

Comune di GAZOLDO DEGLI IPPOLITI
Provincia di MANTOVA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

*Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 11.04.2024
Modifica n. 1 approvata con delibera GC n. 144 del 30.12.2024*

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili ;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

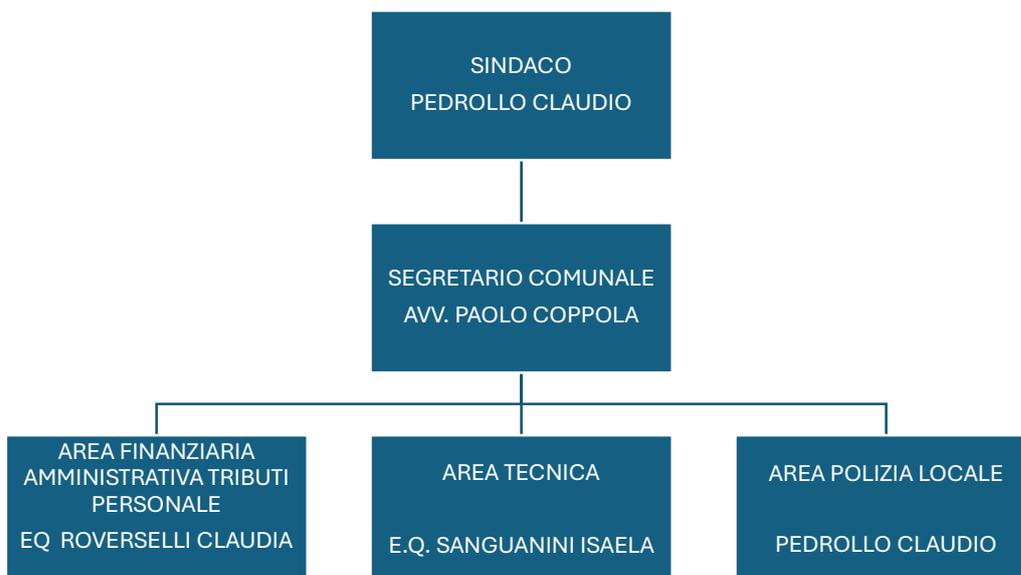
La struttura organizzativa del Comune di Gazoldo degli Ippoliti si articola in n. 3 aree, così come previsto dalla delibera della Giunta Comunale n. 29 del 28.02.2024:

Area Finanziaria Amministrativa Tributi Personale

Area Tecnica

Area Polizia Locale

ORGANIGRAMMA



Nomine d.lgs. n. 222 del 13.12.2023

Riferimento normativo : Decreto legislativo n. 222 del 13.12.2023 “Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità”

Il decreto lgs. N. 222/2023 ha la finalità di garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione.

Per accessibilità, in ossequio all'art. 1 comma 2 del predetto decreto, deve intendersi l'accesso e la fruibilità, si base di eguaglianza con gli altri, dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici, compresi

i servizi elettronici e di emergenza, dell'informazione e della comunicazione, ivi inclusi i sistemi informatici e le tecnologie di informazioni in caratteri Braille e in formati facilmente leggibili e comprensibili, anche mediante l'adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.

In riferimento al d.lgs. 222/2023, con decreti n. 1/2024, n. 2 del 28.2.2024, sono stati nominati i seguenti responsabili :

1. **ROVERSELLI CLAUDIA - responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro** di cui all'articolo 39-ter del 165/2000, (obbligo originariamente previsto solo per le PA con oltre 200 dipendenti, dal 2024 tale obbligo è stato esteso a tutte le PA).
2. **SANGUANINI ISABELLA - responsabile della definizione delle modalità e delle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità all'amministrazione, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.**

Il nominativo dei sopra citati responsabili sarà comunicato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

MISURE ORGANIZZATIVE

Per quanto attiene al lavoro agile è stata adottata la Deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 14.3.2024 di APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE (SMART WORKING), contenente indirizzi per l'espletamento di mansioni lavorative in modalità agile / smart working

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

L'Ente è dotato di una struttura informatica che consente l'accesso da remoto, nel rispetto degli standard di sicurezza, ai dipendenti che possono quindi operare in piena autonomia

COMPETENZE PROFESSIONALI

Il personale dipendente è adeguatamente formato per operare utilizzando le piattaforme digitali necessarie

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Particolare attenzione andrà posta alla qualità percepita dal lavoro agile, con l'obiettivo del mantenimento di un buon livello in termini di efficienza, efficacia e economicità dei servizi erogati

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2024-2026 sulla base dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022, e tenuto conto dei contenuti del DUP 2024/2026.

