



COMUNE DI GIANO DELL'UMBRIA
(Provincia di Perugia)

ORIGINALE

CAP 06030 TEL. 0742/93191 - FAX 0742/90137

C.F. P. IVA 00470070541

ATTO N. 63

SEDUTA DEL 23-05-2023

OGGETTO:

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2023-2025. Aggiornamento sezione 3
"organizzazione del capitale umano"
sottosezione C - piano triennale dei fabbisogni.**

DELIBERA
DELLA
GIUNTA COMUNALE

L'anno duemilaventitre, il giorno ventitre del mese di maggio alle ore 16:00 in Giano dell'Umbria, nella Residenza Comunale, in seguito ad invito diramato dal Sig. Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

AVV. PETRUCCIOLI MANUEL	sindaco	P
BARBARITO JACOPO	VICE SINDACO	P
BARTOLONI ISABELLA	ASSESSORE	P
SANTI VALERIA	ASSESSORE	P
PATACCA RENZO	ASSESSORE	P

Riconosciuto che il numero dei presenti è legale, il Sig. AVV. PETRUCCIOLI MANUEL, nella sua qualità di sindaco assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta, alla quale partecipa il Segretario DOTT.SSA CECCARANI VANIA.

In Relazione all'Oggetto si trascrivono di seguito i pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n° 267, T.U.E.L.:

<u>SERVIZIO PERSONALE</u>	<u>SERVIZIO FINANZIARIO</u>
In ordine alla regolarità tecnica si esprime il seguente parere: [X] positivo [] negativo	In ordine alla regolarità contabile si esprime il seguente parere: [X] positivo [] negativo
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO Nizzi Stefano	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RUMORI FABIANA

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 6, cc. 1- 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, ..omissis..., di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

h) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

i) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

j) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

k) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

l) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

m) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

...Omissis..

4. *Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;*

- il DPR 24 giugno 2022, n. 81, emanato sotto forma di “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione”, ha definito i documenti programmatici contenuto del PIAO e soppresso i correlati adempimenti previsti dalle specifiche normative.

-i documenti programmatici contenuto del PIAO sono:

1. Piano dei fabbisogni e delle azioni concrete,
2. Piano della performance,
3. Piano di prevenzione della corruzione,
4. Piano per la razionalizzazione dell’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche delle stazioni di lavoro,
5. Piano organizzativo del lavoro agile,
6. Piano delle azioni positive;

- il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella GU n. 209 del 7/9/2022, ha approvato il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” al quale le pubbliche amministrazioni conformano il proprio documento programmatico;

Visto il documento denominato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.49 del 11.04.2023;

Visto in particolar modo la Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” Sottosezione C - “Piano triennale del fabbisogno del personale”;

Preso atto che con il piano di cui sopra, si è provveduto alla programmazione delle assunzioni per gli anni 2023/2025;

Dato atto che:

- il piano dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D.Lgs. n.150/2009); - la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell’individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l’eventuale modifica in corso d’anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

- in conformità a quanto disposto dall’art. 88 e segg. del D.Lgs. n. 267/2000 e dall’art. 16, comma 1, lett. a-bis del D.Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art.6, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001) qualora prevista nel CCNL di riferimento;

- il medesimo piano è oggetto di pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente” nell’ambito delle informazioni di cui all’art. 16 del D.Lgs. n.33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale del personale;

Rilevato che ai sensi del l’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito con modificazioni nella L. 58 del 2019 e della relativa circolare del 13 maggio 2020 della presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, venivano specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate e specificatamente la spesa di personale e le entrate correnti;

Atteso che ai sensi della circolare di cui sopra, per spesa di personale, si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale a tempo indeterminato e determinato (voci riportate nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000 e codici spesa U.03.02.12.001-002-003-999) e per entrate correnti, si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata;

Considerato che;

- in sede di approvazione del PIAO 2023-2025, i dati utilizzati al fine del calcolo del valore soglia, erano quelli riferiti al rendiconto dell’anno 2021, ultimo rendiconto approvato;
- la Corte dei Conti, Sezione Regionale di controllo per l’Emilia Romagna, con la propria deliberazione n. 55 del 25/06/2020 ritiene che per “ultimo rendiconto della gestione approvato” debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all’adozione della procedura di assunzione del personale per l’esercizio 2020 e così via;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n.8 del 02.05.2023, veniva approvato il Rendiconto della Gestione per l’anno 2022;

