



**COMUNE DI
ROCCA SAN GIOVANNI**

Provincia di Chieti

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2023-2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Riferimenti normativi

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori;
- sviluppare un commitment politico-strategico autorevole, tenace e che sappia orientare i comportamenti dell'Amministrazione e vincere le resistenze;
- sviluppare un Management consapevole delle finalità e che partecipa o coopera per il buon esito delle stesse;
- favorire la partecipazione e la consapevolezza del personale rispetto alle finalità;
- realizzare un piano di sviluppo pluriennale sfidante e sostenibile allo stesso tempo, appropriato alla cultura organizzativa dell'Ente;
- costruire un sistema di procedure appropriato alle finalità che si intende perseguire e che eviti ridondanze e corti circuiti organizzativi;
- realizzare un sistema di comunicazione ispirato a modelli cooperativi;
- implementare sistemi informativi evoluti in grado di estrarre le informazioni necessarie e indispensabili, adeguati ai differenti livelli di responsabilità;
- orientare la performance e più in generale l'intera pianificazione e programmazione delle Amministrazioni alla realizzazione di risultati che possano essere misurati attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi (Valore pubblico).

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico rende noti alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il Legislatore ha previsto una procedura semplificata per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione".

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP), le Azioni Positive, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale Anticorruzione -PNA- e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del Decreto Legislativo n. 33 del 2013) e a tutte le ulteriori specifiche normative di attinenza delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze n. 132/2022 pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 Settembre 2022.

Il PIAO:

- ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.M. n. 132/2022, deve essere approvato entro il 31 gennaio;
- ai sensi del comma 2 dell'art. 8 del citato D.M. n. 132/2022, "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";
- per l'anno 2023, stante il differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 31.07.2023, è al 31-08-2023.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del Decreto ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni e le pubbliche amministrazioni procedono esclusivamente alle attività previste nel citato articolo 6.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione	Comune di Rocca San Giovanni
Indirizzo	Piazza degli Eroi n. 14 – 66020 Rocca San Giovanni
Codice fiscale/Partita IVA	00216740696
Sindaco	Dott. Fabio Caravaggio
Numero dipendenti al 31 dicembre 2022:	10
Numero abitanti al 31 dicembre 2022	2307
Telefono:	0872 – 60121
Sito internet:	www.comuneroccasangiovanni.it
P.E.C.	comune.roccasangiovannipec.it

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

In base al decreto 30.06.2022, n. 132, che ha definito, tra gli altri aspetti, modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte degli Enti con meno di 50 dipendenti (art. 6), questa sottosezione non si applica al nostro Ente. Si rimanda, comunque, alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 9 del 22.05.2023, la cui sezione strategica, come previsto dal principio contabile, allegato 4/1 al D.Lgs. nr. 118/2011, deve sviluppare e

<p>concretizzare le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46, comma 3, del D.Lgs. nr. 267/2000 e individuare, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'ente. In particolare, la sezione strategica del DUP individua "le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo".</p>	
---	--

<p>2.2 Performance</p> <p>Nella modalità semplificata per l'adozione del PIAO, prevista per gli Enti con meno di 50 dipendenti, già ricordata, tra cui rientra il Comune di Rocca San Giovanni, non rientra questa sottosezione.</p> <p>Comunque, sarà approvato un documento a sé stante, nel quale saranno previsti ed assegnati obiettivi operativi ed esecutivi a ciascun Settore, secondo le indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 74/2017.</p>	
---	--

<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p> <p>Riguardo alla pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, da svolgere mediante il PIAO, l'articolo 6 del più volte citato D.M. n. 132/2022 stabilisce che le pubbliche amministrazioni con non più di cinquanta dipendenti procedono alle attività in materia di rischi corruttivi e trasparenza (articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3) relative alla mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore dello stesso decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <ol style="list-style-type: none"> autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. <p>L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione in questione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.</p> <p>Come stabilito dalla normativa summenzionata e precisato dal par. 10.1.2 del PNA 2022, approvato da ANAC con deliberazione n. 7 del 17.01.2023, le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione del PIAO che doveva avvenire nel corso del 2022, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, e ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella tabella 6 del medesimo PNA, di seguito riportate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; - siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; - siano stati modificati gli obiettivi strategici; - siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza. <p>Con deliberazione della Giunta comunale n. 50 del 28.06.2023, si è provveduto a confermare, per l'anno 2023, la programmazione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza del triennio 2022/2024, approvate con deliberazione della Giunta comunale n. 51 del 31.05.2023, poi</p>	
--	--

trasfusa nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 71 dell'11.08.2022, con modifica soltanto dell'allegato D Trasparenza, da attuare far data dal 01.01.2024.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La macrostruttura del Comune di Rocca San Giovanni è quella risultante, da ultimo, dalla deliberazione della Giunta comunale n. 46 del 17/10/2019, ed è articolata in Settori ed eventualmente in unità operative di base, denominate Uffici, secondo lo schema organizzativo di seguito riportato:

	DENOMINAZIONE DEI SETTORI
I Settore	AFFARI GENERALI, RAGIONERIA e SERVIZI DEMOGRAFICI
II Settore	ASSETTO E GESTIONE DEL TERRITORIO
III Settore	SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE

A ciascun Settore sono assegnate le seguenti linee di attività.

AFFARI GENERALI, RAGIONERIA e SERVIZI DEMOGRAFICI

Tenuta registri generali determinazioni, originali deliberazioni, decreti sindacali, ordinanze sindacali e dirigenziali

Organi istituzionali

Ordini del giorno del consiglio comunale e supporto al Consiglio comunale e alle commissioni consiliari

Personale (stato giuridico e trattamento economico)

Servizi informatici e gestione sito internet istituzionale

Adempimenti generali in materia di tutela dei dati personali

Partecipazione e associazionismo

Ragioneria (bilancio di previsione annuale e pluriennale, rendiconto della gestione, contabilità finanziaria)

Tenuta dell'inventario e del conto del patrimonio

Adempimenti fiscali (IVA, Cud, mod 770)

Programmazione e controllo di gestione (attività di supporto)

Gestione volontari del servizio civile

Economato

Entrate tributarie e patrimoniali

Tenuta anagrafe delle partecipate

Servizio per la tenuta del protocollo informatico, della gestione informatica dei flussi documentali e degli archivi

Anagrafe - Carta d'identità elettronica- Aire

Stato civile

Elettorale

Leva

Servizio Statistico e Censimenti

Rapporti con l'ECAD (Gestione Piano di zona e altri servizi sociali)

Tenuta Albo Pretorio e notifiche

Attività produttive

Commercio in sede fissa e su aree pubbliche Manifestazioni fieristiche e Mercati

Circhi e spettacoli viaggianti

Pubblici esercizi

Rapporti con lo Sportello unico delle attività produttive

Noleggio con conducente, taxi

Gestione procedimenti sanzionatori per l'applicazione di sanzioni amministrative per le materie di assegnazione (depenalizzazione)

Cultura e beni culturali (gestione biblioteca comunale)

Turismo, Tempo libero e manifestazioni estive

Polizia amministrativa (Titolo III del R.D. 18.06.1931, n. 773 ad esclusione degli artt. da 68 a 71)

Pubblica Istruzione (rapporti con l'Istituto Comprensivo, mensa e trasporto, diritto allo studio)

ASSETTO E GESTIONE DEL TERRITORIO

Tenuta repertorio dei contratti ed esecuzione relative formalità (vidimazione, calcolo diritti, registrazione, trascrizione, voltura)

Gestione mutui

Urbanistica

Sportello unico per l'edilizia

Gestione abusi edilizi

Rapporti con lo Sportello unico delle attività produttive

Demanio e Patrimonio - Demanio marittimo

Lavori Pubblici

Ufficio Unico Espropriazioni

Ecologia e ambiente

Cimitero

Manutenzioni del patrimonio e demanio comunale

Gestione impianti sportivi

Parchi e verde pubblico

Servizi produttivi: gas, energia elettrica, servizio idrico integrato

Provveditorato

Viabilità

Ufficio protezione civile

Manutenzione autoparco

Servizio protezione e prevenzione per la sicurezza sui luoghi di lavoro

Gestione procedimenti sanzionatori per l'applicazione di sanzioni amministrative in materia edilizia e ambientale

SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE

Polizia amministrativa (Titolo II del R.D. 18.06.1931, n. 773 e artt. da 68 a 71)

Igiene e Sanità Pubblica

Gestione graduatorie e assegnazione alloggi di E.R.P.

Vigilanza (edilizia, commerciale, stradale, ambientale, urbana e rurale, sanitaria, veterinaria)

Gestione sanzioni di cui al Codice della Strada

Accertamenti anagrafici

Ordinanze in materia di circolazione stradale

Autorizzazioni di cui al Codice della Strada

Gestione segnaletica stradale

Riscossione TOSAP fiere e mercati

Polizia stradale

Polizia giudiziaria

Funzioni ausiliarie di Pubblica sicurezza

Gestione denunce cessione fabbricati

Prelevamento campioni vini, gestione e timbratura registri e delle bollette di accompagnamento

dei prodotti vinosi

Organizzazione e gestione Gruppo comunale di Protezione Civile

Randagismo

Al vertice di ciascun Settore è posto un titolare di incarico di Elevata Qualificazione.

I Settori sono le unità operative di massimo livello dell'Ente e rappresentano un ambito organizzativo omogeneo sotto il profilo gestionale, hanno funzioni di organizzazione e coordinamento dei servizi nell'ambito delle competenze attribuite dall'ordinamento e nel rispetto del programma economico gestionale definito dall'Ente.