Riferimenti normativi:

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

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

L'organico complessivo alla data del 31/12/2023 ammonta a **11 (*) unità di personale**, di cui:

- n. **11** a tempo indeterminato
- n. **0** a tempo determinato
- n. **9** a tempo pieno
- n. **2** a tempo parziale (n. 1 unità pt 50% ; n. 1 unità pt 70%)

(*)di cui n. 1 posto vacante alla data del 31.12.2023 (posto vacante per n. 1 agente pl tempo pieno)

Area	Posti previsti alla data del 31.12.2023		Posti coperti alla data del 31.12.2023		Posti vacanti da coprire per effetto del presente piano		Totale posti	Note
	FT	PT	FT	PT	FT	PT		
FUNZIONARI E E.Q.	4	0	4	0	0	0	4	
ISTRUTTORI	4	2	3	2	1	0	6	AL 31.12.2023 risultava vacante n. 1 posto di agente PL tempo pieno, coperto dal 1.1.2024
OPERATORI ESPERTI	1	0	1	0	0	0	1	
OPERATORI	0	0	0	0	0	0	0	
TOTALE	9	2	8	2	1	0	11	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER AREE

Il Comune di Gazoldo degli Ippoliti dal 1.3.2024 è strutturato in 3 aree :

- 1) area amministrativa finanziaria tributi personale
- 2) area tecnica
- 3) area polizia locale

La dotazione organica suddivisa per aree risulta la seguente :

AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA

Unità	profilo professionale	Orario	Note
3	Funzionario amministrativo- contabile	TP	
2	Istruttore Amministrativo- contabile	TP	
1	Istruttore amministrativo- contabile	PT 70%	

AREA TECNICA

Unità	Figura professionale	Orario	Note
1	Funzionario tecnico	TP	
1	Istruttore Amministrativo- contabile	TP	
1	Istruttore tecnico	PT	n. 1 posti Part time 50%
1	Collaboratore tecnico manutentivo	TP	

AREA POLIZIA LOCALE

Unità	Figura professionale	Orario	Note
1	Istruttore di polizia locale	TP	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Funzionari e EQ	n. 3 dipendenti assegnati all'area amministrativa-finanziaria; n. 1 dipendente assegnato all'area tecnica; Si evidenzia che n. 2 dipendenti sono titolari di incarico di elevata qualificazione EQ.
ISTRUTTORI	n. 3 dipendenti assegnati all'area amministrativa-finanziaria (di cui n. 2 a tempo pieno e n. 1 dipendente part time 70%) ; n. 2 (n. 1 tempo pieno e n. 1 part time 50%) dipendenti assegnati all'area tecnica ; n. 1 dipendente assegnato al servizio di polizia locale
Operatori esperti	n. 1 dipendente assegnato all'area tecnica

A partire dal 1° Aprile 2023 l'ordinamento professionale del personale del Comparto Funzioni Locali è disciplinato principalmente dal Titolo III del CCNL 16/11/2022, il quale articola il sistema di classificazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex cat.A)
- Area degli Operatori Esperti (ex Cat.B)
- Area degli Istruttori (ex Cat.C)
- Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat.D)

Il Comune di Gazoldo degli Ippoliti ha preso atto dell'entrata in vigore del nuovo sistema professionale con Deliberazione di Giunta n. 57 del 22.5.2023, con cui sono stati approvati i nuovi profili professionali.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Per l'anno 2025 si prevede l'istituzione di n. 1 nuovo posto di Funzionario Tecnico – Area dei funzionari e EQ (ex categoria D) a tempo indeterminato e orario ridotto (part time nel limite massimo di 18 ore settimanali) , da assumere a completamento dell'organico dell'area tecnica ;