Tenuto conto altresì

-che in data 30.12.2022 con d.g.c.n.176 veniva rilasciato nulla osta al dipendente U.S., incardinato nel Settore Finanziario, al fine di partecipare ad un bando di selezione per mobilità volontaria ex art.30 del d.lgs.165/2001 indetto dal Comune di Massa Martana;

-che in data 02.05.2023 veniva conclusa la procedura di cui sopra per la quale risulta vincitore il dipendente U.S.;

-che la suddetta cessazione per mobilità volontaria, che avrà decorrenza 01.06.2023, non era stata prevista nella Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” - Sottosezione C “Piano triennale del fabbisogno del personale” del PIAO 2023-2025 in quanto condizionata all’esito della procedura in parola;

Rilevata la contestuale necessità di prevedere, in attesa di una riorganizzazione complessiva del Settore Finanziario, uno scavalco condiviso in entrata, ex art.14 del CCNL 2014, dello stesso dipendente per 12 ore settimanali per un periodo di 3 mesi, salvo proroga;

Atteso che con d.g.c. n.52 del 28.04.2023, per motivi d'urgenza, veniva disposto l'utilizzo ex art. 1, comma 557 della Legge 30.12.2004 n. 311 per 12 ore settimanali del dipendente P.M. dal 02.05.2023 fino al 31.05.2023 salvo proroga;

Ritenuto necessario, per le motivazioni di cui ai punti precedenti:

- aggiornare la Sezione 3 "Organizzazione e Capitale umano" - Sottosezione C "Piano triennale del fabbisogno del personale" del PIAO 2023-2025 prevedendo la cessazione per mobilità volontaria del dipendente U.S. dal 01.06.2023 e il contestuale scavalco condiviso in entrata, ex art.14 del CCNL 2014, dello stesso dipendente per 12 ore settimanali per un periodo di tre mesi, salvo proroga;
- aggiornare l'"Allegato C – Determinazione valore soglia" del PIAO 2023-2025 per la determinazione delle facoltà assunzionali intese come sostenibilità finanziaria alla luce dei dati contabili di cui al rendiconto anno 2022;

Considerato che:

- dai conteggi esposti nella tabella di cui sopra e allegata alla presente, si evince che il valore soglia relativo alla spesa di personale si attesta nella misura del 24,27% quindi come indice di virtuosità;
- per effetto di quanto descritto al punto precedente, in seguito all'aggiornamento relativo ai dati del nuovo rendiconto, si può confermare il piano assunzionale e la relativa spesa di personale per l'anno 2023 come già prevista;
- ai sensi dei conteggi effettuati il margine di maggiore spesa quantificato per assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi del D.M. 17.03.2020, è determinato in Euro 88.615,95 calcolato con riferimento al consuntivo 2022 come rappresentato nell'Allegato C;

Dato atto che l'ente non è strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito ai sensi degli artt. 242 - 243 del D. Lgs. n. 267/2000, come risulta dagli allegati alla deliberazione del Consiglio Comunale n.8 del 02.05.2023, con la quale è stato approvato il Rendiconto della Gestione dell'esercizio 2022;

Visto il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti acquisito al prot.n.4590 del 23.05.2023;

Preso atto che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Visto il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali vigente;

Atteso che nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2023/2025 sono comunque consentiti eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto il Regolamento di Contabilità;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art.49 D.Lgs. 267/2000 rispettivamente dal Responsabile del Settore Amministrativo e dal Responsabile del Settore Finanziario;

DELIBERA

1) **Di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;

2) **Di aggiornare:**

a) la Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” – Sottosezione C “Piano triennale del fabbisogno del personale”, del PIAO 2023-2025 che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

b) l’”Allegato C – Determinazione valore soglia” del PIAO 2023-2025 che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

3) **Di stabilire** che i suddetti documento sostituiscono quelli già presenti nel PIAO 2023-2025 approvato con delibera di g.c.n.49 del 11.04.2023;

3) **di dare atto:**

- che le risorse per i fabbisogni di personale 2023-2025 trovano copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2023/2025;