Gli Uffici sono unità operative di base.

Le risorse umane a disposizione dell'Ente, alla data del 31.12.2022, risultano costituite da un totale di n. 10 dipendenti (oltre il Segretario comunale, in convenzione con il Comune di Lanciano), con la seguente articolazione per categorie:

Personale inquadrato nella cat. D (dal 1 aprile 2023 Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione): 2

Personale inquadrato nella cat. C (dal 1 aprile 2023 Area degli Istruttori): 5

Personale inquadrato nella cat. B (dal 1 aprile 2023 Area degli Operatori Esperti): 3.

Con determinazione del Responsabile del Settore AFFARI GENERALI, RAGIONERIA e DEMOGRAFICI n. 97/250 R.G. del 27.06.2023, si è dato atto del reinquadramento del personale di ruolo del Comune di Rocca San Giovanni, in servizio al 01-04-2023, con effetto automatico nel nuovo sistema di classificazione dalla stessa data, 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL, ai sensi dell'art. 13, comma 2, CCNL 16 novembre 2022, secondo la Tabella B di Trasposizione automatica nel sistema di classificazione, allegata a detto CCNL, nonché si è provveduto, sempre con decorrenza 1° aprile 2023, all'inquadramento dello stesso personale in servizio al 01.04.2023, nei nuovi profili professionali, individuati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 20.04.2023.

Il personale in servizio nell'Ente, suddiviso per Aree, alla data del 29.06.2023 è il seguente:

AREA	Dipendenti a T.P.
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2
Istruttori	4
Operatori esperti	2
Operatori	
TOTALE	8

Sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 12, comma 6 del CCNL 16.11.2022, considerato 1) che il nuovo modello di classificazione del personale di cui al citato CCNL 16.11.2022 si pone l'obiettivo di fornire agli Enti del Comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale; 2) che Il suddetto sistema di classificazione intende aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane; preso atto che il profilo professionale costituisce l'insieme delle competenze e delle conoscenze necessarie per la gestione di un ruolo funzionale nell'ambito del sistema organizzativo e produttivo del Comune e rappresenta il fabbisogno di professionalità dello stesso; i nuovi profili professionali devono indicare ambiti di competenze teorico-pratiche e coprire complessivamente il fabbisogno di professionalità dell'ente, combinando, ove richieste, le necessarie specializzazioni, con il citato atto deliberativo giuntale n. 26/2023, sono stati individuati i profili professionali dell'Ente, suddivisi per Area, nel rispetto delle declaratorie di cui all'Allegato A del CCNL Funzioni Locali del

16.11.2022, ed approvata la loro collocazione nelle Aree.

La suddivisione del personale in servizio nell'Ente, per Settori ed Aree, alla data del 29.06.2023 è la seguente:

SETTORE	Dipendenti a T.P. assegnati
AFFARI GENERALI, RAGIONERIA e SERVIZI DEMOGRAFICI	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione 1 Istruttori 2 Operatori esperti 1 TOTALE 4
ASSETTO E GESTIONE DEL TERRITORIO	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione 1 Operatori esperti 1 TOTALE 2
SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	Istruttori 2 TOTALE 2
TOTALE COMPLESSIVO	8

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella Pubblica Amministrazione. La Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita), rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
 - l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
 - il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
 - l'istituzione del Consigliere di Parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni Regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.
- Inoltre, la Direttiva 23/05/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un'attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare un piano obbligatorio per favorire le pari opportunità, infatti l'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1 lett. c, 7 c.1 e 57 c.1 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive.

Le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate nella Direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, anche tramite il CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti.

In base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del D.L. n. 36/2022 convertito dalla Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

La recente riforma avviata con il D.L. 80/2021, convertito nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, che introduce il PIAO, quale unico documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell'ente pubblico, contempla anche i contenuti del Piano delle Azioni Positive nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel Documento.

L'Ente, per il miglioramento della salute di genere, ha in programma i seguenti obiettivi ed azioni per il triennio 2023/2025, in linea di continuità e miglioramento di quanto stabilito con l'approvazione del Piano delle Azioni Positive 2022/2024 (GC. n. 88 del 16.12.2021):

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare anche mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di conferimento di incarichi di specifiche responsabilità e progressioni di carriera all'interno della categoria di appartenenza.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: Con il venir meno delle restrizioni economiche dettate nel 2010 dall'allora spending review, che limitava le risorse spendibili per la formazione, sono state stanziati in bilancio somme congrue a garantire l'aggiornamento professionale dei dipendenti. Questo non toglie che l'Ente deve privilegiare soluzioni per garantire la formazione del personale, sfruttando ogni occasione di formazione gratuita, attraverso contratti di sponsorizzazione o mediante l'inserimento nei contratti di appalto o di fornitura che si andranno a stipulare per garantire i servizi esternalizzati, impegni accessori consistenti nell'offerta di formazione in house o con altre metodologie formative. L'offerta di servizi di formazione potrà essere inoltre valorizzata quale elemento di qualità nella determinazione dei parametri e criteri per l'individuazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

Azione positiva 2: Convocare riunioni della Conferenza di organizzazione (composta dai Responsabili dei 3 Settori operativi e dal Segretario Comunale) al fine di osservare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Azione positiva 3: Programmare la formazione, annualmente garantendo a tutti i dipendenti l'accesso adeguato al profilo professionale rivestito. Gli attestati dei corsi frequentati verranno

conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

Azione positiva 4: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, come previsto anche nella contrattazione integrativa. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, anche in considerazione della distanza dei luoghi di residenza rispetto alla ubicazione della sede comunale.

Azione positiva 2: L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera e incentivi.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno, facilitando l'equilibrio di genere.

Azione positiva 1: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Azione positiva 3: Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi mediante adozione di misure di accompagnamento e favorire la concessione di permessi studio al fine di facilitare la riqualificazione professionale del personale.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili dei Settori, Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INDAGINE CONOSCITIVA SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: Esplorazione della condizione della comunità lavorativa di questo Comune per indagare sul benessere fisico, psicologico e sociale.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale sull'importanza rappresentata dalla presenza di un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici come elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. Migliorare i processi e le pratiche organizzative nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Realizzazione di una indagine conoscitiva sui bisogni del personale denominata "Indagine sul benessere organizzativo". Sarà predisposto un modulo anonimo per un'indagine a livello di intero Ente, dal momento che la dimensione ridotta del Comune non consente un'indagine articolata per singole unità organizzative. Il modulo consentirà al personale di evidenziare proposte e suggerimenti sul tema delle pari opportunità. L'analisi dei dati risultanti verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione e la relativa relazione sarà resa nota a tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

L'Ente intende continuare a perseguire l'obiettivo della trasparenza dell'attività amministrativa, fondamentale dell'amministrazione e riguardante la totalità degli uffici e dei rispettivi responsabili.

Il principio di trasparenza va inteso come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di rendere le stesse più efficaci, efficienti ed economiche, e al contempo di operare forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza si pone in stretta correlazione con la semplificazione e la digitalizzazione e la dematerializzazione.

L'art. 17 del Codice dell'Amministrazione digitale, nel testo vigente, rubricato "Strutture per l'organizzazione, l'innovazione e le tecnologie" disciplina la figura del "Responsabile della transizione digitale".

Con decreto sindacale n. 9 del 21.03.2023, è stato nominato il responsabile per la transizione al digitale.

Molto importanti sono i seguenti obiettivi da attuare, finanziati dall'Unione Europea, nell'ambito del PNRR:

- INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - MISURA 1.4.1 "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI": 5 servizi comunali da gestire on line più rifacimento del sito comunale, finanziamento € 79.922,00;
- INVESTIMENTO 1.2 "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI": servizi da migrare in cloud, finanziamento € 47.427,00;
- INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - MISURA 1.4.3 "ADOZIONE APP IO" pubblicato il 04-04-2022, n. 49 servizi da collegare all'App IO,

- finanziamento € 11.907,00;
- INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" MISURA 1.4.4 "ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE", servizio di integrazione della sola CIE (in quanto lo Spid è già integrato), attività avviata dopo il 1° febbraio 2020 con risorse proprie, finanziamento € 14.000,00;
 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - AVVISO MISURA 1.4.5 "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI COMUNI", n. 2 attività da avviare, finanziamento € 23.147,00;
 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE", MISURA 1.4.3 "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA", inserimento di n. 58 servizi, finanziamento di € 35.206,00;
 - INVESTIMENTO 1.3 "DATI E INTEROPERABILITÀ" - MISURA 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni Ottobre 2022" FINESTRA TEMPORALE n. 1 dal 20/10/2022 al 14/12/2022, finanziamento € 10.172,00.

Relativamente agli obiettivi e azioni a garanzia della piena accessibilità, si precisa:

- l'Ente garantisce l'utilizzo delle Piattaforme SPID, CIE, App IO, PagoPA, Servizi ANPR.
- Accessibilità sito web: l'ultima dichiarazione di accessibilità è datata il 22.09.2022.

Il sito web comunale, è stato sviluppato nel rispetto dei requisiti tecnici stabiliti dalla normativa europea e italiana in materia di accessibilità per i siti Internet, come previsto dai seguenti documenti:

- Direttiva UE 2016/2102
- Decreto legislativo n. 106 del 10 agosto 2018
- Legge n. 4/2004 e relative Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici.

Detto sito, oggetto di apposito finanziamento PNRR come in precedenza descritto, sarà ristrutturato e reso pienamente conforme alle linee guida AGID a riguardo.

