



COMUNE DI BUSALLA
Città Metropolitana di Genova

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2022 – 2024

AGGIORNAMENTO

(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

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.

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 comunica 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'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, 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, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - 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 le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022. Ai sensi dell'art. 8 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 in sede di prima applicazione tale termine è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le

amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti:

- procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012 (comma 1);
- procedono alla predisposizione del PIAO limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), (comma2).

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di Busalla (GE) Indirizzo: Piazza Macciò n. 1 Codice fiscale/Partita IVA: 80007490107/00867000101 Sindaco: Loris Maieron_ Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre anno precedente: 39 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 5340 Telefono: 010 9768321 Sito internet: www.comune.busalla.ge.it E-mail: responsabilepersonale@comune.busalla.ge.it PEC: postacertificata@pec.comune.busalla.ge.it	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione 2.1: Valore pubblico	Sezione non pertinente in quanto Ente con meno di 50 dipendenti
Sottosezione 2.2: Performance	Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 07/03/2022 Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 07/02/2022
Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 07/02/2022
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa	VEDI ALLEGATO N.1
Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile	Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.28 del 07/03/2022
Sottosezione 3.3: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	VEDI ALLEGATO N.2

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Attualmente il Comune di Busalla, per monitorare la Performance strategica ed operativa applica quanto previsto nel proprio “Sistema integrato di valutazione permanente dell’Ente e del personale-Persone Organizzative e Personale dei Livelli” approvato con DGC n. 85/2017.

Per quanto riguarda invece il monitoraggio sull’azione delle misure obbligatorie e ulteriori finalizzate alla prevenzione del rischio di corruzione, si rinvia a quanto disposto al paragrafo 2.1.4 del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Per quanto riguarda infine le misure di promozione della trasparenza si specifica che, annualmente il Responsabile della corruzione e della trasparenza redige apposita relazione e l’OIV verifica ed attesta, su specifica indicazione contenuta in una apposita deliberazione ANAC, il corretto adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza; gli esiti di tale verifiche sono pubblicate nella sezione amministrazione trasparente.

SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

PREMESSE NORMATIVE

Il D. Lgs. 267/2000, successivamente riformato con il D. Lgs.150/2009, comporta la definizione di un sistema integrato di pianificazione e controllo che, partendo dal programma amministrativo di mandato del Sindaco e delle linee programmatiche approvate dal Consiglio comunale, traduce le linee di indirizzo politico in azioni concrete da svolgere per dare attuazione agli impegni assunti dagli amministratori nei confronti della comunità.

L'art. 89 del D. Lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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.

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001, in materia di dotazione organica prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI BUSALLA AL 1° DICEMBRE 2022

Area di attività	n. posti	Categoria	Profilo professionale	Ufficio	Personale	Note
Area Finanziaria	1	D3	Funzionario esperto	Ragioneria	Reggiardo Valentina	
	1	D1	Funzionario	Tributi	Orengo Daniele	
	2	C	Istruttore amministrativo-contabile	Ragioneria	Bonura Christian Ottoboni Maria Edi	
	1	C p.t. 25 ore/sett.	Istruttore amministrativo-contabile	Personale	Venzano Francesca	
	1	B1	Addetto servizi amministrativi	Personale/tributi	Bonvicini Daniela	
TOTALE	6					

<i>Area di attività</i>	<i>n. posti</i>	<i>Categoria</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Ufficio</i>	<i>Personale</i>	<i>Note</i>
Area Affari Generali	1	D1	Funzionario di Segreteria e per le attività produttive	Commercio sede fissa/Segreteria/ Affari generali/ Serv. Cimiteriali - Cultura	Vivaldo Rita	
	4	C	Istruttore	Anagrafe/Stat o civile/Elettora le	Prischich Daniela Staltari Carmela	
				Biblioteca	Perboni Maria Grazia	
				Commercio	Piras Simona	
	1	B1	Addetto servizi amministrativi	Protocollo Albo pretorio Notifiche	Guido Ivana	dependente che presta servizio anche presso l'area finanziaria
1	B3 Full-time	Collaboratore Amministrativo	Protocollo Albo pretorio Notifiche	Gaviglio Francesco	Posto proveniente da Area Tecnica	
TOTALE	7					

