

Comune di Mercato Saraceno



Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O)

ARCHITETTURA DEL PIAO

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	2.1 Valore pubblico	Documento unico di programmazione (DUP)
	2.2 Performance	Piano della performance e obiettivi di PEG 2022-2024;
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1 Struttura organizzativa	Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica Piano delle azioni positive 2022-2024; Piano della performance e obiettivi di PEG 2022-2024;
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA)
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024; Piano della formazione del personale
4 MONITORAGGIO	4 Monitoraggio	Relazione finale sulla performance Verifica sullo stato di attuazione dei programmi e Relazione finale OIV Relazione finale di prevenzione della corruzione e trasparenza

MAPPA DI APPROVAZIONE DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DEL PIAO

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK sito internet
Documento unico di programmazione (DUP) 2022-2024 (Nota Aggiornamento)	Delibera di Consiglio Comunale n. 64 del 22/12/2021	https://www.comune.mercatosaraceno.fc.it/piano-della-performance
Piano della Performance e obiettivi gestionali 2022-2024	Delibera di Giunta Comunale n. 36 del 28/04/2022	https://www.comune.mercatosaraceno.fc.it/piano-della-performance
Piano delle Azioni Positive 2022-2024	Delibera di Giunta Comunale n. 27 del 07/04/2022	https://www.comune.mercatosaraceno.fc.it/piano-della-performance
Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA)	Delibera di Giunta Comunale n. 81 del 11/11/2021 di recepimento POLA – Unione Valle Savio	https://www.comune.mercatosaraceno.fc.it/piano-della-performance
Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024	Delibera di Giunta Comunale n.5 del 27/01/2022	https://www.comune.mercatosaraceno.fc.it/prevenzione-della-corruzione
Piano triennale dei fabbisogni di personale	Delibera di Giunta Comunale n. 34 del 28/04/2022 e presente provvedimento	Modifiche alla Programmazione contenute nel presente documento per il periodo 2022-2024
Piano della formazione	Piano formativo integrato 2022	Documento pubblicato nella intranet Unione Valle Savio
Relazione finale piano triennale prevenzione della corruzione e trasparenza	Delibera di Consiglio Comunale n. 58/2016: Convenzione per il conferimento delle attività in Unione	https://www.comune.mercatosaraceno.fc.it/prevenzione-della-corruzione

La mappa dei documenti di riferimento del PIAO evidenzia che solo la **sottosezione 3.3. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale** non rinvia a documenti già approvati in corso d'anno ma la modifica alla Programmazione è contenuta ed approvata dalla Giunta con il presente piano.

Sezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024

La presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale del Comune di Mercato Saraceno per il periodo 2022-2024, tenendo conto delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto alle attività e agli obiettivi assegnati alla struttura nei documenti di programmazione, utilizzando una metodologia di rilevazione di seguito descritta.

La prima parte della sezione fotografa la situazione della dotazione di personale al momento dell'adozione del Piano, specificando la dotazione in termini di spesa, i profili professionali presenti e la loro assegnazione organizzativa.

Questo permette di avere un quadro della distribuzione delle risorse nella struttura dell'ente e del posizionamento strategico degli ambiti organizzativi.

La seconda parte individua quali capacità assunzionali ha oggi il Comune nell'ambito del quadro normativo di riferimento, tenendo conto dei limiti previsti e, sulla base delle strategie individuate, definisce la programmazione del personale per il triennio 2022-2024 con particolare riferimento all'anno 2022.

Dotazione organica al 1° settembre 2022

La dotazione organica, secondo quanto previsto dal quadro normativo, è calcolata dinamicamente in termini di spesa teorica massima tenendo conto:

- della spesa del personale in servizio;
- della spesa derivante dalle assunzioni programmate nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP);

- della minore spesa per le cessazioni programmate;
- delle restanti voci di spesa del personale previste dall'art. 1 c. 557 della legge 296/2006

Ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs 165/2001 e sulla base delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale approvate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione pubblicato sulla G.U. del 27/07/2018, con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) viene determinata la dotazione organica espressa, appunto, in termini di spesa, calcolata su base annua, che non può essere superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014.