- che il fabbisogno di personale previsto consente il rispetto dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 in tema di contenimento della spesa di personale;

- che i fabbisogni occupazionali a tempo indeterminato previsti nella nuova Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” – Sottosezione C “Piano triennale del fabbisogno del personale” del PIAO 2023-2025 rispettano i limiti di capacità assunzionale prevista per l’Ente secondo le disposizioni in materia;

- che la dotazione organica, come confermata con il presente atto, rispetta “l’indicatore di spesa potenziale massima”, rappresentato, per gli Enti Locali già sottoposti al Patto di stabilità interno, dalla media della spesa del triennio 2011/2013 (art. 1 – comma 557 – Legge n. 296/2006) come dimostrato dall’allegato D del PIAO 2023-2025 approvato con precedente deliberazione n.49 del 11.04.2023;

- che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

4) **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi art. 134 – comma 4° - del D. Lgs. 267/2000, stante l’urgenza di adottare gli atti relativi alle assunzioni.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

IL Segretario

AVV. PETRUCCIOLI MANUEL

DOTT.SSA CECCARANI VANIA

La presente deliberazione, in applicazione del D.Lgs. n. 267/2000:

Viene pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal 25-05-2023 al 09-06-2023 come prescritto dall'art. 124, comma 1.

Viene comunicata con lettera n. 4751 in data 25-05-2023 ai signori capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125.

E' stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Giano dell'Umbria, li 25-05-2023

IL RESPONSABILE SETTORE
AMMINISTRATIVO
Nizzi Stefano

La presente deliberazione, in applicazione del D.Lgs. n. 267/2000:

E' stata affissa all'Albo Pretorio come da attestazione del messo comunale per quindici giorni consecutivi dal 25-05-2023 al 09-06-2023.

E' divenuta esecutiva il giorno 23-05-2023:

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4);

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'albo (art. 134, comma 3).

Giano dell'Umbria, li 25-05-2023

IL RESPONSABILE SETTORE
AMMINISTRATIVO
Nizzi Stefano

SOTTOSEZIONE C- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 20 unità di personale

di cui in servizio:

- n. 17 a tempo indeterminato (compresa n.1 unità in aspettativa)
- n. 1 a tempo determinato ex art.1 c.557 l.311/2004 (12 ore settimanali)
- n. 1 a tempo determinato ex art.110 c.1 del Tuel
- n. 1 scavalco condiviso ex art.14 del CCNL 2004 (12 ore settimanali)
- n. 14 a tempo pieno degli indeterminati
- n. 3 a tempo parziale degli indeterminati

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO*

n. 6 cat. D

così articolate:

- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile – posto coperto a t.i.
- n. 2 con profilo di Istruttore direttivo tecnico – un posto coperto a t.i. un posto coperto attualmente c.557 l.311/2004 per aspettativa titolare
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo - posto coperto a t.i.
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo di vigilanza – programmata assunzione anno 2023
- n. 1 con profilo di Assistente sociale p.t. 18 ore settimanali – posto coperto dal 16.01.2023 a t.i.

n. 12 cat. C

così articolate:

- n. 4 con profilo di Istruttore amministrativo – posti coperti a t.i.
- n. 4 con profilo di Istruttore tecnico – due posti coperti a t.i. un posto in corso di svolgimento procedura concorsuale un posto programmata assunzione 2023
- n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale – posto coperto a t.i.
- n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale p.t. 18 ore settimanali - posto coperto a t.i.
- n. 2 con profilo di Istruttore contabile – posti coperti a t.i.

PIAO 2023 - 2025

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

n. 2 cat. B

così articolate:

n. 1 con profilo di Operaio specializzato – posto coperto a t.i.

n. 1 con profilo di Operaio specializzato p.t. 30 ore settimanali - posto coperto a t.i.

