

Allegato 3



Comune di CAPONAGO (Provincia di Monza e della Brianza)

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni del personale

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);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- 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).

<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: <i>n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione</i></p> <p>TOTALE: n. 25 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i> n. 25 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 19 a tempo pieno n. 06 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <table border="1" data-bbox="719 1230 2009 1420"> <thead> <tr> <th data-bbox="719 1230 857 1321">N. dip.</th> <th data-bbox="857 1230 1482 1321">Area</th> <th data-bbox="1482 1230 2009 1321">Profilo professionale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="719 1321 857 1358">5</td> <td data-bbox="857 1321 1482 1358">AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</td> <td data-bbox="1482 1321 2009 1358">OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO</td> </tr> <tr> <td data-bbox="719 1358 857 1420">1</td> <td data-bbox="857 1358 1482 1420">AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</td> <td data-bbox="1482 1358 2009 1420">OPERATORE ESPERTO TECNICO - MANUTENTIVO</td> </tr> </tbody> </table>	N. dip.	Area	Profilo professionale	5	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO TECNICO - MANUTENTIVO
N. dip.	Area	Profilo professionale									
5	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO									
1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO TECNICO - MANUTENTIVO									

4	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA LOCALE
4	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE INFORMATICO
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO
1	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
2	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	ASSISTENTE SOCIALE
2	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO CONTABILE
1	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE
2	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO

25

Alla data del 01.06.2023, in seguito a n.2 cessazioni di personale, il personale in servizio è pari a 23 unità.

3.3.2 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 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **23,34%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **26,90 %** e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- 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, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.096.810.82;

- Ricorre però 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 inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa parti a Euro **919.636,88** (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 735.709,50 un incremento, pari al 25%, per Euro 183.927,38);
- 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 A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 183.927,38, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro **919.636,88**.

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 735.709,50 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 183.927,38 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **919.636,88**. ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 918.888,03

n.b.: la spesa di personale previsionale 2023 è determinata secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

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 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 940.775,59

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 886.292,49
--

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 9.385,02

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 0,00
--

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 Verbale della Conferenza dei Responsabili di Area del 12.06.2023, 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 Caponago 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 Amministrativo - Area degli istruttori - Area Tecnica (cessato il 21.05.2023) e n. 1 Funzionario amministrativo – Area dei funzionari e della elevata qualificazione (cessato il 15.05.2023);

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Nell'anno 2022, si è verificata la cessazione per dimissioni di n. 1 Istruttore servizi culturali/biblioteca– Area degli istruttori – presso l'Area Amministrativa. Si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari profilo, a supporto dell'ufficio interessato.</i> - <i>Nell'anno 2023, si è verificata la cessazione per quiescenza di n. 1 Istruttore amministrativo – Area degli istruttori – presso l'Area Tecnica. Si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari profilo, a supporto dell'ufficio interessato.</i> - <i>Nell'anno 2023, si è verificata la cessazione di n. 1 Funzionario amministrativo – Area dei funzionari e della elevata qualificazione – presso l'Area Amministrativa. Si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari profilo.</i> <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 del 12.06.2023.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>n. 1 Istruttore amministrativo – Area degli istruttori – presso l'Area Tecnica.</u> Concorso già bandito – assunzione prevista dall'01.10.2023; - <u>n. 1 Istruttore servizi culturali/biblioteca– Area degli istruttori – presso l'Area Amministrativa</u> assunzioni mediante mobilità/procedura concorsuale pubblica /utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti - assunzione prevista dall'01.12.2023. - <u>n. 1 Funzionario amministrativo – Area dei funzionari e della elevata qualificazione – presso l'Area Amministrativa.</u> Ai fini della copertura del posto vacante si procederà, in via prioritaria, alla valorizzazione del personale interno mediante l'istituto delle progressioni tra aree nel nuovo CCNL 16.11.2022 ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (La progressione riguarderà il passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei funzionari e della elevata qualificazione - il differenziale stipendiale è pari ad euro 1819,48. oltre oneri di legge) o mediante gli istituti previsti dalla normativa vigente (p.e. art. 14 ccnl, comando, distacco, ecc.) ovvero

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 o di procedura concorsuale pubblica.