Si riporta di seguito il prospetto attestante il rispetto del limite di cui sopra.

LIMITI SPESA DEL PERSONALE (art. 1, comma 557, legge n. 296/2006)				
	Consuntivo 2021	Bilancio 2022	Bilancio 2023	Bilancio 2024
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DELLA SPESA:				
Impegni personale (macro 01)	1.109.057,78	1.218.201,91	1.154.788,00	1.154.788,00
Fondo pluriennale vincolato spese personale		- 81.360,00		
Irap	82.500,00	82.500,00	82.500,00	82.500,00
ALTRE SPESE (fuori costo personale)				
Previdenza personale P.M.				
Tirocini				
Somministrazione lavoro				
Comandi personale				
Lavoro in convenzione Art.13 e 14 CCNL				
COMPONENTI ESCUSE DALLA DETERMINAZIONE DELLA SPESA:				
Aumenti contrattuali	- 159.389,44	- 160.000,00	- 160.000,00	- 160.000,00
Ritenute D.L. 112/2008	- 600,80	- 500,00	- 500,00	- 500,00
Categorie Protette	-	-	-	-
Buoni pasto (negli anni precedenti non erano stati considerati)	- 6.865,04	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Rimborso spese per il personale comandato presso altre amministrazioni	- 72.859,07	47.417,00	43.500,00	43.500,00

LIMITI SPESA DEL PERSONALE (art. 1, comma 557, legge n. 296/2006)				
	Consuntivo 2021	Bilancio 2022	Bilancio 2023	Bilancio 2024
- Rimborso spese Segretario 50% Assunzioni TD PNRR	- 56.879,24	- 50.000,00	- 50.000,00	- 50.000,00
Diritti di rogito	- 12.344,02	- 9.000,00	- 10.000,00	- 10.000,00
Incentivi evasione	- 6.836,58	- 18.749,92	- 8.910,00	- 8.910,00
Incentivi Tecnici	- 17.219,28	- 20.889,00	- 20.000,00	- 20.000,00
Totale spesa personale	858.564,31	902.785,99	934.378,00	934.378,00
Personale trasferito ad Unione	141.000,00	141.000,00	141.000,00	141.000,00
Totale spesa personale	999.564,31	1.043.785,99	1.075.378,00	1.075.378,00
Limite spesa personale media anni 2011/2013 <i>(D.L. 90 del 24/6/2014 convertito in legge 114/2014)</i>				1.127.547,21

L'organico del personale in servizio a tempo indeterminato al quale, ai fini della determinazione della dotazione organica come su specificata, va aggiunto il personale da assumere sulla base della PTFP, è riportato, suddiviso per settore di assegnazione e categoria di inquadramento, nel seguente schema:

SITUAZIONE AL 1.09.2022	A	B1	B3	C	D	TOT.	TEMPO DETERM
SETTORE							
Segreteria – Affari Generali	0	0	0	2	5	7	
Organizzazione – Finanze – Personale	0	0	0	2	2	4	
Gestione e Sviluppo del Territorio	0	2	1	3	4	10	

SITUAZIONE AL 1.09.2022		A	B1	B3	C	D	TOT.	TEMPO DETERM
SETTORE								
Polizia Locale		0	0	0	1	0	1	2
TOTALI		0	2	1	8	9	22	2

In aggiunta al suddetto personale si segnalano le seguenti posizioni:

- Segretario Generale (in Convenzione al 50% con altro Comune)

In riferimento al suddetto organico, si riporta di seguito la sua suddivisione fra i profili professionali presenti.