<i>Area di attività</i>	<i>n. posti</i>	<i>Categoria</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Ufficio</i>	<i>Personale</i>	<i>Note</i>
Area Tecnica	1	D3	Funzionario esperto	Responsabile di area	Posto vacante (*)	
	2	D1	Funzionario	Manutenzione ordinaria patrimonio comunale – Rifiuti solidi urbani	Posto vacante (*) Reale Enrico	
	3	C1	Istruttore amministrativo	Segreteria amministrativa	Davico Gloria Pavese Stefania Stagnaro Mattia	
	2	B3	Addetto attività produttive polivalenti		Doria Andrea n.1 posti vacanti (*)	
	1	B3 pt. 50%	Addetto attività produttive polivalenti		posto vacante (*)	Posto proveniente da Area Affari Generali
	13	B1	Addetto attività produttive polivalenti		Barbieri Alessio Castagnasso Michele Navone Flavio Spilinga Gianluca Strata Vittorino Guido Angela	

					Lomi Claudia n. 6 posti vacanti (*)	
	1	B1 (t.p.) 30 ore/sett.	Addetto attività produttive polivalenti		Tamburini Ornella	
TOTALE	23					

Area di attività	n. posti	Categoria	Profilo professionale	Ufficio	Personale	Note
Area Urbanistica	2	D1	Funzionario	Urbanistica pubblica ed edilizia privata	Traverso Patrizia Rebora Paolo	
	1	C1	Istruttore amministrativo	Segreteria amministrativa	Nazzi Anna	
TOTALE	3					

Area di attività	n. posti	Categoria	Profilo professionale	Ufficio	Personale	Note
Area Sociale Servizi per la collettività	2	D1	Funzionario esperto	Resp. di area Coordinamento ATS 37	Torrielli Alessia	
			Funzionario	Assistenza sociale professionale	Repetto Valentina	
	2	C1	Istruttore amministrativo	Pubblica Istruzione, Asilo nido, Promozione territoriale, servizi amm.vi Area/ATS	Bavastro Loredana Torti Daniela	
	1	B3	Collaboratore		Posto vacante (*)	
	1	B3 Pt. 67%	Collaboratore Amministrativo	Segreteria tecnica DSS10	Garrè Daniela	
	1	B1	Addetto attività produttive polivalenti	Servizi domiciliari	Posto vacante (*)	
	1	B1	Addetto servizi amministrativi	Servizi amm.vi /ATS Segretariato	Perboni Maria Carla	
TOTALE	8					

Area di attività	n. posti	Categoria	Profilo professionale	Ufficio	Personale	Note
Polizia Locale	2	D1	Funzionario	Responsabile di area	La Porta Gesualdo Posto vacante (*)	
	4	C	Agente di Polizia Locale	Polizia Municipale	Roveda Beatrice Salvarezza Giulio Giannelli Daniela Posto vacante (*)	
TOTALE	6					

(*) I posti vacanti verranno coperti solo nei limiti stabiliti dalla normativa vigente.