Capacità assunzionale del Comune di Gazoldo degli Ippoliti calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Riferimenti normativi in materia di facoltà assunzionali

- art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano 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;
- D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita" che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;

– successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e il Ministro dell’Interno, in attuazione dell’art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

– art. 1, comma 557-*quater* della L. n. 296/2006 (aggiunto dall’art. 3, comma 5-*bis*, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall’anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno “assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”, cioè al triennio 2011-2013.

– art. 57, comma 3-*septies* del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti.

– parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul *turn over* ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Come evidenziato dal seguente prospetto di calcolo, in applicazione delle regole introdotte dall’articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell’ultima delle tre annualità considerate (2023), e dell’anno 2023 per la spesa di personale:

- abitanti del Comune di Gazoldo degli Ippoliti al 31.12.2023 n. 3046
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **27,20%** (fascia D Comuni da 3000 a 4999 abitanti), e quella prevista in Tabella 3 è pari al **31,20%**; per l’anno 2025 non viene applicata la Tabella 2 in quanto la stessa terminerà i suoi effetti al 31.12.2024, salvo modifiche normative.
- Il Comune di Gazoldo degli Ippoliti evidenzia un rapporto percentuale tra spesa e entrate pari al **16,17%**, **che pertanto pone il Comune al di sotto del primo “valore soglia” del 27,20%**
- Il Comune di Gazoldo degli Ippoliti dispone di un margine di incremento massimo teorico pari a €. **257.923,27**
- **Pertanto, pertanto il limite di spesa da applicare nell’anno 2025 è pari a €. 713.361,92**

Si precisa quanto segue :

- avendo il Comune di Gazoldo degli Ippoliti optato per l’applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva, secondo l’art. 1, comma 668, della L. n. 147/2013, e di conseguenza attribuito al gestore l’entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da Tari è stata comunque contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia;

PROSPETTO DI CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020

		ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2025		
		ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		2024	3046	d
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2023	424.177,24 €	(l)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2023	2.755.986,34 €	
		2021	2.521.604,17 €	
		2022	2.857.977,89 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.711.856,13 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	93.452,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	2.622.654,13 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		16,17%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,20%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
ENTE VIRTUOSO				
ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	289.184,68 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	713.361,92 €	
Rapporto di spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo		2025		27,20%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2025	713.361,92 €	

Si dà atto che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020 e che tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, come risulta dal prospetto.

Si dà atto inoltre che negli anni 2024-2025-2026 si ricorrerà all'utilizzo di parte delle capacità assunzioni, per la somma massima di euro 11.875,00 a cui devono aggiungersi i relativi contributi previdenziali, assistenziali, e irap, per l'aumento dello stanziamento della retribuzione di posizione e risultato, ai sensi dell'art. 11 bis del D.L. n. 135/2018.

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

Come da prospetto allegato al bilancio di previsione 2025-2027, risulta che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, come segue:

valore medio di riferimento triennio 2011/2013 : euro 411.065,76

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025 : euro 400.031,38
--

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER IL LAVORO FLESSIBILE

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009 : euro 7.044,29
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025 : euro 7.044,00

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Riferimento normativo

L'art. 16 della Legge 183/2011 prevede l'istituto della verifica delle eccedenze e di sovrannumeri, come condizione necessaria per poter programmare le assunzioni, pena la nullità degli atti posti in essere;

A seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011, acquisite in atti le dichiarazioni rilasciate da ciascun Responsabile di servizio posto a capo delle aree in cui è articolata l'organizzazione, è emerso quanto segue :

- nell'Ente non sono presenti, nel corso dell'anno 2025, dipendenti in soprannumero;
- nell'Ente non sono presenti, nel corso dell'anno 2025, dipendenti in eccedenza;
- l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2025 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