In aggiunta alle esplicite previsioni contenute nel PTFP, sarà possibile procedere a:

- ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110 del TUEL, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;
- ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare e la cui cessazione non sia prevista nella presente deliberazione, da recepire nel successivo atto di programmazione;
- ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale ex art. 1 comma 557 e segg L. n. 296/06;

La consistenza complessiva della dotazione organica alla luce del presente PTFP è la seguente (posti coperti + posti previsti dalla presente programmazione):

N. dip. In servizio	N. dip. Da assumere previsto PTFP	Area	Profilo professionale
5		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO
1		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO TECNICO - MANUTENTIVO
4		AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA LOCALE
3	1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
1		AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE
1		AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE INFORMATICO
	1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE SERVIZI CULTURALI/BIBLIOTECA
1		AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO
	1	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
2		AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	ASSISTENTE SOCIALE

		2	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO CONTABILE
		1	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE
		2	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO
		23	3	
	3.3.4 Formazione del personale	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: La formazione del personale è centrale nei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche; il piano formativo dell'Ente deve essere coordinato e integrato con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, e trovare piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: Dal 2018 è stato avviato un processo formativo continuo, orientato a fornire strumenti conoscitivi che consentono la lettura di una realtà sempre più mutevole e complessa e che hanno sostituito la vecchia logica della formazione di addestramento tecnico e del semplice aggiornamento delle conoscenze mediante l'adesione alla proposta di UPEL Milano:</p>		



Con il seguente programma di massima:

AREA SERVIZI SOCIALI

- L'importanza della collaborazione con il Terzo Settore - Co-programmazione, Co-progettazione e Convenzioni
- Diritto di accesso e tutela della privacy nell'ambito dei servizi sociali
- Modalità di affidamento di servizi sociali - Appalti e concessioni
- Convenzioni con le cooperative sociali per lo svolgimento di servizi sociali
- Obblighi dei comuni in relazione al SIUSS - Sistema Informativo delle prestazioni e dei bisogni sociali
- Obblighi di trasparenza in materia di servizi sociali
- Il Fabbisogno standard di servizi sociali – Le rendicontazioni – Il reperimento delle risorse
- Bilancio Sociale

- Tracciabilità in materia di servizi sociali (Linee guida ANAC n. 17, “Indicazioni in materia di affidamenti di servizi sociali”, approvate con delibera n. 382 del 27 luglio 2022 - Linee guida 4 del 7 luglio 2011, in materia di tracciabilità dei flussi finanziari, come aggiornate con delibera n. 371 del 27 luglio 2022)

AREA TRANSIZIONE AL DIGITALE

- Il responsabile transizione digitale: ruolo, obblighi, responsabilità - competenze digitali manageriali o di e-leadership per guidare il cambiamento nella gestione del servizio pubblico
- Diritti di cittadinanza digitale: responsabilità e sanzioni
- Le linee guida AGID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici I parte
- Le linee guida AGID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici II parte allegati
- Il piano transizione digitale nei comuni: obblighi e sanzioni il piano sanzionatorio per le violazioni di amministrazione digitale
- Validità legale del documento informatico
- Istanze e dichiarazioni telematiche del cittadino: validità e responsabilità
- Il nuovo paradigma della decisione amministrativa algoritmica: possibili impatti nelle amministrazioni comunali
- Appalti informatici: profili di diritto digitale
- Privacy e amministrazione trasparente
- La privacy nel procurement della P.A.
- Il DPO nelle P.A.: ruolo, responsabilità, attività
- La videosorveglianza tra controllo del lavoratore e controllo del territorio: disciplina e profili privacy
- La corretta gestione dell'albo online: tra amministrazione digitale e privacy
- La disciplina sull'accesso ai documenti
- Open government, data governance, accessibilità informatica e social media
- Come valorizzare i dati dei Comuni attraverso l'#opendata

AREA PERSONALE

- Il nuovo contratto
- Rapporto di Lavoro
- Conto annuale
- Pensione Passweb
- Permessi

- Buste paghe

AREA AMMINISTRATIVA

- Legge di bilancio – analisi normativa e operativa
- Riaccertamento ordinario dei residui
- Il rendiconto finanziario e allegati
- Programmazione e contabilizzazione dei lavori pubblici
- Assestamento generale di bilancio
- Variazioni di bilancio ordinarie e straordinarie
- Disegno legge di bilancio : testo definitivo

AREA TRIBUTI

- IMU – Fattispecie particolari e novità giurisprudenziali
- IMU – Aree edificabili - Fattispecie particolari e novità giurisprudenziali
- TARI – Fattispecie particolari e novità giurisprudenziali
- TARI – Criteri per il PEF e metodo tariffario ARERA
- Canone patrimoniale unico – Novità giurisprudenziali
- Le notifiche digitali degli atti tributari e degli atti delle entrate patrimoniali dell'Ente
- Strumenti e procedure per la riscossione dell'entrate degli Enti Locali

AREA CONTRATTI PUBBLICI

- I servizi alla persona tra Codice dei contratti pubblici e Codice del terzo settore
- Dalla concessione di lavori e di servizi al PPP. Coordinate per l'azione della Pubblica Amministrazione
- Il procedimento per la scelta del contratto. Insidie e trabocchetti tra appalto e PPP
- Il Partenariato Pubblico Privato. Linee guida e novità normative
- Appalti elettronici e trasformazione digitale
- La gestione del contratto e il dialogo con l'appaltatore
- Le modificazioni del contratto di appalto
- Gli acquisti sotto soglia sulla piattaforma SINTEL – procedure aperte e multilotto
- I patti di integrità
- PNRR, investimenti sul territorio e rigenerazione urbana