3.2. Organizzazione del lavoro agile

L'adozione di forme di lavoro agile, nella forma emergenziale a fronte della pandemia da Covid-19, ha preso inizio in questo Comune dal 12.03.2020.

Le misure iniziali ed i provvedimenti adottati per limitare la presenza in sede dei dipendenti sono di seguito descritti:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 11 del 12.03.2020 è stato approvato il "Regolamento temporaneo per l'adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria Covid-19", in stretta aderenza alle seguenti disposizioni normative vigenti in materia;
- con successiva deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 03.04.2023, ad oggetto "Proroga vigenza del regolamento temporaneo per l'adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria Covid-19", è stata prorogata la validità del "REGOLAMENTO TEMPORANEO PER L'ADOZIONE DEL LAVORO AGILE QUALE MISURA DI CONTRASTO ALL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19", adottato con G.C. n. 11 del 12-03-2020, finalizzato ad agevolare il ricorso al "lavoro agile" presso il Comune di Rocca San Giovanni, con l'individuazione di modalità semplificate e temporanee di accesso, al fine di conciliare le contingibili e inderogabili esigenze di tutela della salute dei dipendenti con quelle organizzative e funzionali dell'Ente fino al 31 luglio 2020, salvo diversa disposizione scaturente dall'intervento di provvedimenti normativi anteriori a tale data che dovessero prevedere un differente assetto delle misure di contenimento dell'emergenza sanitaria.

Terminata la fase emergenziale, il piano organizzativo del lavoro agile si propone, a regime, di perseguire i seguenti obiettivi generali:

- diffondere le modalità di lavoro principalmente su un rapporto di collaborazione, autonomia e flessibilità responsabilizzando le persone;
- maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, sviluppando una cultura orientata ai risultati tramite la costruzione di obiettivi ben definiti;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione delle performance sia individuale che organizzativa;

- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- razionalizzare le risorse strumentali;
- riprogettare gli spazi di lavoro;
- contribuire, attraverso la diversa organizzazione e riorganizzazione del lavoro, a migliorare il rapporto tra territorio – ambiente - inquinamento – mobilità e trasporti agevolando in particolare il tempo dedicato agli spostamenti nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano contribuendo allo sviluppo sostenibile.

Il Comune di Rocca San Giovanni provvederà all'adozione di uno specifico Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile, ai sensi dell'art. 63, comma 2, del CCNL 16.11.2022, per l'organizzazione delle attività dei propri dipendenti in tale modalità a condizione che ciò non rechi pregiudizio in alcun modo alla fruizione dei servizi da parte degli utenti. In particolare i dipendenti potranno rendere mediante Lavoro Agile le prestazioni lavorative che attengono a processi e attività: a) che non richiedono un contatto diretto con il pubblico; b) che per loro natura non devono essere svolti in un luogo determinato; c) che non richiedono attrezzature specifiche diverse dalle dotazioni informatiche già in dotazione al dipendente o assegnabili in uso dall'Amministrazione Comunale.

Il regolamento dovrà essere adottato previo confronto con le organizzazioni sindacali le quali rientrano a pieno titolo, assieme alla RSU aziendale, tra i soggetti coinvolti nella definizione delle modalità attuative del lavoro agile, dei criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

E' prevista la predisposizione della bozza di regolamento di che trattasi entro il primo trimestre dell'anno 2024.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si trasfonde, di seguito, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come allegato al Documento Unico di programmazione 2023/2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 22.05.2023 e successive modificazioni ed integrazioni, che ha ottenuto il parere dell'Organo di Revisione Economico-finanziaria ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni, come le successive modifiche.

Il Programma triennale di Fabbisogno del Personale, predisposto secondo le disposizioni normative vigenti ed approvato dalla Giunta Comunale con Delibera n. 32 del 09/05/2023 reca le disposizioni di seguito riportate:

IL PROPONENTE

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 05.04.2022 e successive modificazioni, con cui è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024;

DATO ATTO che la predetta programmazione è confluita nella SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale del P.I.A.O. 2022/2024, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 71 dell'11.08.2022;

PRECISATO che:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) ed il Bilancio di Previsione 2023/2025 sono in corso di formazione;

- il PIAO, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.M. n. 132/2022, deve essere approvato entro il 31 gennaio;

- ai sensi del comma 2 dell'art. 8 del citato D.M. n. 132/2022, "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci" e quindi per l'anno 2023 è al 30-06-2023;

VISTA la FAQ n. 51 del 16 febbraio 2023 con cui la Commissione Arconet ha fornito chiarimenti in merito al fatto che la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale sia determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

"Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011.

Al riguardo, si richiamano:

- l'articolo 8, comma 1, del DM 30 giugno 2022, n. 132 che descrive il rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che " *il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto*";
- l'art. 7 del medesimo decreto il quale prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e il successivo art. 8 comma 2, il quale precisa che " *in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci*".

Ciò premesso, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG. In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile.

Ad esempio, gli enti locali che non si sono avvalsi delle facoltà di rinvio, nel corso del 2022 hanno approvato il DUP 2023-2025, la nota di aggiornamento al DUP 2023-2025, il bilancio di previsione 2023 – 2025 e il PEG 2023-2025. Sulla base del quadro di programmazione definito da tali documenti nell'anno successivo è approvato il PIAO 2023-2025.

Risulta pertanto evidente che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP

relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce.

Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi";

EVIDENZIATO, pertanto, alla luce della sopra riportata *Faq* n. 51 del 16 febbraio 2023, che, sebbene l'art. 6 del Dl. n. 80/2021, disponga che il "Piao" deve contenere il "Piano dei fabbisogni del personale", esso deve garantire comunque la coerenza con le previsioni finanziarie del bilancio di previsione e con gli indirizzi strategici ed operativi del Dup, essendo ad essi subordinato e successivo sia in ordine cronologico sia con riferimento alle logiche di programmazione;

RITENUTO, quindi, di provvedere in merito a quanto sopra evidenziato;

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTI:

- il Decreto del Ministro dell'Interno 13 dicembre 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 295 del 19 dicembre 2022, che prevede che il termine per la deliberazione del bilancio di previsione degli enti locali 2023/2025, di cui all'art. 151, comma 1, del TUEL, è differito al 31 marzo 2023;
- la Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale n. 303, Supplemento ordinario n. 43 del 29 dicembre 2022, prevede, all'art. 1, comma 775, che, "in via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, in considerazione del protrarsi degli effetti economici negativi della Crisi ucraina, gli Enti Locali possono approvare il bilancio di previsione con l'applicazione della quota libera dell'avanzo, accertato con l'approvazione del rendiconto 2022. A tal fine il termine di previsione per il 2023 è differito al 30 aprile 2023";

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate

sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”;

RILEVATO che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con

Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";
- l'art.2.1 delle Linee di Indirizzo stabilisce che nel PTFP la dotazione organica viene espressa in termini finanziari. Il valore di spesa potenziale è dato, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, dagli oneri finanziari teorici, di ciascun posto in essa previsto; oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento, in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo, in concreto, che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione del limite di spesa consentito;
- il PTFP deve essere redatto senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati, che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti previsti nel Piano avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti nonché dei relativi stanziamenti di bilancio;
- per gli enti locali l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente ovvero quello individuato dall'art. 557 quater della Legge n. 296/2006 (valore medio del triennio 2011/2013), combinato con il valore soglia del nuovo sistema di determinazione della capacità assunzionale ex art.33 - comma 2 - del D.L. n.34/2019 conv. dalla Legge n. 58/2019;

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

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio,*

gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.;

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

VISTO che:

- la Legge 27-12-2019, n. 160 (Legge di bilancio 2020), ha introdotto numerose novità in materia di gestione del personale:

l'articolo 1, comma 147, ha ridefinito completamente la validità delle graduatorie dei concorsi indetti dalle PP.AA., di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, prevedendo che le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione (giusta proroga ex [art. 32, comma 6, D.L. 14 agosto 2020, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 13 ottobre 2020, n. 126](#));

l'articolo 1, comma 148, ha abrogato i commi da 361 a 365 della Legge n.145/2018, ripristinando la possibilità, per le pubbliche amministrazioni, di poter scorrere le proprie graduatorie e confermando la possibilità di poter utilizzare le graduatorie di altri enti, previo accordo;

l'articolo 1, comma 149, ha modificato l'articolo 35 - comma 5 ter - del D.Lgs. n. 165/2001, stabilendo che le graduatorie hanno una validità ordinaria di 2 (due) anni e non più di 3 (tre), decorrenti dalla data di approvazione;

in materia di vincoli assunzionali, il comma 853 dell'art. 1 della Legge di bilancio ha modificato parti rilevanti dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla Legge 28-06-2019, n. 58, che è stato ulteriormente novellato dall'art. 17 – comma 1 ter - del D.L.