Si dà atto inoltre che il rapporto tra abitanti e posti previsti nella dotazione organica (12) e la popolazione residente al 31.12.2023 (n. 3046 abitanti) è pari a un dipendente ogni 252,58 abitanti, e rispetta il valore previsto dal DM 18.11.2020, per la stessa classe demografica, pari a 1/159;

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- 1) l'Ente ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2024/2026 entro il termine del 31.12.2023 e ha effettuato la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i termini normativamente definiti e risulta regolarmente acquisito dal Sistema come da documentazione in atti;
- 2) l'Ente ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2025/2027 entro il termine del 31.12.2024 e ha effettuato la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i termini normativamente definiti e risulta regolarmente acquisito dal Sistema come da documentazione in atti;
- 3) l'Ente ha approvato il rendiconto 2023 entro il 30.04.2024 e sono stati rispettati i termini normativamente definiti per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche e regolarmente acquisiti, come da documentazione in atti;
- 4) in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale l'Ente non risulta ente deficitario.
- 5) l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

Si attesta che il Comune di Gazoldo degli Ippoliti non soggiace al divieto assoluto di procedere alla assunzione di personale.

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2024	0	Nessuna cessazione prevista nel triennio 2024_2026
2025	1	è prevista n. 1 cessazione dal 1.1.2025 (funzionario tecnico)
2026	0	Nessuna cessazione prevista nel triennio 2024_2026

3.3.3. PROGRAMMAZIONE E FABBISOGNO 2024/2026

Per quanto attiene la programmazione e fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, per l'anno 2025 si prevede quanto segue :

- assunzione di n. 1 istruttore di polizia locale (il posto è vacante dal 16.12.2024, verrà coperto dal 7.1.2025, a seguito di concorso espletato nel mese di dicembre 2024)
- convenzione con altro/i Ente/i per la gestione della funzione di polizia locale
- somministrazione di lavoro interinale dal 2.1.2025 al 31.3.2025, per sostituzione dipendente in maternità

- istituzione di n. 1 nuovo posto di Funzionario Tecnico – Area dei funzionari e EQ (ex categoria D) a tempo indeterminato e orario ridotto (part time nel limite massimo di 18 ore settimanali) , da assumere nel mese di gennaio 2025 a tempo determinato con contratto di lavoro di cui all’art 110 comma 1, per mesi 6, eventualmente rinnovabili di volta in volta fino alla fine del mandato del Sindaco;

STIMA DELL’EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessuno
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuno
c) a seguito internalizzazioni di attività: nessuno
d) a seguito di dismissione di servizi: nessuno
e) a seguito di potenziamento di servizi: nessuno
f) a causa di altri fattori interni: l’assunzione a tempo determinato di n. 1 dipendente, per far fronte alla assenza di n. 1 dipendente, nei limiti di spesa del lavoro flessibile di cui all’art. 9 c. 28 dl 78/2010 (con delibere GC n. 103 e 122/2024 è stato disposto il ricorso al lavoro interinale) ;
g) a causa di altri fattori: nessuno

STIMA DELL’EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessuno
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuno
c) a seguito internalizzazioni di attività: nessuno
d) a seguito di dismissione di servizi: nessuno
e) a seguito di potenziamento di servizi: nessuno
f) a causa di altri fattori interni: si prevede quanto segue : <ul style="list-style-type: none"> - somministrazione lavoro interinale, nel periodo dal 2.1.2025 al 31.3.2025, per sostituzione di una dipendente assente - assunzione n. 1 agente di polizia locale dal 7.1.2025 , (posto vacante dal 16.12.2024), a seguito di concorso pubblico - convenzione con altro/i Ente/i per la gestione della funzione di polizia locale - istituzione di n. 1 nuovo posto di Funzionario Tecnico – Area dei funzionari e EQ (ex categoria D) a tempo indeterminato e orario ridotto (part time nel limite massimo di 18 ore settimanali) , da assumere nel mese di gennaio 2025 a tempo determinato con contratto di lavoro di cui all’art 110 comma 1, per mesi 6, eventualmente rinnovabili di volta in volta fino alla fine del mandato del Sindaco;
g) a causa di altri fattori esterni: nessuno

STIMA DELL’EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessuno
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuno
c) a seguito internalizzazioni di attività: nessuno
d) a seguito di dismissione di servizi: nessuno
e) a seguito di potenziamento di servizi: nessuno
f) a causa di altri fattori interni: nessuno
g) a causa di altri fattori esterni: nessuno

Certificazione del Revisore del Conto

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.