**secondo la nomenclatura previgente rispetto alla riclassificazione del personale di cui al Ccnl 2019/2021*

Programmazione strategica delle risorse umane

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

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

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 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,27%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 2 è pari al 27,00%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 88.615,95, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 823.959,07;
- Non ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 1.013.119,63 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 797.731,99 un incremento, pari al 27%, per Euro 215.387,64);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo **allegato C)** al presente documento, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto

PIAO 2023 - 2025

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

conclusivamente a Euro 88.615,95, portando a individuare il valore soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 823.959,07.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, oltre alla cessione delle capacità assunzionali all'Unione dei comuni "Terre dell'olio e del sagrantino" per euro 7.837,19, 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 ULTIMO RENDICONTO Euro 735.343,12 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 88.615,95 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 823.959,07 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 789.237,54

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, come di seguito indicato:

	2023	2024	2025
Spesa personale ex dm 17.03.2020 da bilancio previsionale	789.237,54	807.827,78	804.411,18
Media entrate correnti da bilancio previsionale o da consuntivo se disponibile	3.065.150,21	3.087.142,48	3.049.143,59
percentuale	25,75	26,17	26,38

- 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 (allegato D)

PIAO 2023 - 2025

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)*, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 767.168,92
Spesa di personale (da D.O. al completo), ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 753.010,47

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 85.707,02
Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2023: Euro 10.466,57

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

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da apposite comunicazioni di ciascun Responsabile di Settore, 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;

PIAO 2023 - 2025

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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

b) stima del trend delle cessazioni:

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

ANNO 2023: n. 1 Istruttore contabile – area istruttori – Settore Finanziario per mobilità volontaria ex art.30 del d.lgs.165/2001;

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: n. 1 Istruttore amm.vo – area istruttori – Settore Amministrativo – servizi demografici, per quiescenza;

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

(secondo la nuova classificazione e inquadramento del personale di cui al Ccnl 2019/2021)

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella sezione strategica del DUP 2023-2025, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- Nell'anno 2023:
 - il settore tecnico-manutentivo in ragione dei numerosi progetti PNRR da realizzare necessita di potenziare, dal punto di vista amministrativo, il servizio. Si ritiene conseguentemente di modificare la dotazione organica del predetto settore prevedendo la variazione del profilo professionale di una unità dell'area istruttori, attualmente vacante, da istruttore tecnico a istruttore amministrativo; conseguentemente si prevede la copertura del suddetto posto con mobilità interna d'ufficio dal settore finanziario;
 - stante lo spostamento per mobilità interna d'ufficio di un istruttore contabile dal settore finanziario al settore tecnico-manutentivo si ritiene di disporre una assunzione al settore finanziario di un istruttore contabile area istruttori;
 - vista la vacanza del posto in D.O. di n. 1 Funzionario di Polizia Locale – area funzionari – presso il Settore Polizia Locale si ritiene di disporre la sua copertura;
 - si prevede la conclusione della procedura concorsuale per l'assunzione di un istruttore tecnico da destinare al Settore Urbanistica;
- Nell'anno 2024: non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato;
- Nell'anno 2025:

PIAO 2023 - 2025
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- stante la cessazione per quiescenza, prevista in corso d'anno, di n. 1 Istruttore amministrativo – area istruttori – presso il Settore Amministrativo – servizi demografici, si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari area e profilo, a supporto dell'ufficio interessato;

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n.9 del 19.05.2023;

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

Il Comune di Giano dell'Umbria ritiene di confermare l'attuale organizzazione dell'Ente in cinque settori: Finanziario, Urbanistica, Tecnico-Manutentivo, Amministrativo, Polizia Locale. Sulla stima dell'evoluzione dei fabbisogni come sopra riportato (punto c)) si approva la nuova dotazione organica di personale come di seguito riportata secondo il nuovo inquadramento e profili professionali, in attuazione del CCNL 2019-2021 comparto funzioni locali del 16.11.2022, così come approvati con delibera di giunta dell'unione dei comuni "Terre dell'olio e del sagrantino" n.17 del 27.03.2023:

N. POSTI	AREA	PROFILO	POSTO OCCUP/POSTO IN PROGRAMMAZIONE
-----------------	-------------	----------------	--

SETTORE FINANZIARIO			
1	Funzionari	Funzionario contabile	Posto occupato
1	Funzionari	Assistente sociali p.t.50%	Posto occupato
2	Istruttori	Istruttore contabile	Posti occupati

SETTORE AMMINISTRATIVO			
1	Funzionari	Funzionario amministrativo	Posto occupato
4	Istruttori	Istruttore amministrativo	Posti occupati