30-12-2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28-02-2020, n. 8;
RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore 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 che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

VISTA la circolare Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia*

di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

VISTA la determinazione n. 40/100 R.G. del 17-03-2023 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, pari al 11,42%, inferiore alla soglia di virtuosità per questo Ente (29%), ed il tetto massimo della spesa di personale per tale anno, pari ad € 469.725,12, come risulta dal prospetto allegato 1) a detto provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale, con un incremento di € 105.597,12, per una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia di questo Ente;

DATO ATTO che la capacità assunzionale così determinata resta valida anche per la programmazione del triennio 2023/2025, in quanto, solo a seguito dell'approvazione del Rendiconto di Gestione anno 2022, potrà essere di nuovo verificato il rapporto tra spesa del personale e entrate correnti imposti dalla vigente normativa in materia;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi" è prevista una disciplina transitoria secondo la quale:

- è possibile incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 dello stesso articolo 5 del decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

PRESO ATTO del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.";

CONSIDERATO che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

PRESO ATTO che:

- i commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'art.1 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*) dettano la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità fino al 2015, prevedendo che:

- 1) ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in

organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali” (comma 557);

2) costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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” (comma 557-bis);

3) in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione (comma 557-ter);

4) ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014, gli enti assicurano, nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (comma 557-quater);

- il valore delle spese di personale degli anni 2011, 2012 e 2013 - dati a consuntivo, dedotti dai rendiconti dei rispettivi esercizi finanziari approvati, è pari ad € 440.038,97, determinata come segue:
 - anno 2011 € 433.999,25 (**Allegato A1**)
 - anno 2012 € 443.383,14 (**Allegato A2**)
 - anno 2013 € 442.734,53 (**Allegato A3**)
 - valore medio del triennio 2011-2013 = € 1.320.116,92:3= € 440.038,97 (importo al netto delle spese da detrarre conformemente alla circolare MEF n. 9/2006);
- per questo comune, avente una popolazione superiore a 1000 e inferiore a 5.000 abitanti, dal 1° gennaio 2013, ex art 16, comma 31, del decreto legge 13 agosto 2011 n. 138, convertito in legge 14 gennaio 2011 n. 148, hanno trovato applicazione le disposizioni in materia del patto di stabilità interno e, successivamente, a decorrere dall'anno 2016 le regole di finanza pubblica sul pareggio di bilancio;

PRESO ATTO, quindi, che la dotazione organica dell'Ente, intesa come valore finanziario della spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art.1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006 e s.m.i., non può comportare una spesa superiore a € 440.038,97, fermo restando che, ai sensi dell'art. 7 del D.M. 17-03-2020, “*La maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296*”;

PRECISATO, altresì, che il quadro normativo vigente in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili da rispettare nell'ambito della pianificazione triennale del fabbisogno di personale, come di seguito riportato, unitamente al riscontro del loro assolvimento;

RILEVATO che:

- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1-01-2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle situazioni di sovrannumero e delle eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, condizione necessaria per potere effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

- risulta, pertanto, necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in soprannumero o in esubero sulla base degli indici previsti dalla Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n.

4/2014 del 28-04-2014 e, successivamente, una volta stabilito il fabbisogno, procedere contestualmente e coerentemente con tale programmazione, alla revisione della dotazione organica;

- ai fini della citata Circolare n. 4/2014 si intende per:

a) "sopranumerarietà": situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti;

b) "eccedenza": situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla sopranumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale;

RICHIAMATA la nota registrata al Protocollo al n. 2961 dell'11-04-2023 con la quale il Responsabile dell'Ufficio Personale, dr.ssa Antonella Di Lullo, ha richiesto ai Responsabili dei Settori in cui si articola la struttura organizzativa di questo ente, di comunicare eventuali situazioni sopranumerarie o di eccedenza di personale all'interno della propria unità organizzativa;

DATO ATTO che ogni Responsabile, incaricato di Posizione Organizzativa, ha comunicato che all'interno del proprio settore non sono presenti situazioni di eccedenza o di soprannumero in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria dell'ente;

DATO ATTO, altresì, che:

a) l'art.76 –comma 4- del D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 133/2008, individua quale presupposto fondamentale per le assunzioni negli Enti soggetti al patto di stabilità interno (con decorrenza 2016 il pareggio di bilancio), il rispetto del medesimo nell'esercizio precedente, stabilendo, in caso di inosservanza, il divieto assoluto di assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi della disposizione in parola;

- dall'ultimo rendiconto di gestione approvato, relativo all'esercizio 2021, giusta deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 20-06-2022, risulta che il Comune di Rocca San Giovanni ha rispettato l'obbligo del pareggio di bilancio;

b) l'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11-04-2006, n. 198, sancisce l'obbligo, tra l'altro, per i Comuni di predisporre piani di azioni positive di durata triennale volti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, sanzionando il mancato adempimento con il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 88 del 16-12-2021, ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024, previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;

c) l'art. 10 del D.Lgs. 27-10-2009, n. 150, come modificato dal D.Lgs. 25-05-2017, n. 74, impone alle pubbliche amministrazioni la redazione del piano della performance, da adottare, per quanto concerne gli enti locali, ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D.L. n. 174/2012 conv. dalla Legge n. 213/2012, entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, essendo organicamente unificato al Piano Esecutivo di Gestione (PEG); in caso di mancata adozione, la disposizione prevede, tra l'altro, il divieto di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;

- la Giunta Comunale, con delibera G.C. n. 71 dell'11-08-2022, ha approvato il PEG-Piano della Performance 2022/2024, in conformità di quanto previsto dall'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000;

d) l'art. 9 del D.L. n. 113/2016, nell'introdurre l'art. 712 ter alla Legge n. 208/2015, prevede una nuova disposizione in materia di atti di programmazione finanziaria degli enti locali, disponendo che, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, gli enti territoriali non possono procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione anche con riferimento a processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto, altresì, divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della precedente disposizione;

- il Consiglio Comunale, con deliberazione n. 16 del 5-05-2022, ha approvato il bilancio pluriennale di previsione 2022/2024 e i relativi allegati, i cui dati venivano comunicati alla Banca dati BDAP il 20-04-2022;
- lo stesso Organo Consiliare provvedeva, con deliberazione n. 25 del 20-06-2022, all'approvazione del Rendiconto di gestione anno 2021, i cui dati venivano comunicati alla Banca dati BDAP il 23-06-2022;

e) l'art. 9 - comma 3 bis - del D.L. 29.11.2008, n.185, conv. dalla Legge 28-01-2009, n. 2, pone a carico delle pubbliche amministrazioni l'obbligo di certificare, su istanza del creditore ed entro 30 giorni dalla ricezione dell'istanza, se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile, anche al fine di consentire la cessione pro soluto o pro solvendo a favore di banche o intermediari finanziari, sanzionando l'inadempimento con il divieto di procedere ad assunzioni o ricorrere all'indebitamento fino al permanere del medesimo;

- il Comune di Rocca San Giovanni adempie puntualmente, tramite il Portale dedicato, all'obbligo di certificazione dei crediti, prescritto dall'art. 9 - comma 3 bis - del D.L. 29-11-2008, n. 185, conv. nella Legge 28-01-2009, n. 2;

f) questo Ente non è in dissesto né in stato di deficitarietà strutturale;

g) in relazione alla obbligatoria riduzione della dotazione organica delle città metropolitane e delle province delle regioni a statuto ordinario, la legge di stabilità 2015 (Legge n. 190/2014) all'art. 1, commi 424 e 427 dettava la disciplina per le unità che ne sarebbero risultate soprannumerarie destinate alle procedure di mobilità e che prioritariamente avrebbero dovuto essere ricollocate presso le regioni e gli enti locali;

- con nota n. 66110 del 13-12-2016 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato attuazione all'art. 1, comma 234, della Legge di stabilità 2016, stabilendo il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione negli enti territoriali situati nella Regioni Abruzzo, Calabria, Campania, Molise e Puglia nelle quali si è completata la ricollocazione del personale soprannumerario di Città metropolitane e Province;

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella Legge n. 122/2010, come successivamente modificato e integrato, che prevede, a decorrere dall'anno 2011, con valore di principio generale ai fini del coordinamento della finanza pubblica, l'adeguamento degli enti locali al limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per le assunzioni a tempo determinato o con convenzione ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché per la spesa di personale dell'anno 2009 relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro nonché al lavoro accessorio;

- il suddetto vincolo, in virtù di quanto disposto dall'art. 11 –comma 4 bis- D.L. n. 90/2014, non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, di cui all'art.1 – comma 557- della L.F. n. 296/2006 e ss.mm.ii., nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Tuttavia, la norma sancisce che "resta fermo, comunque, che la spesa complessiva non

può essere superiore a quella sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009”;

- l'art.16 del D.L. n.113/2016 conv. dalla Legge n. 160/2016 chiarisce che, in ogni caso, sono escluse dalle limitazioni previste dalla richiamata disposizione le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 –comma 1- del D.Lgs. n. 267/2000;

- il tetto di spesa complessivo per i contratti di lavoro flessibile corrispondente alla spesa impegnata nell'anno 2009 ammonta ad € **27.878,00**;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, finalizzato ad assicurare il miglior funzionamento dei servizi attraverso una responsabile gestione delle risorse umane e finanziarie disponibili con la previsione puntuale in ordine alle categorie e professionalità richieste, modalità e tempi di attuazione delle procedure di reclutamento, strutture organizzative di destinazione;

VISTO il progetto di Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023/2025 in corso di definizione che rappresenta il documento preordinato alla redazione del bilancio di previsione 2023/2025 in cui la presente programmazione dovrà confluire, previo parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria;

VISTO l'art. 20 del nuovo regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 7 dell'11-03-2011, in virtù del quale l'atto di programmazione del fabbisogno di personale deve specificare, in particolare:

- a) i posti da ricoprire, distintamente per categoria e profilo professionale, tenuto conto delle declaratorie previste dal vigente CCNL di comparto (attualmente allegato A al CCNL 31-03-1999);
- b) i requisiti di accesso ai posti da ricoprire, specie con riferimento ai titoli di studio;
- c) la tipologia di procedura cui fare ricorso per la copertura;
- d) la tipologia contrattuale dei nuovi rapporti di lavoro;
- e) la decorrenza dei nuovi rapporti di lavoro;
- f) l'eventuale applicazione della riserva a favore di candidati interni all'ente;