RIEPILOGO – DOTAZIONE ORGANICA AL 1° DICEMBRE 2022

Categoria	Profilo professionale	N° posti totali	Di cui n° posti vacanti	Costo complessivo dei posti coperti e vacanti - €
D3	Funzionario esperto	2	1 posto vacante nell'Area Tecnica	55.145,70
D1	Funzionario	10	1 posto vacante nell'Area Polizia Locale 1 posto vacante nell'Area Tecnica	239.800,90
C	Istruttore amministrativo / Agente di polizia locale	16	1 posto vacante nell'Area Tecnica 1 posto vacante nell'Area Polizia Locale	352.630,56
C t.p. - 25 ore sett	Istruttore amministrativo	1	nessuno	15.305,15
B3	Addetto attività produttive polivalenti/ Collaboratore Amministrativo	4	1 posti vacanti nell'Area Tecnica 1 posto vacante nell'area Sociale	82.609,80
B3 t.p. – 18 ore sett	Addetto attività produttive polivalenti/ Collaboratore Amministrativo	1	n. 1 posto vacante nell'Area Tecnica	10.326,23
B3 p.t. – 24 ore sett	Collaboratore amministrativo	1	nessuno	13.837,14
B1	Addetto attività produttive polivalenti	17	6 posti vacanti allocati nell'area Tecnica 1 posto vacante nell'area Sociale	332.127,47
B1 t.p. – 30 ore sett.	Addetto attività produttive polivalenti	1	nessuno	16.215,64
	TOTALE	53	16	1.117.385,54

SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 9/2022 è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (di seguito PTFP) 2022- 2024 e nel presente documento è contenuto l'aggiornamento del predetto piano.

PREMESSE NORMATIVE

- L'art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art. 91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267) che dispone che gli Enti debbano approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale (e debbano provvedere alla comunicazione dei contenuti dello stesso al Dipartimento della Funzione Pubblica);
- L'art. art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296 che dispone che debba essere rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013;
- L' art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che dispone l'Ente abbia approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità;
- L'art. 9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 che dispone che L'Ente abbia rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- L'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che dispone che L'Ente abbia adottato il Piano della Performance;
- L'art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il quale dispone che l'Ente abbia verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà;
- l'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, che dispone che siano stati rispettati gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito;
- l'art. 243 c. 1 D. Lgs 267/2000 il qual dispone che l'Ente non si trovino in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- Il D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito in L. 17.07.2020 n. 77 ed in particolare l'art. 33, c. 2 che dispone che *“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... 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 predetto valore soglia.”*;
- il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, con decorrenza 20 aprile 2020, che stabilisce di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, stabilendo, in particolare, all'art. 3 la differenziazione dei comuni per fascia demografica, all'art. 4 l'individuazione dei valori soglia di massima spesa di personale ed all'art. 5 le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni di cui all'art. 4 c. 2;
- le ulteriori precisazioni contenute nella la circolare Ministeriale esplicativa, protocollo 1374A del 08/06/2020;
- l'art. 2, c. 3 del Decreto del Ministero dell'Interno del 21/10/2020 ad oggetto *“Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di riclassificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di Segretario*

Comunale” pubblicato in GU il 30/11/2020, il quale dispone che “*Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa*”;

- l'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 il quale dispone che gli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possano avvalersi di personale a tempo determinato nel limite della spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009.
- la Deliberazione della Corte dei Conti n. 22 della Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna, la quale prevede che il calcolo della soglia di cui all'art. 2 del DM 17/03/2020 debba avvenire sulla base dell'ultimo rendiconto approvato ;

CALCOLO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI

Ai sensi dell'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020, si rileva che il Comune di Busalla appartiene alla fascia demografica E (popolazione al 31.12.2020 compresa tra 5.000 e 9.999), pertanto, sulla base della Tabella 1 dell'art. 4 del decreto suddetto, il *valore soglia* del rapporto tra spesa complessiva di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio, è pari al **26,90%**;

Si rende quindi necessario procede alla rideterminazione del valore soglia per fascia demografica, essendo stato approvato il Rendiconto 2021 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 27/04/2022 e quindi in data successiva rispetto alla D.G.C. n. 9 del 07/02/2022.

Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2021 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2022, il rapporto tra la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, calcolata ai sensi della Circolare Ministeriale esplicativa, protocollo 1374A del 08/06/2020 e dell'art. 2, c. 3 del Decreto del Ministero dell'Interno del 21/10/2020, e le entrate correnti calcolate ai sensi del Decreto del Ministero dell'Interno del 21/10/2020, è inferiore al valore soglia individuato nella tabella 1 art. 4 c. 1 del DM 17/03/2020, come si evince dal seguente prospetto:

Entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati (calcolate al netto dei rimborsi per il servizio di segreteria convenzionato ex art. 2 c. 3 DM 21/10/2020)	Rendiconto 2021	6.721.903,24
	Rendiconto 2020	6.345.706,30
	Rendiconto 2019	6.969.811,03
	<i>Media triennio</i>	<i>6.679.140,19</i>
Fondo crediti di dubbia esigibilità	Assestato 2021	145.643,63
Media entrate correnti al netto del FCDE		6.533.496,56
Spesa di personale	Rendiconto 2021	1.402.728,05
RAPPORTO SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		21,47 %
VALORE SOGLIA FASCIA DEMOGRAFICA CORRISPONDENTE		26,90%
SPESA COMPLESSIVA CORRISPONDENTE AL VALORE SOGLIA DEL 26,90%		1.757.510,58

Pertanto il comune di Busalla può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva non superiore al valore soglia individuato nella succitata tab. 1 del comma 1 dell'art. 4 del DM 17/03/2020 pari ad € 1.757.510,58 e comunque nel limite delle percentuali individuate dall'art. 5 tab. 2 del medesimo DM.

Più specificatamente, tenuto conto che l'art. 5 del DM stabilisce che fino al 31.12.2024 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel 2018, secondo

la definizione dell'art. 2, in misura non superiore a valori percentuali specificatamente individuati dal decreto fermo restando in ogni caso il rispetto del valore soglia;

Si procede pertanto, sulla base di quanto stabilito del decreto suddetto, tenuto altresì conto della Circolare Ministeriale esplicativa e del DM 20/10/2020 al calcolo degli incrementi percentuali di cui alla tab. 2 art. 5 c.1 DM 17/03/2020

Spesa di personale registrata nell'anno 2018	1.514.917,28
Incremento del 24% consentito per l'anno 2022	363.580,15
Spesa di personale massima ammissibile anno 2022	1.878.497,42
Incremento del 25% consentito per l'anno 2023	378.729,32
Spesa di personale massima ammissibile anno 2023	1.893.646,60
Incremento del 26% consentito per l'anno 2024	393.878,49
Spesa di personale massima ammissibile anno 2024	1.908.795,77

Pertanto, essendo gli incrementi di spesa di cui all'art. 4 c. 2 del DM 17/03/2020 superiori al valore soglia, la spesa di personale massima ammissibile per il triennio 2022-2024 risulta essere annualmente pari ad € **1.757.510,58**.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

A seguito di mutate esigenze organizzative relativamente alle aree Affari Generali, Area ed Area Sociale risulta necessario provvedere all'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per gli anni 2022-2024 approvato con DGC n. 9/2022 inserendo nella programmazione quanto segue:

- trasformazione del rapporto di lavoro del collaboratore amministrativo assegnato all'Area Affari Generali da Part-time al 50% a full-time a partire dal giorno 01/12/2022;
- inserimento dell'assunzione di n. 1 addetto attività produttive polivalenti categoria B1 part-time al 83,33% per n. 6 mesi nel corso dell'anno 2023;
- l'assunzione a tempo pieno e determinato, in qualità di Comune Capofila del D.S.S. 10, di un Assistente Sociale cat. D p.e.D1 per 12 mesi, precisando che tale assunzione è finanziata dal Fondo Povertà di cui al Decreto del Ministero - Direzione Generale per la Lotta alla Povertà e per la Programmazione Sociale n. 267 del 13.07.2021 e pertanto, ai sensi dell'art. 1 c. 200 della L 205/2017, risulta essere in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di Personale di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. n. 78/2010 e art. 1 c. 557 della L 296/2006.

Pertanto il nuovo PTPF risulta così riepilogato:

Anno	Assunzioni n.	Categoria	Area
2022	n. 1. Full time	D1*	Area Finanziaria
	n. 2. Full time	C1**	Polizia Locale
	n. 1 Part-time 67%	B3*	Area Sociale
	n. 1 full time	C1*	Area Tecnica
	Trasformazione in full-time del rapporto di lavoro attualmente part time al 50% di dipendente cat. B3 assegnato all'area Affari Generali		
2023	n. 1 part time 83,33%	B1	Area Tecnica=
2024	==	==	==

*assunzioni già effettuate nel corso dell'anno.