PIAO 2023 - 2025
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

SETTORE URBANISTICA			
1	Funzionari	Funzionario tecnico	Posto occupato
2	Istruttori	Istruttore tecnico	1 Posto occupato, 1 posto in corso di svolgimento procedura concorsuale

SETTORE TECNICO MANUTENTIVO			
1	Funzionari	Funzionario tecnico	In programmazione assunzione ex art.110 del tuel per aspettativa titolare
1	Istruttori	Istruttore Tecnico	Posto occupato,
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Posto in programmazione
1	Operatori esperti	Collaboratore tecnico	Posto occupato
1	Operatori esperti	Collaboratore tecnico p.t. 83,34%	Posto occupato

SETTORE POLIZIA MUNICIPALE			
1	Funzionari	Funzionario di Polizia Locale	Programmata assunzione nel 2023 attualmente copertura ad interim
1	Istruttori	Agente polizia locale	Posto occupato
1	Istruttori	Agente polizia locale p.t. 50%	Posto occupato

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

E' previste una procedure di mobilità interna per esigenze di servizio (supporto amministrativo per la realizzazione progetti PNRR) ai sensi dell'art.8 del vigente "Regolamento per la disciplina delle procedure di mobilita' interna ed esterna e dell'interscambio" dal settore finanziario al settore tecnico-manutentivo.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Ritenuto, nel 2023, di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, nell'area istruttori, con profilo di istruttore contabile, da assegnare al Settore Finanziario attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di

PIAO 2023 - 2025

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità di altro ente e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.

Ritenuto, nel 2023, di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, nell'area funzionari, con profilo di Funzionario Polizia Locale, da assegnare al Settore Polizia Locale attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità di altro ente e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.

Conclusione nel 2023 della procedura concorsuale, avviata nel 2022, finalizzata all'assunzione di n. 1 unità a tempo pieno e indeterminato, nell'area istruttori, con profilo di istruttore tecnico, da assegnare al Settore Urbanistica.

Ritenuto, nel 2025, di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, nell'area istruttori, con profilo di Istruttore amministrativo, da assegnare al Settore Amministrativo attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 e della mobilità volontaria, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità di altro ente e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Nel 2025 prevista per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, nell'area istruttori, con profilo di istruttore amministrativo.

d) progressioni verticali di carriera:

Non sono previste procedure di progressioni verticali.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile come di seguito specificato per fronteggiare situazioni eccezionali e temporanee:

-assunzione PNRR piccoli comuni;

-assunzione sostituzione aspettativa;

-assunzione per sostituzione posti vacanti in attesa delle procedure assunzionali a tempo indeterminato;

- scavalco condiviso ex art.14 del CCNL EE.LL. 2004 per temporanea sostituzione mobilità in uscita;

PIAO 2023 - 2025
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

ANNO	PROFILO	MODALITA'	SETTORE	PERIODO
-------------	----------------	------------------	----------------	----------------

PIAO 2023 - 2025
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2023	1 Funzionario tecnico (subordinata al finanziamento ex art.31 bis c.5 d.l.n.152/2021)	Utilizzo graduatoria di altro ente o in subordine procedura selettiva.	Tecnico-Manutentivo	Dalla data di conclusione della procedura di reclutamento per mesi 5
2023	1 Operatore esperto 6 ore settimanali	c.557 l.311/2004	Tecnico-Manutentivo	Fino al 30.06.2023 salvo proroga
2023	1 Istruttore tecnico 12 ore settimanali	c.557 l.311/2004	Urbanistica	Fino al 30.04.2023 salvo proroga
2023	1 Istruttore contabile 12 ore settimanali	Art.14 CCNL 2004	Finanziario	Dalla sottoscrizione della convenzione per 3 mesi salvo proroga
2023	1 Elevata Qualificazione – Funzionario tecnico 9 ore settimanali	c.557 l.311/2004	Tecnico-Manutentivo	Fino al 31.03.2023 salvo proroga
2023	1 Elevata Qualificazione – Funzionario tecnico 12 ore settimanali	c.557 l.311/2004	Tecnico-Manutentivo	Dal 02.05.2023 fino al 31.05.2023 salvo proroga
2023	1 Elevata Qualificazione – Funzionario tecnico tempo pieno	Incarico ex art. 110 del Tuel	Tecnico-Manutentivo	Dal termine della procedura di affidamento dell'incarico fino alla scadenza del mandato del Sindaco o rientro dall'aspettativa del titolare.
2024	Nessuna			
2025	Nessuna			

Sono fatte salve, per ciascun anno, eventuali assunzioni ulteriori a tempo determinato per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28 D.L. 78/2010 e art. 36 D. Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa di personale;

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non sono previste procedure assunzionali mediante stabilizzazione di personale.