RILEVATO che la Conferenza di organizzazione, nella seduta del 04/05/2023, ha elaborato una proposta di programmazione del fabbisogno per il triennio 2023 – 2025 e di revisione della dotazione organica come da verbale agli atti;

VALUTATE le proposte dei Responsabili di Settore riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale (i responsabili dei servizi hanno tenuto conto delle *risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente*);

ACCERTATO, nel rispetto di quanto sopra specificato, che occorre uniformare la dotazione organica dell'Ente al contenuto del presente piano triennale dei fabbisogni di personale per il prossimo triennio;

RAVVISATA l'opportunità di accogliere nei termini che seguono la proposta formulata dalla conferenza di organizzazione in quanto risulta coerente con le possibilità assunzionali di questo ente nel triennio 2023-2025, con riserva di apportarvi eventuali modifiche, anche nel corso dell'esercizio 2023, previa definizione delle procedure di progressione tra le aree, di cui al CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 nonché verifica dell'assetto dell'efficacia ed efficienza delle attività e servizi di competenza del Settore Assetto e Gestione del Territorio, a seguito dell'assunzione dell'Istruttore tecnico prevista nello stesso anno 2023, in concomitanza

con le ulteriori determinazioni assunte col presente piano di fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025, con riferimento alla copertura di n. 1 posto di Funzionario di Polizia locale – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (mediante progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022) e l'eventuale assunzione di altra unità di personale a tempo parziale nel Settore Assetto e Gestione del Territorio;

RITENUTO necessario prevedere assunzioni a tempo determinato e part-time per esigenze straordinarie e temporanee del Servizio di Polizia Municipale nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale ed al contempo accedere ad un contratto di somministrazione di lavoro per le esigenze dell'UTC per 3 mesi a 18 ore, salvo proroghe, nel rispetto dei limiti di spesa succitati;

ATTESO che l'assunzione di seguito riportata, inserita nella precedente programmazione 2022/2024, approvata con deliberazione n. 25/2022 e ss.mm., confluita nel P.I.A.O. è stata avviata nel 2022 ed è in corso di svolgimento:

B – SECONDO ANNO DEL TRIENNIO (2023)

a) copertura di un posto di Istruttore tecnico Geometra Categ. C a tempo pieno, dal giorno 1° gennaio 2023 mediante scorrimento di graduatoria in corso di validità di altro ente, previo esperimento della mobilità d'ufficio ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e senza esperimento della mobilità volontaria di cui all'art. 30 dello stesso D.Lgs. n. 165/2001;

Requisiti per l'accesso: Diploma di geometra; possesso di patente di guida di Categoria B;

– con delibera di G.C. n. 23 dell'11-04-2023 è stata approvata convenzione con il Comune di Paglieta per la concessione a questo Ente dell'utilizzo della graduatoria del concorso pubblico, in corso di svolgimento, per esami e titoli, per la copertura di n. 1 posto di "Istruttore Tecnico" (categoria C), di cui al bando pubblico del 02-02-2023, per la copertura dello stesso posto presso il Comune di Rocca San Giovanni (dal 1° aprile 2023 Area degli Istruttori) e con assunzione presumibile a far data dal 1° giugno 2023;

RICHIAMATA la delibera di G.C. n. 2 del 12-01-2023 con la quale, nelle more dell'approvazione della programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025, al fine di assicurare all'Ufficio Tecnico comunale un collaboratore, anche part-time, mediante attivazione di contratto di tipo flessibile (contratto di somministrazione) per 18 ore settimanali per il periodo dal 7 marzo al 6 giugno 2023;

CONSIDERATO che, in esecuzione delle delibere di G.C. n. 2 del 12.01.2023 del 28-03-2023 si è proceduto ad aumentare le ore di lavoro del dipendente part-time al 69,44% in forza all'Ufficio Demografico e di Stato Civile fino a 36 ore nel periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2023 e contestualmente all'assunzione a tempo determinato e parziale (18 ore settimanali) di un Agente di Polizia Municipale, per il periodo dal 1° aprile e per tutto l'anno 2023, da impiegare ai fini del potenziamento del Servizio di Polizia Municipale, che soprattutto nel periodo estivo vede notevolmente aumentare il numero dei servizi di vigilanza, la necessità di assicurare maggiore presenza per le tappe del Giro d'Italia, gli adempimenti necessari ad assicurare la continuità delle attività amministrative (ad esempio gestione verbali di contravvenzione alle norme del codice della strada, ruoli esecutivi delle sanzioni non pagate, accertamenti anagrafici) e la copertura delle funzioni infungibili di vigilanza per tutta la durata dell'orario di servizio, che copra la fascia antimeridiana e pomeridiana, oltre che alla presenza nei giorni festivi per particolari cerimonie e/o manifestazioni, da conciliare anche con il diritto alle ferie ed ai riposi settimanali mediante stipula di contratto a tempo parziale ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000 ed in particolare dell'art. 92;

ATTESO che, a far data dal 28 aprile 2023, si è avuta la cessazione, per mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs n. 165/2001, di una unità di personale dell'Area degli Istruttori – Istruttore

amministrativo contabile (ex Istruttore Amministrativo Cat. C) e che, attualmente, anche nell'ottica di una diversa redistribuzione dei servizi, si ritiene opportuno trasformare il posto di Collaboratore amministrativo (ex Esecutore Amministrativo) - Area degli Operatori, dell'unità di personale rimanente addetta all'Ufficio Demografico, di Stato Civile ed Elettorale da part-time 18 ore a tempo pieno;

ATTESO che nel corrente anno, altresì, a far data dal 01.05.2023, si è avuta la cessazione di un dipendente dell'Area degli Operatori esperti (ex Operaio Cat. B), Collaboratore tecnico, addetto ai servizi esterni, per raggiungimento dei limiti pensionistici e che occorrerà provvedere alla relativa sostituzione, salvo diversa volontà che dovesse maturare prima della sostituzione stessa;

ACCERTATO che il costo relativo al maggior numero di ore prestato dagli Agenti di P.L. verrà neutralizzato dall'introito dei proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada ex articoli 208 e 142, commi dal 12-bis al 12-quater, del d.Lgs. n. 285/1992;

CONSIDERATO che anche le esigenze di controllo sul territorio comunale richiedono una maggior presenza di operatori di Polizia Locale e che appare pertanto opportuno trasformare il posto di Istruttore di Polizia Locale – Area degli Istruttori (ex Agente di P.M. cat. C) da part-time 18 ore in tempo pieno dal 1° giugno 2023;

PRECISATO, altresì, che il quadro normativo vigente in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili da rispettare nell'ambito della pianificazione triennale del fabbisogno di personale, come di seguito riportato, unitamente al riscontro del loro assolvimento;

PRESO ATTO che l'ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n. 267/2000;

VISTA l'attestazione, rilasciata dall'organo di revisione economico-finanziaria (Prot. n. 3790 del 08-05-2023) ai sensi dell'art. 19, comma 8, della richiamata legge 488/2001, in ordine alla compatibilità della presente proposta di programmazione con il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale di cui all'art. 39 della Legge 27-12-1997, n. 449;

VISTO il D.Lgs. 30-03-2001, n. 165 e successive modificazioni;

VISTO il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

VISTO il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

PROPONE

- 1) La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente dispositivo e costituisce motivazione, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/1990;
- 2) di approvare il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025, ai fini della formazione del DUP e del bilancio di previsione finanziario 2023/2025 e per l'acquisizione del richiesto parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria e che sarà trasfuso nel PIAO 2023/2025, come segue:

A – PRIMO ANNO DEL TRIENNIO (2023)

- a) copertura di un posto di Istruttore Tecnico (Geometra) ex Categ. C, a tempo pieno, dal giorno 1° giugno 2023 mediante scorrimento di graduatoria in corso di approvazione da parte del Comune di Paglieta, con il quale è stata sottoscritta apposita convenzione, dando atto che la predetta procedura di assunzione è iniziata ai sensi della precedente programmazione 2022/2024;
- b) copertura di un posto di Collaboratore Tecnico – Area degli Operatori Esperti, a tempo pieno, dal giorno 1° luglio 2023, mediante scorrimento di graduatoria di altro Ente, previo esperimento della mobilità d’ufficio ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e senza esperimento della mobilità volontaria di cui all’art. 30 dello stesso D.Lgs. n. 165/2001;
- c) trasformazione del posto di Collaboratore amministrativo - Area degli Operatori esperti (ex Esecutore Amministrativo, cat. B), addetto all’Ufficio Demografico, di Stato Civile ed Elettorale da part time 18 ore a tempo pieno;
- d) trasformazione del posto di Istruttore di Polizia Locale – Area degli Istruttori (ex Agente di P.M. cat. C) da part-time in tempo pieno dal 1° giugno 2023;
- e) assunzione a tempo determinato e parziale (18 ore settimanali) di un Istruttore di Polizia Locale – Area degli Istruttori (ex Agente di Polizia Municipale cat. C), per il periodo dal 1° aprile al 31 dicembre 2023, da impiegare ai fini del potenziamento del Servizio di Polizia Locale, mediante stipula di contratto a tempo parziale ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000 ed in particolare dell’art. 92;
Requisiti per l’accesso: Diploma di scuola secondaria di II grado; possesso di patente di guida di categoria C
- f) attivazione di contratto di tipo flessibile (contratto di somministrazione) per 18 ore settimanali per il periodo dal 7 marzo al 6 giugno 2023 per le esigenze dell’Ufficio Tecnico comunale.
Requisiti per l’accesso: Diploma; possesso di patente di guida di Categoria B;

con riserva di apportarvi eventuali modifiche, anche nel corso dell’esercizio 2023, previa definizione delle procedure di progressione tra le aree, di cui al CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 nonché verifica dell’assetto dell’efficacia ed efficienza delle attività e servizi di competenza del Settore Assetto e Gestione del Territorio, a seguito dell’assunzione dell’Istruttore tecnico prevista nello stesso anno 2023, in concomitanza con le ulteriori determinazioni assunte col presente piano di fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025, con riferimento alla copertura di n. 1 posto di Funzionario di Polizia locale – Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione (mediante progressione tra le aree di cui all’art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022) e l’eventuale assunzione di altra unità di personale a tempo parziale nel Settore Assetto e Gestione del Territorio;