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

- Formazione Obbligatoria di Base: i piani triennali anticorruzione e trasparenza
- Formazione specifica: supporto alle Posizione organizzative per l'aggiornamento al piano
- triennale anticorruzione e trasparenza
- Formazione specifica: le principali novità dettate dal PNA nazionale e dalle linee guida ANAC
- Formazione specifica: gli obblighi di trasparenza e la corretta tenuta della sezione
- Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ente locale
- Formazione specifica: la disciplina delle incompatibilità e delle inconfiribilità degli incarichi
- prevista dal D.Lgs 39/2013
- Formazione specifica: il codice antimafia e gli obblighi per gli enti locali

URBANISTICA E RIGENERAZIONE URBANA

- I principali procedimenti e titoli autorizzatori/edilizi a fronte delle novità introdotte dal Decreto
- Semplificazioni bis
- Il SUAP e il SUE
- La difformità paesaggistica ed edilizia non costituenti violazione di legge (DPR 31/2017 art. 34
- bis DPR 680/2011)
- Deroghe in materia di limiti di distanza tra fabbricati
- I piani regolatori e i piani integrati
- Le convenzioni urbanistiche e la loro natura giuridica
- Abusi edilizi, figure provvedimenti sanzioni

IL PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO

- Il procedimento amministrativo
- La semplificazione dei procedimenti amministrativi e la conferenza di servizi
- I vizi del procedimento amministrativo
- L'annullamento d'ufficio e la revoca

FORMAZIONE OBBLIGATORIA P.A.

- Formazione Obbligatoria di Base: la transizione al digitale
- Formazione Obbligatoria di Base: privacy e le principali novità

- I codici di Comportamento e il procedimento sanzionatorio
- Formazione Obbligatoria di Base: le principali misure di prevenzione della corruzione

FORMAZIONE SICUREZZA SUL LAVORO

- Ri-Allineamento della propria Postura. La Forma influenza la Funzione!
- Salute e Sicurezza sul lavoro: Ruoli, Responsabilità e Sanzioni
- Prevenzione e Gestione operativa del rischio Legionella

Sono inoltre disponibili delle risorse vincolate nell'avanzo di amministrazione da destinare alla formazione, anche on site, al fine di accrescere le competenze dei dipendenti. Nello specifico, per l'anno 2023, si prevede l'attività formativa nella forma dell'affiancamento in tutoring per l'Area Amministrativa e per l'Area Tecnica.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non)

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

Il Piano Formazione del Comune di Caponago avrà quindi le seguenti finalità:

1. accompagnamento alle azioni di riorganizzazione dei servizi e delle procedure per il soddisfacimento di un fabbisogno formativo collegato al conseguimento degli obiettivi e dei processi di cambiamento dell'Amministrazione anche legati al PNRR;
2. riqualificazione delle principali competenze e conoscenze trasversali e obblighi di legge;
3. valorizzazione e benessere dei dipendenti e delle dipendenti

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

Allegato A

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	5189	e	0,00

FASE 2	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2022	890.563,46
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2020	4.341.243,47 €
	ENTRATE RENDICONTO 2021	4.230.691,27 €
	ENTRATE RENDICONTO 2022	4.470.032,17 €
	FCDE ASSESTATO 2022	531.000,00
	ENTRATE NETTO FCDE	3.816.322,30

FASE 3	CALCOLO % ENTE	23,34%
--------	----------------	--------

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5	CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	136.027,24	26,90%
--------	--	------------	--------

FASE 6	Spesa 2018	25,00%	Tabella 2	ANNO 2020
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	735.709,50	136.027,24	0-999	23,00%
	incremento massimo teorico		1000-1999	23,00%
	incremento entro limite Tabella 2		2000-2999	20,00%
	incremento effettivo		3000-4999	19,00%
			5000-9999	17,00%
			10000-59999	9,00%
			60000-249999	7,00%
	250000-1499999	3,00%		
	1500000>	1,50%		

FASE 7	spesa 2018 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	919.636,88	COSTO DEL PERSONALE IN SERVIZIO	SPAZIO ASS. RESIDUO
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE			897.023,47	22.613,41

(EVENTUALE)				
FASE 8	APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO	incremento effettivo + bonus facoltà residua	136.027,24	NUOVO LIMITE SPESA
FASE 9	VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	136.027,24	
			1.026.590,70	

COMUNE DI CAPONAGO
Provincia di Monza e Brianza

PARERE SU VARIAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il sottoscritto Dott. Riccardo Allievi – revisore – vista la bozza del Piano Triennale dei fabbisogni del personale, per quanto di sua competenza, esprime parere favorevole.

Caponago, 12/06/2023

IL REVISORE UNICO
Dott. Riccardo Allievi