Personale in servizio suddiviso per profilo professionale

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO	N. DIPENDENTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	5
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	4
C	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	1
C	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE CFL	2
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO	N. DIPENDENTI
C	ISTRUTTORE CONTABILE	2
C	ISTRUTTORE TECNICO	3
B3	COLLABORATORE TECNICO	1
B1	ESECUTORE OPERATIVO SPECIALIZZATO	2
	Totale	24

Capacità assunzionali – quadro normativo

La rilevazione delle esigenze di personale nasce dalla valutazione delle competenze necessarie all'ente per raggiungere le strategie e svolgere con efficacia le proprie attività. L'effettiva programmazione del personale, sulla base delle esigenze rilevate, deve tuttavia tener conto dei limiti alla capacità assunzionale che la normativa vigente introduce e che di seguito si sintetizzano.

L'art. 91 del Testo Unico dell'Ordinamento degli enti locali (D.lgs 267/2000), ai fini della funzionalità e dell'ottimizzazione delle risorse, prevede che gli organi di vertice delle Amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione delle spese di personale.

Il D.Lgs. 165/2001, modificato ed integrato dal D.Lgs. 75/2017, all'art. 6 comma 1 stabilisce che le pubbliche amministrazioni definiscono l'organizzazione degli uffici in funzione delle finalità indicate nell'art. 1 comma 1, adottando gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti in conformità al piano triennale dei fabbisogni e previa informazione sindacale.

L'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019, detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria ed, in particolare al comma 2 stabilisce:

“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..... Omissis 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. “.

Sulla G.U. del 27 aprile 2020, è stato pubblicato il DPCM del 17 marzo 2020 “misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal su citato comma 2 art. 33 del D.L. 34/2019 la cui applicazione decorre dal 20 aprile 2020.

Il D. L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge 113/2021, prevede inoltre misure speciali per l’assunzione del personale e il conferimento di incarichi professionali per l’attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche, che non saranno quindi considerate nell’indice di incidenza della spesa del personale e neppure nei limiti del lavoro flessibile (art. 9, c.28, D.L. 78/2010).

Il DPCM del 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. del 27 aprile 2020, “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, con la tabella contenuta all’art. 4, individua i **valori soglia** per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni di cui all’art. 2 del medesimo DPCM e che, per il **Comune di Mercato Saraceno**, è pari al **26,9%**;

Capacità assunzionale – situazione Comune di Mercato Saraceno

Sulla base delle verifiche contabili di cui alla normativa su citata in materia di assunzioni a tempo indeterminato, è stato calcolato l’indice di incidenza della spesa di personale del Comune di Mercato Saraceno, rilevata nel Bilancio consuntivo 2021, sulla media delle entrate correnti 2019/2021. L’incidenza calcolata è pari al **20,51%** e si colloca al di sotto al 26,9% indicato come valore soglia nella tabella di cui all’art. 4 del suddetto DPCM. Tale condizione consente al Comune di Mercato Saraceno di incrementare la spesa di personale in misura non superiore al 24% della spesa di personale dell’anno 2018 e, comunque, entro il limite del valore soglia su indicato come evidenziato nella tabella seguente.

**PROSPETTO CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI
AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.L. 34/2019 E DEL DPCM DEL17/03/2020**

ENTRATE RELATIVE AI PRIMI TRE TITOLI DELLE ENTRATE DEGLI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI		Accertamenti ANNO 2019	Accertamenti ANNO 2020	Accertamenti ANNO 2021
1) Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa (Titolo I)	(+)	4.273.138,15	4.050.281,26	4.246.966,33
2) Trasferimenti correnti (titolo II)	(+)	411.492,81	909.868,53	498.670,55
3) Entrate extratributarie (titolo III)	(+)	654.865,66	531.591,81	643.379,79
TOTALE ENTRATE PRIMI TRE TITOLI		5.339.496,62	5.491.741,60	5.389.016,67
MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI		5.406.751,63		
Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2021)	(-)	273.266,00		
MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI		5.133.485,63		
SPESA DEL PERSONALE (rendiconto 2021)				
impegni personale (macro 01)	(+)	1.052.178,54		
Tirocini formativi	(+)	600,00		
TOTALE SPESA DEL PERSONALE		1.052.778,54		