** di cui n. 1 assunzione già effettuata e una per la quale sono in fase di ultimazione le procedure concorsuali

Nella programmazione, in relazione alle assunzioni a tempo determinato, sono previste:

- per gli anni 2023 e 2024 l'assunzione a tempo determinato e pieno di n. 1 agente di Polizia Locale per n. 6 mesi annui
- l'assunzione a tempo pieno e determinato, in qualità di Comune Capofila del D.S.S. 10, di un Assistente Sociale cat. D p.e.D1 per 12 mesi, precisando che tale assunzione è finanziata dal Fondo Povertà di cui al Decreto del Ministero - Direzione Generale per la Lotta alla Povertà e per la Programmazione Sociale n. 267 del 13.07.2021 e pertanto, ai sensi dell'art. 1 c. 200 della L 205/2017, risulta essere in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di Personale di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. n. 78/2010 e art. 1 c. 557 della L 296/2006. Il costo di tale assunzione è stimato in € 1.600,00 per l'anno 2022 ed in € 36.650,00 per l'anno 2023 (somme comprensive di oneri riflessi ed IRAP);

VERIFICA DELLA COERENZA DEL P.T.F.P. RISPETTO ALLA NORMATIVA VIGENTE

Rilevato che:

- le spese di personale, previste in bilancio in coerenza con la programmazione suddetta, calcolate ai sensi della Circolare Ministeriale esplicativa, protocollo 1374A del 08/06/2020 e dell'art. 2, c. 3 del Decreto del Ministero dell'Interno del 21/10/2020, sono contenute nei limiti di spesa come definiti dal DM 17/03/2020, come da tabella che segue:

Anno	Spesa di personale prevista nel bilancio 2022-2024	Valore soglia di cui all'art. 4 del DM 17/03/2020
2022	1.579.099,91	1.757.510,58
2023	1.545.512,67	
2024	1.510.992,67	

- tale programmazione consente, il contenimento delle spese di personale nel limite di spesa di cui all'art. 1 c. 557 e 557 quater L. 296/2006, al netto della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivanti da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del Dm 17/3/2020, secondo quanto previsto dall'art. 7 comma 1 del DM 17/3/2020 come da prospetto seguente:

VERIFICA RISPETTO LIMITI SPESA DI PERSONALE Art. 1 c. 557 e 557- quater L. 296/2006 e smi			
Valore medio triennio 2011-2013	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
1.385.826,57	1.262.032,55	1.259.723,55	1.260.454,55

- il costo previsto per le forme di lavoro flessibile previsto ad oggi in complessivi € 24.597,10 per l'anno 2022 ed € 19.697,10 per gli anni 2023 e 2024 è rispettoso dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, essendo tale limite per il comune di Busalla ammontante ad € 32.853,67;
- L'Ente ha provveduto
 - con DGC. n. 07/2022 alla ricognizione dell'esubero di personale ai sensi dell'art. 16 del L. 183/2011 da cui emerge che non risulta esserci esubero di personale per l'anno 2022;

- con DGC n. 8/2022 all'approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per gli anni 2022-2024 (art. 48, comma 1, del D.lgs. n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001);
- con DGC n. 28/2022 è stato approvato il Piano della Performance 2022-2024;

- per il bilancio di previsione 2022-2024 ed il Rendiconto 2021 è stato rispettato il termine di 30 giorni dalla rispettiva approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 L. 196/2009;
- per il Piano triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 è stato rispettato il termine di 30 giorni dalla rispettiva approvazione per l'invio dei relativi dati ai sensi dell'art. 6 ter c. 5 D. Lgs. 165/2001;
- il Comune di Busalla non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo rendiconto di gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- sono sempre stati rispettati gli obiettivi di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente tempo per tempo.