L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

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

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2024	Invariato	
2025	Invariato	
2026	Invariato	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2024	Invariato	
2025	Invariato	
2026	Invariato	

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;

- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione			
	2024	0	
	2025	0	
	2026	0	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti			
	2024	0	
	2025	0	
	2026	0	
Meccanismi di progressione di carriera interni			
	2024	0	
	2025	0	
	2026	0	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)			
	2024	0	
	2024	0	
	2026	0	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali			
	2024	0	
	2025	0	
	2026	0	
Soluzioni esterne all'amministrazione			
	2024	0	
	2025	2	<ul style="list-style-type: none"> - assunzione dal 7.1.2025 a seguito di concorso pubblico, svolto nel mese di dicembre 2024 - convenzione con altro/i Ente/i per la gestione associata della funzione di polizia locale - contratto di lavoro a tempo determinato, di cui all'art 110 comma 1
	2026	0	
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)			
	2024	0	
	2025	0	
	2026	0	
Ricorso a forme flessibili di lavoro			
	2024	1	Contratto di somministrazione lavoro per sostituzione di una dipendente area amministrativa assente
	2025	1	Contratto di somministrazione lavoro (2.1.2025-31.3.2025) per

		sostituzione di una dipendente area amministrativa assente
	2026	0
Concorsi/scorrimiento graduatoria		
	2024	0
	2025	0
	2026	0
Stabilizzazioni		
	2024	0
	2025	0
	2026	0

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Risorse umane, risulta che non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017 e s.m.i. (stabilizzazioni).

Nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 4, comma 3, D.L. n. 101/2013, non sono vigenti presso il Comune di Gazoldo degli Ippoliti graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato per le quali non risultano assunti in servizio i relativi vincitori.

Non sono presenti situazioni di soprannumero e/o di eccedenze di personale.

Ai fini della sostenibilità finanziaria, si attesta che:

- 1) l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta rispettato, sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2023 e sul bilancio di previsione 2024/2026;
- 2) le assunzioni programmate nel triennio, relative alla copertura dei posti già previsti e che si renderanno vacanti nel triennio, rientrano nel tetto di spesa di personale;

E' AUTORIZZATA IN OGNI CASO:

- **la copertura dei posti previsti nella dotazione organica, in tutti i casi di vacanza degli stessi, a qualsiasi causa, con una delle modalità di assunzione previste dalla Legge e compatibilmente con le norme in materia di assunzione di personale, vigenti nel tempo, nel rispetto delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, e dei parametri assunzionali, verificati all'atto dell'avvio delle procedure per la relativa assunzione;**
- **le eventuali assunzioni di lavoro flessibile per la copertura dei posti previsti nella dotazione organica, in caso di vacanza degli stessi, nelle more della copertura a tempo indeterminato, oppure per la sostituzione di personale assente dal servizio, dovranno essere disposte nel rispetto della normativa di riferimento per il lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale.**

Dovranno essere invece autorizzate con specifica deliberazione di modifica/integrazione del PTFP le assunzioni di lavoro flessibile per posti ulteriori rispetto a quelli già individuati con il presente atto.

Per la copertura degli attuali posti vacanti o che si renderanno vacanti nel triennio 2024_2026, si ricorrerà alle sostituzioni del personale cessato o tramite specifici concorsi pubblici ovvero attraverso l'istituto della mobilità, l'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti purché relative ai medesimi profili dei posti vacanti nel rispetto del regolamento dell'ente, oppure, compatibilmente con i limiti del lavoro flessibile di cui all'art 9 comma 28 del DL 78/2020, alla attivazione di forme di contratto di lavoro flessibile/tempo determinato .