VERIFICA VALORE SOGLIA (RAPPORTO SPESA COMPLESSIVA PERSONALE/ ENTRATE CORRENTI)	
media entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati	5.133.485,63
spesa del personale	1.052.778,54
%	20,51
valore soglia per fascia demografica	26,9
INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 5 DEL DPCM	
INCREMENTO MASSIMO ANNO 2022 (24% spesa anno 2018 pari ad € 1.050.811,25) -tabella 2 art.5 del D.M.)	252.194,70
SPESA MASSIMA ASSOLUTA NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA	328.129,09
POSSIBILE INCREMENTO DI SPESA	252.194,70

Il suddetto incremento è stato in parte utilizzato ai fini dell'attuazione del PTFP 2021/2023 come evidenziato nella seguente tabella:

ESPANSIONE MAX POSSIBILE	252.194,70 €
utilizzo in espansione su PTFP 2021/2023 (Vedi allegato 3 deliberazione G.C. n. 34/2022)	-33.163,19 €
espansione max utilizzabile su PTFP 2022/2024	219.031,51 €

Rilevazione delle esigenze

La rilevazione delle esigenze di personale per il periodo 2022-2024 è stata effettuata prendendo in considerazione innanzitutto quanto rilevato per la predisposizione delle precedenti programmazioni, per le quali era stata svolta una approfondita analisi dei fabbisogni rispetto alle strategie e alle competenze necessarie per raggiungerle. L'ultima programmazione approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 34 del 28 aprile 2022, è stata predisposta nel rispetto dei limiti di spesa e delle capacità assunzionali e, quindi, degli equilibri complessivi di finanza pubblica.

Rispetto alle esigenze rilevate sono state effettuate le selezioni e le successive assunzioni finanziate per l'anno 2022, così come previsto. Con lo stesso atto, a seguito di rilevazione effettuata con tutti i Responsabili dell'ente, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, è stato dato atto che non

sono rilevate eccedenze di personale.

Rispetto a tale documento, ulteriori analisi ed approfondimenti con i Responsabili di Settore hanno evidenziato la necessità di provvedere ad una integrazione rispetto a quanto precedentemente programmato.

Si è provveduto ad analizzare:

- gli obiettivi strategici o le attività ordinarie collegate alle esigenze di assunzione rilevate;
- il turnover previsto nei Settori per gli anni 2023-2024;
- l'impatto, in termini di numero di persone e di costi, delle richieste sulla situazione esistente, determinando il posizionamento strategico di ogni settore rispetto all'ente in termini di personale;

Contestualmente si sono rilevate le esigenze legate alle competenze da reclutare per la predisposizione e realizzazione dei progetti da finanziare nell'ambito del PNRR.

Sviluppo e Gestione del Territorio

Nell'ambito del Settore, a seguito dell'approvazione del precedente piano e nel rispetto di quanto in esso previsto, si è conclusa la procedura di selezione di n. 1 Istruttore direttivo tecnico e con determinazione n. 170 del 22/06/2022 è stata assunta una nuova unità a supporto dell'ufficio Lavori Pubblici, particolarmente impegnato nella predisposizione e realizzazione di progetti da finanziare nell'ambito del PNRR. I Comuni, infatti, saranno titolari di una fetta importante degli investimenti PNRR e hanno la necessità di avere personale qualificato in grado di affrontare le sfide dei prossimi anni.

Rispetto al precedente piano, inoltre, si registra l'intervenuta improvvisa cessazione del rapporto di lavoro il 20 maggio 2022 con un Istruttore tecnico, cat. C che rende necessario procedere alla sostituzione della risorsa avviando la relativa procedura concorsuale senza istituzione di ulteriori posti.