Formazione del personale

La dimensione ridotta dell'organico e la diversificazione di attività dei vari addetti non consente la definizione di veri e propri piani formativi a livello di Ente.

Infatti è prioritariamente delegata all'Unione dei Comuni "Terre dell'olio e del Sagrantino", di cui il Comune di Giano dell'Umbria fa parte, la funzione della formazione del personale. A tal riguardo la stessa Unione ha provveduto alla stipula di apposita convenzione con la Scuola umbra di amministrazione pubblica per la realizzazione di programmi formativi annuali nelle principali materie di interesse per gli enti locali. Ciascun dipendente è accreditato presso la suddetta scuola con la possibilità di partecipare alle giornate formative in base alle indicazioni del proprio Responsabile e/o su propria iniziativa.

E' comunque previsto un budget di spesa per i vari servizi, attraverso i quali poter effettuare corsi "Spot" ed altri a richiesta del dipendente previa autorizzazione del rispettivo Responsabile. Inoltre sono destinate risorse per corsi realizzati in abbonamento.

Un modello sinergico, quello del Comune di Giano dell'Umbria, che mira ad accrescere il know how necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.

Si discostano da tale modalità le attività relative alla formazione sulle misure di prevenzione della corruzione per il cui ambito vengono organizzati interventi annuali, sempre organizzati dall'Unione dei Comuni "Terre dell'olio e del sagrantino" rivolti all'intero personale sulla base delle varie tipologie di lavoro.

Di seguito ulteriori azioni fatte proprie dall'Amministrazione comunale qualificanti la formazione 2023-2025:

1. PA 110 e lode. Grazie a un Protocollo d'Intesa siglato il 7 ottobre 2021 tra il Ministero della Pubblica Amministrazione e il Ministero dell'Università e Ricerca con la collaborazione della CRU, l'Associazione delle Università Italiane, i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche attivati dalle Università aderenti nell'ambito di accordi di collaborazione ai sensi dell'art. 15 della L. 241/90.

2. "Syllabus per la formazione digitale". Il processo di semplificazione e riorganizzazione della Pubblica Amministrazione è strettamente collegato al rafforzamento delle conoscenze e delle competenze del proprio personale; le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica

PIAO 2023 - 2025

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

sono, infatti, possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. In un contesto dominato dall'uso massivo delle nuove tecnologie assumono particolare rilievo delle skills digitali. L'iniziativa costituisce il primo fondamentale intervento di assessment e formazione digitale per i dipendenti comunali al quale tutti i dipendenti sono chiamati a prendere parte.

3. Corsi per la sicurezza. L'importanza di pianificare la formazione secondo una prospettiva pluriennale si estende anche alla formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs 81/2008.

4. Corsi obbligatori per legge. Sono destinate risorse per corsi obbligatori ex lege.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

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

Abitanti	3745	Prima soglia	27,20%	Seconda soglia	31,20%	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2023					%	€
Entrate correnti		FCDE				27,00%	215.387,64 €
Ultimo Rendiconto	€ 3.348.645,80	Media - FCDE			304.200,00 €	Incremento spesa - I FASCIA	
Penultimo rendiconto	€ 3.301.336,83	Rapporto Spesa/Entrate			3.029.261,28 €	%	€
Terzultimo rendiconto	€ 3.350.401,22				24,27%	12,05%	88.615,95 €
Spesa del personale		Collocazione ente					
Ultimo rendiconto	735.343,12 €						
Anno 2018	797.731,99 €	Prima fascia					
Margini assunzionali		FCDE					
0,00 €							

Utilizzo massimo margini assunzionali	Incremento spesa
0,00 €	88.615,95 €

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 assunzionale 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.