione specifica del personale deputato a gestirne le attività.

MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

La formazione viene assicurata prevalentemente avvalendosi di programmi/applicativi messi a disposizione dal Gruppo Gaspari – Progetto Omnia e dal Gruppo Soluzioni – Enti Online – Halley Informatica).

Al fine di consentire economie di spesa è preferibile, laddove possibile, effettuare la formazione in streaming o via webinar anche per ottimizzare i tempi di frequenza e far partecipare tutti i dipendenti laddove trattasi di formazione obbligatoria.

La esigua dotazione organica dell'Ente che al momento della stesura del presente PIAO può contare su due soli dipendenti (al netto dei trasferimenti/cessione alla forma associata) postula l'elaborazione di una programmazione semplificata in tema di formazione, con ampia autonomia dei dipendenti in ragione del carico amministrativo loro assegnato.