Organizzazione – Finanze – Personale

Nell'ambito del Settore Finanziario emerge la necessità di riorganizzare l'ufficio sia in vista dei prossimi pensionamenti sia in seguito all'emanazione delle norme che regolamentano in maniera puntuale e specialistica il monitoraggio e la successiva rendicontazione dei progetti finanziati dal PNRR che richiedono competenze specifiche anche di risorse da impiegare all'ufficio ragioneria. E' quindi necessaria l'assunzione di una nuova unità di cat. D in

grado di presidiare il rispetto dei vincoli di utilizzo delle risorse PNRR che, essendo risorse vincolate, sono soggette a stringenti obblighi di monitoraggio e rendicontazione anche tramite l'utilizzo di banche date e software dedicati. La corretta gestione di queste specifiche risorse di bilancio è condizione essenziale per garantire la tracciabilità dei relativi movimenti finanziari e prevenire la perdita dei relativi finanziamenti.

Le assunzioni ai fini della realizzazione dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR, così come specificato dalla circolare n. 4 MEF-RGS del 18/01/2022, possono essere di due diverse tipologie:

Riferimenti Normativi	Tipologie di assunzioni	Vincoli finanziari specifici
ART.1 D.L. 80/2021	Assunzioni a tempo determinato collegate a progetti delPNRR di cui l'ente ha la piena titolarità avalere su risorse del PNRR.	Costo del personale da imputare a progetto <u>entro il massimale</u> previsto in base alla fascia finanziaria del progetto (Circolare Mef 4/2022)
ART. 31 BIS D.L. 152/2021	Assunzioni a tempo determinato a valere su risorse acarico del bilancio dell'ente.	Spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dalla media delle entrate degli ultimi 3 rendiconti al netto del FCDE * % in base alla fascia demografica (Allegato al D. L. 152/2021)
Entrambe le tipologie di assunzioni sono escluse dagli ordinari vincoli di spesa: <ul style="list-style-type: none"> - <u>ex art.9 c.28 del D.L. 78/2010;</u> - <u>ex art.33 del D.L. 34/2019;</u> - <u>ex art.1 c.557 quater L. 296/2006</u> 		

- Rispetto alla prima tipologia (finanziamento nell'ambito dei progetti PNRR), ad oggi è stata prevista la possibilità di assumere n. 1 istruttore direttivo tecnico – Cat. D, nell'ambito del progetto candidato al finanziamento di "Riqualificazione materna Capoluogo". Ovviamente tale assunzione è subordinata alla concessione del contributo richiesto.
- Rispetto alla seconda tipologia, la spesa massima possibile, calcolata sulla base di quanto previsto dall'art. 31bis del DL 152/2021, è pari ad € 82.135,00 annui: per il momento non sono state programmate assunzioni a tempo determinato rientranti in questa tipologia.

Riserve di legge

Nell'ambito delle procedure selettive per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato si terrà conto della normativa che prevede l'applicazione di specifiche riserve ed in particolare:

- art. 11 del D.Lgs. 8/2014, e art. 678, comma 9, del D.Lgs. 66/2010 (volontari forze armate);
- art. 3 - comma 1 e art. 18 - comma 2, della legge 12 marzo 1999 n. 68 (norme per il diritto al lavoro dei disabili).

Condizioni per poter procedere alle assunzioni

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei vincoli e degli adempimenti riportati nella seguente tabella:

OGGETTO	RIFERIMENTI NORMATIVI	RISPETTO
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale	art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001	SI
Adozione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità	art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, e art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001	SI
Adozione del Piano della Performance	Art. 10 del D.Lgs. 150/2009	SI
Contenimento delle spese di personale in riferimento al valore medio del triennio 2011-2013	art. 1 comma 557 della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007)	SI
Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché	art. 9 - comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni dalla L. 160/2016 e come modificato dall'art. 1 comma	SI

OGGETTO	RIFERIMENTI NORMATIVI	RISPETTO
dell'invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche	904, della legge 145/2018	
Corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso apposita piattaforma informatica.	art. 9 - comma 3-bis del D.L. n. 185/2008	SI

Programmazione del personale

Sulla base degli indirizzi e delle rilevazioni effettuate con i dirigenti, si riporta di seguito lo schema relativo alle esigenze di personale per gli anni 2022-2024 rispetto ai profili professionali richiesti.