MODIFICA INTRODotta CON D.G.C. N. 49 DEL 23.06.2023:

Avvalersi dell’istituto del c.d. “scavalco d’eccezione” di cui al comma 557 dell’art. 1 della L. n. 311/2004, per n. 1 unità di personale dell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, ex cat. D, impegnato nei servizi tecnici, per n. 12 ore settimanali, per n. 4 mesi, salvo proroga, per cui vi sarà la disponibilità alla relativa autorizzazione ad un proprio dipendente da parte di un Comune della Provincia di Chieti;

B – SECONDO ANNO DEL TRIENNIO (2024)

Nessuna assunzione.

C – TERZO ANNO DEL TRIENNIO (2025)

Nessuna assunzione.

Allegati del PTFP

Spese per il personale

Allegato A1

Comuni soggetti al patto di stabilità

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Impegni 2011 (da rendiconto)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	448.322,48
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		306.475,03
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		91.077,56
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		0,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		16.424,47
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		0,00
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		5.094,52
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		5.774,59
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		0,00
Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.) + spesa previdenza integrativa codice della strada € 864,00 + lavoro straordinario 4522,45 + produttività €16230 + missioni 69,00 +incentivi progettazione 1790,86+ diritti di rogito 0		23.476,31	
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	
5	Irap	+	27.474,43
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			475.796,91
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			475.796,91
COMPONENTI ESCLUSE:			Impegni 2011 (da rendiconto)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	39.937,80
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	
10	Spese per formazione del personale	-	
11	Rimborsi per missioni	-	69,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	1.790,86
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			41.797,66
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			433.999,25
SPESE CORRENTI			1.682.323,49
RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE (%)			28,28

Spese per il personale

Allegato A2

Comuni soggetti al patto di stabilità

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Impegni 2012 (da rendiconto)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	419.941,44
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		239.657,59
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		72.284,87
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		0,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		64.462,00
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		0,00
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		6.977,93
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		0,00
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		0,00
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.) fondo di mobilità segretari comunali € 1485,80 + spesa previdenza integrativa codice della strada € 864,00 + lavoro straordinario 4524,00 + produttività €13011,87 + retribuzione di risultato 9910,13 + missioni 44,00 +incentivi progettazione 4746,73+ diritti di rogito 1972,52		36.559,05
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	7.198,36
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	
5	Irap	+	23.006,59
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			450.146,39
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	0,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE			450.146,39
COMPONENTI ESCLUSE:			Impegni 2012 (da rendiconto)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	
10	Spese per formazione del personale	-	
11	Rimborsi per missioni	-	44,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	4.746,73
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	1.972,52
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			6.763,25
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			443.383,14
SPESE CORRENTI			1.824.147,44
RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE (%)			24,68

Spese per il personale			Allegato A3
Comuni soggetti al patto di stabilità			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Impegni 2013 (da rendiconto)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	425.853,21
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		246.532,34
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		74.970,56
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		74.295,96
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		5.608,50
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		
Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.) + lavoro straordinario 4523,37 + produttività €13.700,54 + missioni 77,00 + incentivi progettazione 5139,83+ diritti di rogito 1005,11			24.445,85
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	
5	Irap	+	23.103,26
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			448.956,47
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			448.956,47
COMPONENTI ESCLUSE:			Impegni 2013 (da rendiconto)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	0,00
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	
10	Spese per formazione del personale	-	
11	Rimborsi per missioni	-	77,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	5.139,83
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	1.005,11
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			6.221,94
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			442.734,53
SPESE CORRENTI			2.165.189,59
RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE (%)			20,74

Spese per il personale

Allegato B

Comuni soggetti al patto di stabilità

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2022
1	Totale intervento 1 - Personale	+	452.823,90
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		302.915,69
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		66.455,84
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo e previdenza integrativa Polizia Municipale		
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto + CUC Fossacesia (€ 866,66)		40.307,76
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		0,00
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		0,00
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso comprensive di oneri riflessi e IRAP		
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.) Missioni 0,00 + lavoro straordinario 4.523,25 + produttività e indennità a carico del fondo 24.764,39 + (CPDEL 6.970,46 e IRAP 2.489,44) + incentivi per la progettazione 2.510,68 + Rogito € 1.886,39 + Straordinario elettorale 13.876,65		43.144,61
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione 250,00, buoni pasto 2.417,38, censimenti 2.548,44 ecc.)	+	5.215,82
5	Irap	+	19.402,04
	F.P.V. entrata cap. 5	-	0,00
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			477.441,76
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	0,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE			477.441,76
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2021 (da bilancio assestato)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	18.759,61
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	0,00
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	0,00
10	Spese per formazione del personale	-	250,00
11	Rimborsi per missioni	-	0,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	13.876,65
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	2.548,44
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	0,00
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	7.179,78
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	0,00
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	2.510,68
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	1.886,39
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	0,00
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	0,00
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	0,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	0,00
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014	-	0,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			47.011,55
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			430.430,21

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO) **440.038,97**

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)? **SI**

Margine di spesa ancora sostenibile nel 2021 **9.607,76**

Spese per il personale

Allegato C1

Comuni soggetti al patto di stabilità

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2023 (da previsione)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	480.022,77
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		284.481,06
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		88.257,83
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo e previdenza integrativa Polizia Municipale		1.100,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		41.000,00
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		0,00
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		10.000,00
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		0,00
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso comprensive di oneri riflessi e IRAP		0,00
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi missioni, Formazione, ecc.) Missioni 120,00 + Straordinario 4.523,25 + produttività e indennità a carico del fondo 23.538,64 + CPDEL 6.678,73 + IRAP 2.385,26 + incentivi progettazione 7.000,00 + Rogito 3.000,00 + spese elezioni 7.938,00		55.183,88
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	0,00
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	3.000,00
5	Irap	+	24.537,32
	F.P.V. entrata cap.	-	24.078,32
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			483.481,77
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			483.481,77
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata 4.858,62)	-	33.574,35
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	0,00
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	0,00
10	Spese per formazione del personale	-	500,00
11	Rimborsi per missioni	-	120,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	0,00
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	7.938,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	0,00
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	0,00
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	12.233,43
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	0,00
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	7.000,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	3.000,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	3.230,00
21	Contributo per assunzioni a tempo determinato legge di bilancio 2021 L.n.178/2020 art. 1 commi 69 e 70	-	0,00
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	0,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	0,00
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014	-	0,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			67.595,78
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			415.885,99

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)

440.038,97

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?

SI

Margine di spesa ancora sostenibile nel 2023

24.151,98

Spese per il personale

Allegato C2

Comuni soggetti al patto di stabilità

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanziamenti 2024 (da previsione)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	457.550,59
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		274.302,83
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		85.964,08
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo e previdenza integrativa Polizia Municipale		1.100,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		41.000,00
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		0,00
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		0,00
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		0,00
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso comprensive di oneri riflessi e IRAP		0,00
Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi missioni, Formazione, ecc.) Missioni 120,00 + Straordinario 4.523,25 + produttività e indennità a carico del fondo 23.538,64 + CPDEL 6.678,73 + IRAP 2.385,26 + incentivi progettazione 7.000,00 + Rogito 3.000,00 + spese elezioni 7.938,00			55.183,68
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	0,00
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	3.000,00
5	Irap	+	23.685,11
	F.P.V. entrata cap.	-	
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			484.235,70
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			484.235,70
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanziamenti 2023 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	33.574,35
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	0,00
10	Spese per formazione del personale	-	500,00
11	Rimborsi per missioni	-	120,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	0,00
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	7.938,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	0,00
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	0,00
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	0,00
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	0,00
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	7.000,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	3.000,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	3.230,00
21	Contributo per assunzioni a tempo determinato legge di bilancio 2021 L.n.178/2020 art. 1 commi 69 e 70	-	0,00
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	0,00
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014	-	0,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			55.362,35
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			428.873,35

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)

440.038,97

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?