La tabella contenente i profili professionali programmati per l'assunzione nel periodo 2022-2024, tenendo conto dei risultati della rilevazione delle esigenze e della compatibilità con i limiti alle capacità assunzionali previsti dalla normativa sopra riportata e con le risorse finanziarie disponibili nel bilancio dell'ente, è la seguente:

				Piano occupazionale anno 2022				Previsioni 2023/2024				
				2022				COSTI				
								2023/2024				
SETTORE	cat	N°	PROFILO PROF.	A	MI	PC	ST	su base annua				
				A	MI	PC	ST	A	MI	PC	ST	
GESTIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	C	1	ISTRUTTORE TECNICO SOSTITUZIONE DI TURNOVER	1								
ORGANIZZAZIONE FINANZE PERSONALE	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1								
TOTALE				2	0	0	0	64.045,01	0	0	0	0

Legenda: A = assunzioni dall'esterno (concorso o mobilità) MI = mobilità interna PC = progressione di carriera ST = stabilizzazione

QUOTA COSTO PERSONALE FINANZIATO CON CAPACITA' FINANZIARIA ENTI VIRTUOSI AI SENSI DELL'ART. 33 D.L. 34/2019

Valore sostituzioni di personale nell'anno di cessazione (2022) :

DIPENDENTE	CATEGORIA	DATA ASSUNZIONE	TABELLARE RAPPORTATO AL PERIODO
ISTRUTTORE TECNICO UFFICIO LAVORI PUBBLICI Trattasi di sostituzione di turnover	C	1/12/2022 – SOLO QUOTA 2022	€ 2.559,45 Dal 2023 costo rientrante nei limiti dell'art. 1, c. 557
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONT. UFFICIO RAGIONERIA	D	1/12/2022 – NUOVA UNITA' DI PERSONALE	€ 33.331,61
TOTALE COSTO RIENTRANTE NEL MARGINE DI ASSUNZIONI POSSIBILI AI SENSI DEL D.M. 34/2019			€ 35.891,06

ESPANSIONE MAX POSSIBILE 2022	252.194,70 €
Utilizzo in espansione su PTFP 2021/2023 (Vedi allegato 3 deliberazione G.C. n. 34/2022)	-33.163,19 €
Utilizzo in espansione su PIAO 2022/2024 (presente atto)	-35.891,06 €
espansione max utilizzabile su prossima programmazione	183.140,45 €

Entrambe le procedure di assunzione saranno procedute da attivazione di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e saranno effettuate soltanto a seguito di esito negativo.

Le assunzioni a tempo determinato, per esigenze impreviste ed eccezionali, saranno attivate dai Responsabili di Settore nel rispetto

- a. dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 9 – comma 28 – del DL 78/2010 e s.i.m.;
- b. dall'art. 50 del CCNL 21.05.2018;
- c. dal D.Lgs. 81/2015 e dall'art. 52 del CCNL 21.05.2018;

nel limite dell'importo di € 83.007,53 (spesa 2009), come definito con determinazione n. 30/2012.

Per le assunzioni di sostituzione di turnover, a parità quindi di profilo e di spesa, sarà possibile procedere senza che questo comporti una modifica alla programmazione, nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia.

Andamento occupazionale

Si propone nella tabella seguente l'andamento occupazionale del personale in servizio, calcolato considerando il turnover programmato in base alla normativa vigente e le assunzioni sopra programmate tenendo conto della rilevazione effettuata in ambito di programmazione 2022-2024.

TREND		2022	2023	2024
Dipendenti 01/09	+	24*	26	25
Cessazioni programmate	-	/	/	/
Assunzioni programmate nel piano 2022-2024	+	2	1	/
Dipendenti al 31/12	=	26	25	25

* per l'anno 2022 il dato è rilevato al 1° settembre 2022.

Nei dati riportati non è compreso il Segretario generale.