SI

Margine di spesa ancora sostenibile nel 2024

11.164,62

Spese per il personale			Allegato C3
Comuni soggetti al patto di stabilità			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanziamenti 2025 (da previsione)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	457.575,12
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		274.322,85
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		85.968,39
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo e previdenza integrativa Polizia Municipale		1.100,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		41.000,00
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		0,00
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		0,00
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso comprensive di oneri riflessi e IRAP		0,00
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi missioni, Formazione, ecc.) Missioni 120,00 + Straordinario 4.523,25 + produttività e indennità a carico del fondo 23.538,64 + CPDEL 6.678,73 + IRAP 2.385,26 + incentivi progettazione 7.000,00 + Rogito 3.000,00 + spese elezioni 7.938,00		55.183,88
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	0,00
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	3.000,00
5	Irap	+	23.686,81
	F.P.V. entrata cap.	-	
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			484.261,93
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			484.261,93
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanziamenti 2024 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	33.574,35
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	0,00
10	Spese per formazione del personale	-	500,00
11	Rimborsi per missioni	-	120,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	0,00
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	7.938,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	0,00
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	0,00
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	0,00
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	0,00
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	7.000,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	3.000,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	3.230,00
21	2019	-	0,00
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	0,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	0,00
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014	-	0,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			55.362,35
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			428.899,58
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)			440.038,97
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?			SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel 2025			11.138,39

ALLEGATO "D"									
NUOVA DOTAZIONE ORGANICA espressa come valore finanziario anno 2023									
ONERI FINANZIARI TEORICI DI CIASCUN POSTO									
	N. progressivo POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PROFILO PROFESSIONALE DI CIASCUN POSTO	CATEGORIA	DIPENDENTE	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	POSIZIONE ECONOMICA	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE COSTO
SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2021	1	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	D	DI LULLO ANTONELLA	€ 25.425,13	€ 3.341,40	€ 8.250,24	€ 2.445,16	€ 39.461,93
	2	Istruttore Direttivo Tecnico	D	BERARDI FEDERICA	€ 25.146,70		€ 7.212,07	€ 1.973,05	€ 34.331,82
	3	Istruttore Amministrativo contabile	C	AMORE LORENZA	€ 23.175,62		€ 6.646,77	€ 1.969,62	€ 31.792,01
	4	Agente di Polizia Municipale	C	CARAVAGGIO GIANFRANCO	€ 23.175,62	€ 493,68	€ 6.788,36	€ 2.011,89	€ 32.469,55
	5	Istruttore Amministrativo d'anagrafe	C	DI MARTINO SARA	€ 7.496,70		€ 2.230,00	€ 665,13	€ 10.391,83
	6	Istruttore Amministrativo contabile	C	MORETTI MARILINA	€ 23.175,62	€ 493,68	€ 6.788,36	€ 2.011,89	€ 32.469,55
	7	Agente di Polizia Municipale P.T.	C	CARAFA PAOLA	€ 20.858,06		€ 5.982,09	€ 1.772,94	€ 28.613,09
	8	Esecutore Amministrativo part time	B	CARAVAGGIO DEVID	€ 20.645,83	€ 301,20	€ 6.007,61	€ 1.780,50	€ 28.735,14
	9	Operaio professionale elettricista-fontaniere	B	COLLINI AMEDEO	€ 21.083,23	€ 1.657,80	€ 6.046,67	€ 1.792,08	€ 30.579,78
	10	Operaio professionale	B	PIUCCI PATRIZIO	€ 6.902,77	€ 443,32	€ 2.106,86	€ 624,42	€ 10.077,37
FONDO RISORSE DECENTRATE escluso comparto a carico del fondo e PEO + retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.					€ 88.371,70		€ 21.032,46	€ 7.511,79	€ 116.915,95
ASSUNZIONI FLESSIBILI									€ 22.243,33
COSTO del Segretario Comunale									€ 41.000,00
"A" TOTALE SPESA PERSONALE IN SERVIZIO									€ 459.081,35
	N. progressivo POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PROFILO PROFESSIONALE DI CIASCUN POSTO	CATEGORIA	DIPENDENTE	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	POSIZIONE ECONOMICA	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE COSTO
POSTI DA COPRIRE nel triennio nel rispetto delle capacità assunzionali e per mobilità		ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA DAL 01/01/2024	D						€ 0,00
		ISTRUTTORE TECNICO DAL 1° GIUGNO 2023	C		€ 12.479,17		€ 3.576,84	€ 1.066,70	€ 17.122,71
		ESECUTORE TECNICO DAL 1° GIUGNO	B		€ 11.103,46		€ 4.022,68	€ 1.199,78	€ 16.325,92
"B" TOTALE SPESA ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL TRIENNIO 2023-2025									€ 33.448,63
"C" TOTALE SPESA PERSONALE IN SERVIZIO (A) + SPESA ASSUNZIONI PROGRAMMATE (B)									€ 492.529,98
CESSAZIONI		DI MARTINO SARA DAL 28/04/2023							
		PIUCCI PATRIZIO DAL 1° MAGGIO 2023							0,00
"D" TOTALE CESSAZIONI									€ 0,00
"E" SPESE DI PERSONALE ESCLUSE AI SENSI DELLA CIRCOLARE RGS N.9/2006									€ 76.643,99
TOTALE GENERALE SPESE "C" - "D" - "E"									€ 415.885,99
spesa potenziale massima di € 440.038,97									

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA ESPRESSA IN VALORE NUMERICO

PROFILO PROFESSIONALE DI CIASCUN POSTO	CATEGORIA	N. POSTI COPERTI AL 31.12.2022	N. CESSAZIONI PREVISTE NEL PERIODO 2022-2023	N. ASSUNZIONI PROGRAMMATE PERIODO 2023- 2025	TOTALE
Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	D	1	0	0	1
Istruttore Direttivo di Vigilanza	D	0	0	1	1
Istruttore Direttivo di Vigilanza part time	D	0	0	0	0
Istruttore Direttivo Tecnico	D	1	0	0	1
Agente di Polizia Locale	C	1	1	1	1
Agente di Polizia Locale part time	C	1	0	1	0
Istruttore Amministrativo	C	1	1	0	0
Istruttore Amministrativo - contabile	C	2	0	0	2
Istruttore Tecnico Geometra)		0	0	1	1
Esecutore Amministrativo		0	0	1	1
Esecutore Amministrativo PART TIME	B	1	1	0	0
Operaio professionale elettricista-fontaniere	B	1	0	0	1
Operaio professionale	B	1	1	1	1
		10		Totale posti	10

ALLEGATO "E"									
NUOVA DOTAZIONE ORGANICA espressa come valore finanziario anno 2024									
ONERI FINANZIARI TEORICI DI CIASCUN POSTO									
	N. progressivo POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PROFILO PROFESSIONALE DI CIASCUN POSTO	CATEGORIA	DIPENDENTE	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	POSIZIONE ECONOMICA	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE COSTO
SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2021	1	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	D	DI LULLO ANTONELLA	€ 25.425,13	€ 3.341,40	€ 8.250,24	€ 2.445,16	€ 39.461,93
	2	Istruttore Direttivo Tecnico	D	BERARDI FEDERICA	€ 25.146,70		€ 7.212,07	€ 1.973,05	€ 34.331,82
	3	Istruttore Amministrativo Contabile	C	AMORE LORENZA	€ 23.175,62		€ 6.646,77	€ 1.969,62	€ 31.792,01
	4	Agente di Polizia Municipale	C	CARAVAGGIO GIANFRANCO	€ 25.146,70		€ 7.212,07	€ 1.973,05	€ 34.331,82
	5	Istruttore Amministrativo d'Anagrafe	C	GEOMETRA	€ 23.175,62		€ 6.646,77	€ 1.969,62	€ 31.792,01
	6	Istruttore Amministrativo contabile	C	MORETTI MARILINA	€ 23.175,62	€ 493,68	€ 6.788,36	€ 2.011,89	€ 32.469,55
	7	Agente di Polizia Municipale P.T.	C	CARAFÀ PAOLA	€ 23.175,62		€ 6.646,77	€ 1.973,05	€ 31.795,44
	8	Esecutore Amministrativo part time	B	CARAVAGGIO DEVID	€ 20.645,83	€ 301,20	€ 6.007,61	€ 1.780,50	€ 28.735,14
	9	Operaio professionale elettricista-fontaniere	B	COLLINI AMEDEO	€ 21.083,23	€ 1.657,80	€ 6.046,67	€ 1.792,08	€ 30.579,78
	10	Operaio professionale	B	ESECUTORE TECNICO	€ 20.645,83		€ 5.921,22	€ 1.754,90	€ 28.321,95
									€ 0,00
FONDO RISORSE DECENTRATE escluso comparto a carico del					€ 88.371,70		€ 21.032,46	€ 7.511,79	€ 116.915,95
ALTRE SPESE									€ 0,00
ASSUNZIONI FLESSIBILI									
COSTO del Segretario Comunale									€ 41.000,00
"A" TOTALE SPESA PERSONALE IN SERVIZIO									€ 481.527,40
POSTI DA COPRIRE nel triennio nel rispetto delle capacità assunzionali e per mobilità	N. progressivo POSTI IN DOTAZIONE	PROFILO PROFESSIONALE DI CIASCUN POSTO	CATEGORIA	DIPENDENTE	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	POSIZIONE ECONOMICA	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE COSTO
		Istruttore Amministrativo contabile	C						€ 0,00
									€ 0,00
"B" TOTALE SPESA ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL TRIENNIO 2021-2023									€ 0,00
"C" TOTALE SPESA PERSONALE IN SERVIZIO (A) + SPESA ASSUNZIONI PROGRAMMATE (B)									€ 481.527,40
CESSAZIONI									0,00
									0,00
"D" TOTALE CESSAZIONI									€ 0,00
"E" SPESE DI PERSONALE ESCLUSE AI SENSI DELLA CIRCOLARE RGS N.9/2006									€ 52.654,05
TOTALE GENERALE SPESE "C" - "D" - "E"									€ 428.873,35
spesa potenziale massima di € 440.038,97									

ALLEGATO "F"									
NUOVA DOTAZIONE ORGANICA espressa come valore finanziario anno 2025									
ONERI FINANZIARI TEORICI DI CIASCUN POSTO									
	N. progressivo POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PROFILO PROFESSIONALE DI CIASCUN POSTO	CATEGORIA	DIPENDENTE	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	POSIZIONE ECONOMICA	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE COSTO
SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2021	1	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	D	DI LULLO ANTONELLA	€ 25.425,13	€ 3.341,40	€ 8.250,24	€ 2.445,16	€ 39.461,93
	2	Istruttore Direttivo Tecnico	D	BERARDI FEDERICA	€ 25.146,70		€ 7.212,07	€ 1.973,05	€ 34.331,82
	3	Istruttore Amministrativo Contabile	C	AMORE LORENZA	€ 23.175,62		€ 6.646,77	€ 1.969,62	€ 31.792,01
	4	Agente di Polizia Municipale	D	CARAVAGGIO GIANFRANCO	€ 25.146,70		€ 7.212,07	€ 1.973,05	€ 34.331,82
	5	Istruttore Amministrativo d'Anagrafe	C	GEOMETRA	€ 23.175,62		€ 6.646,77	€ 1.696,62	€ 31.519,01
	6	Istruttore Amministrativo contabile	C	MORETTI MARILINA	€ 23.175,62	€ 493,68	€ 6.788,36	€ 2.011,89	€ 32.469,55
	7	Agente di Polizia Municipale P.T.	C	CARAFÀ PAOLA	€ 23.175,62		€ 6.646,77	€ 1.973,05	€ 31.795,44
	8	Esecutore Amministrativo part time	B	CARAVAGGIO DEVID	€ 20.645,83	€ 301,20	€ 6.007,61	€ 1.780,50	€ 28.735,14
	9	Operaio professionale elettricista-fontaniere	B	COLLINI AMEDEO	€ 21.083,23	€ 1.657,80	€ 6.046,67	€ 1.792,08	€ 30.579,78
	10	Operaio professionale	B	PIUCCI PATRIZIO	€ 20.645,83	€ 0,00	€ 5.921,22	€ 1.754,90	€ 28.321,95
									€ 0,00
FONDO RISORSE DECENTRATE escluso comparto a carico del fondo e PEO + retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.					€ 88.371,70		€ 21.032,46	€ 7.511,79	€ 116.915,95
ALTRE SPESE									€ 0,00
ASSUNZIONI FLESSIBILI									
COSTO del Segretario Comunale									€ 41.000,00
"A" TOTALE SPESA PERSONALE IN SERVIZIO									€ 481.254,40
POSTI DA COPRIRE nel triennio nel rispetto delle capacità assunzionali e per mobilità	N. progressivo POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PROFILO PROFESSIONALE DI CIASCUN POSTO	CATEGORIA	DIPENDENTE	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	POSIZIONE ECONOMICA	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE COSTO
									€ 0,00
"B" TOTALE SPESA ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL TRIENNIO 2023-2025									€ 0,00
"C" TOTALE SPESA PERSONALE IN SERVIZIO (A) + SPESA ASSUNZIONI PROGRAMMATE (B)									€ 481.254,40
CESSAZIONI									0,00
									0,00
"D" TOTALE CESSAZIONI									€ 0,00
"E" SPESE DI PERSONALE ESCLUSE AI SENSI DELLA CIRCOLARE RGS N.9/2006									€ 52.354,82
TOTALE GENERALE SPESE "C" - "D" - "E"									€ 428.899,58
spesa potenziale massima di € 440.038,97									

3.4 Formazione del personale

La formazione costituisce impegno costante ai fini della valorizzazione delle risorse umane e dell'accrescimento delle professionalità interne all'Ente ed è considerata necessario strumento a supporto di processi innovativi e sviluppo organizzativo.

Il piano triennale per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente si pone, pertanto, quale strumento di programmazione finalizzato a rispondere alle reali esigenze di sviluppo delle competenze, di arricchimento e riqualificazione professionale.

La direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 23/03/2023 avente oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" definisce il "ciclo di gestione" della formazione nelle amministrazioni pubbliche e gli obiettivi formativi.

Al fine di elaborare un quadro delle priorità per la definizione del programma annuale/triennale di formazione ogni settore provvede ad effettuare una ricognizione del fabbisogno dei diversi servizi. Copia del presente piano viene trasmesso ai rappresentanti sindacali dell'Ente.

Le risorse stanziare nel bilancio 2023 per la formazione del personale ammontano complessivamente ad € 500,00. È previsto lo stanziamento della medesima somma anche per gli anni 2024 e 2025, salvo diverse disposizioni normative al riguardo.

Per quanto riguarda la spesa per la formazione obbligatoria da sostenere in attuazione della legge 190/2012, recante disposizioni in tema di contrasto alla corruzione, si rileva che non opera alcun limite di spesa.

Le risorse stanziare in bilancio sono gestite dai Responsabili di settore al fine di autorizzare la partecipazione ai corsi del personale interessato, previa assunzione atto gestionale di impegno di

spesa a cura del competente funzionario.

In aggiunta vanno considerati i corsi promossi gratuitamente da Enti diversi, quelli svolti con risorse umane interne e quelli connessi ad altra tipologia di spesa (consulenze, assistenza software, ecc.).

Programma degli interventi di formazione ed aggiornamento

All'interno del presente documento si delinea la formazione e l'aggiornamento non solo quale strumento atto a sostenere l'attività dell'Ente, ma anche come opportunità ai singoli dipendenti per l'accrescimento professionale.

Nel concreto le azioni formative sono finalizzate ad un reale incremento sul piano delle conoscenze, competenze e capacità tecnico-gestionali.

In particolare, nel corso del triennio 2023/2025 l'azione formativa si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionali;
- particolari obiettivi strategici che implicano conoscenze e competenze nuove;
- PNRR.

Viene promossa la partecipazione del personale dipendente a corsi e seminari di aggiornamento organizzati da Enti sovracomunali, da scuole di formazione pubbliche o private e da Associazioni nazionali di particolare importanza (ANCI, ANUSCA).

Si prevede la realizzazione di interventi formativi anche con risorse interne ed è inoltre fatto salvo il processo di autoformazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico a siti istituzionali o specialistici.

Sono inoltre attivi alcuni abbonamenti a riviste specializzate, Entionline ed EDK Formula.

In relazione agli obiettivi formativi indicati nella sopraccitata Direttiva, il Dipartimento della funzione pubblica, al fine del perseguimento degli obiettivi di formazione descritti, promuove – anche per il tramite della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e di Formez PA – interventi formativi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa mediante:

a) la messa a disposizione di corsi di formazione in modalità da remoto (e-learning), attraverso la nuova piattaforma online del Dipartimento della funzione pubblica "Syllabus" (<https://syllabus.gov.it>) che consente a ciascun dipendente abilitato dall'amministrazione di appartenenza di:

- rilevare, anche attraverso un test in ingresso, il proprio livello di padronanza rispetto alle diverse aree di competenza;
- accedere ad un percorso formativo personalizzato, finalizzato a migliorare i livelli di conoscenza e competenza, a partire da quelli per i quali l'assessment ha individuato specifiche carenze;
- rilevare, all'esito della formazione fruita, i progressi conseguiti in termini di livelli di padronanza sulle singole competenze. I progressi di ciascun dipendente saranno attestati dalla piattaforma attraverso certificati o riconoscimenti digitali contenenti informazioni strutturate (metadati) in uno standard open che li renderà personali, portatili e verificabili (digital e open badge), anche nella prospettiva della creazione del fascicolo della formazione del dipendente;

b) il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze realizzato dai dipendenti della pubblica amministrazione, attraverso corsi di formazione erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, cui i cataloghi dei corsi sono consultabili sul sito internet della Scuola;

c) l'attivazione di condizioni agevolate per l'iscrizione dei dipendenti pubblici ad una ricca offerta formativa, che comprende corsi di laurea triennali e specialistici, master di I e di II livello e corsi di alta specializzazione, presso un ampio numero di Università aderenti all'iniziativa "PA 110 e lode", in continuo aggiornamento e consultabili all'indirizzo internet <https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode>.

d) la promozione di comunità di pratiche, al fine di mettere in condivisione, tra i responsabili preposti alla formazione del personale di tutte le amministrazioni di livello nazionale e locale, processi, buone pratiche, risultati conseguiti.

Si elencano gli interventi formativi previsti durante il triennio 2023/2025 su tematiche specifiche

dei servizi comunali, all'interno delle quali si ritiene più utile prevedere occasioni di studio e aggiornamento tecnico-professionale:

- anticorruzione e trasparenza e relativa formazione obbligatoria in relazione alla Legge 190/2012 e s.m.i.;
- armonizzazione contabile ed innovazioni varie relative ai servizi economico finanziari;
- nuovo codice dei contratti pubblici;
- aggiornamenti in materia tributaria;
- corsi di aggiornamento per i servizi demografici indetti da ANUSCA o altri;
- aggiornamenti in materia di protocollo informatico, gestione flussi documentali e Amministrazione Digitale;
- aggiornamenti in materia di gestione personale enti locali, C.C.N.L., assunzioni ecc.;
- aggiornamenti vari in materia di Codice della Strada e per procedimenti della Polizia Locale per il personale addetto;
- aggiornamenti in materia di Edilizia, Urbanistica ed Ambiente;
- aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro e relativo testo Unico;
- aggiornamenti su procedure e programmi informatici in dotazione agli uffici;
- PNRR;
- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si provvede ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alla Performance;
- relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo il contenuto della stessa, tenuto conto delle modalità stabilite dall'ANAC.