



Comune di Zanica

Provincia di Bergamo

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

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

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 17 gennaio 2023

## Sommario

Premessa .....	4
Riferimenti normativi .....	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	6
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	7
2.1. Valore pubblico .....	7
2.2. Performance.....	7
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza .....	7
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	8
3.1. Struttura organizzativa.....	8
3.1.1. Organigramma .....	9
3.1.2. Livelli di responsabilità .....	12
3.1.3. Modello di rappresentazione dei profili di ruolo .....	13
3.1.4. Ampiezza media delle unità organizzative.....	15
3.1.5. Eventuali specificità del modello organizzativo.....	15
3.2. Organizzazione del lavoro agile .....	16
3.2.1. Condizionalità e fattori abilitanti .....	17
3.2.2. Obiettivi.....	17
3.2.3. Contributi al miglioramento delle performance .....	17

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	18
3.3.1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente .....	20
3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane.....	21
3.3.3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno .....	25
3.3.4. Formazione del personale.....	26
SEZIONE 4. MONITORAGGIO .....	26

## Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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.

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'articolo 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 (PNA) 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'articolo 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'articolo 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'articolo 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'articolo 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 del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'articolo 6 decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 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.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### **Comune di Zanica**

**Indirizzo:** Via Roma, 35 – 24050 Zanica (BG)

**Codice fiscale / Partita IVA:** 00325260164

**Sindaco:** Luigi Alberto Locatelli

**Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:** 30

**Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente:** 8.731

**Telefono:** 035 4245811

**Sito internet:** [www.comune.zanica.bg.it](http://www.comune.zanica.bg.it)

**E-mail:** [comune@comune.zanica.bg.it](mailto:comune@comune.zanica.bg.it)

**PEC:** [protocollo@pec.comune.zanica.bg.it](mailto:protocollo@pec.comune.zanica.bg.it)

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1. Valore pubblico

*Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti*

### 2.2. Performance

*Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti*

Con [deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 10 gennaio 2023](#) il Comune di Zanica ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il piano degli obiettivi e delle performance.

### 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Con [deliberazione della Giunta comunale n. 11 del 10 gennaio 2023](#) il Comune di Zanica ha avviato il procedimento di elaborazione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di azione e organizzazione 2023-2025. Le deliberazioni conseguenti sono parte integrante del PIAO 2023-2025.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1. Struttura organizzativa

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 (es. posizioni organizzative) e modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- 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.

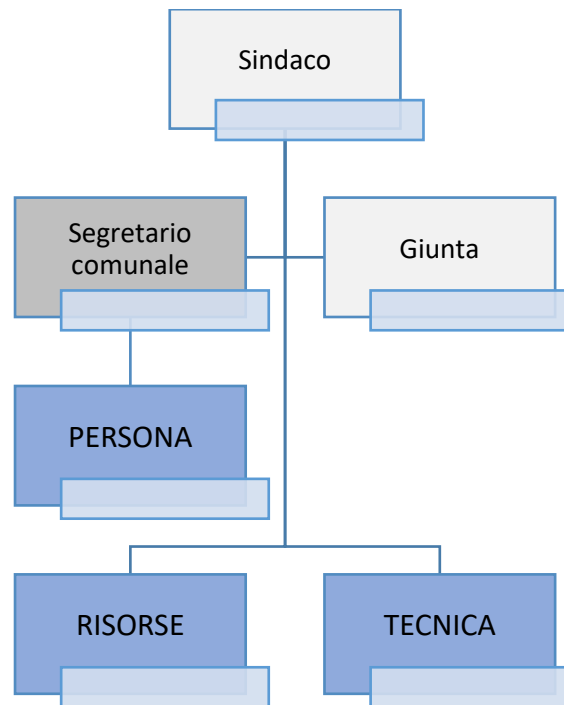


### 3.1.1. Organigramma

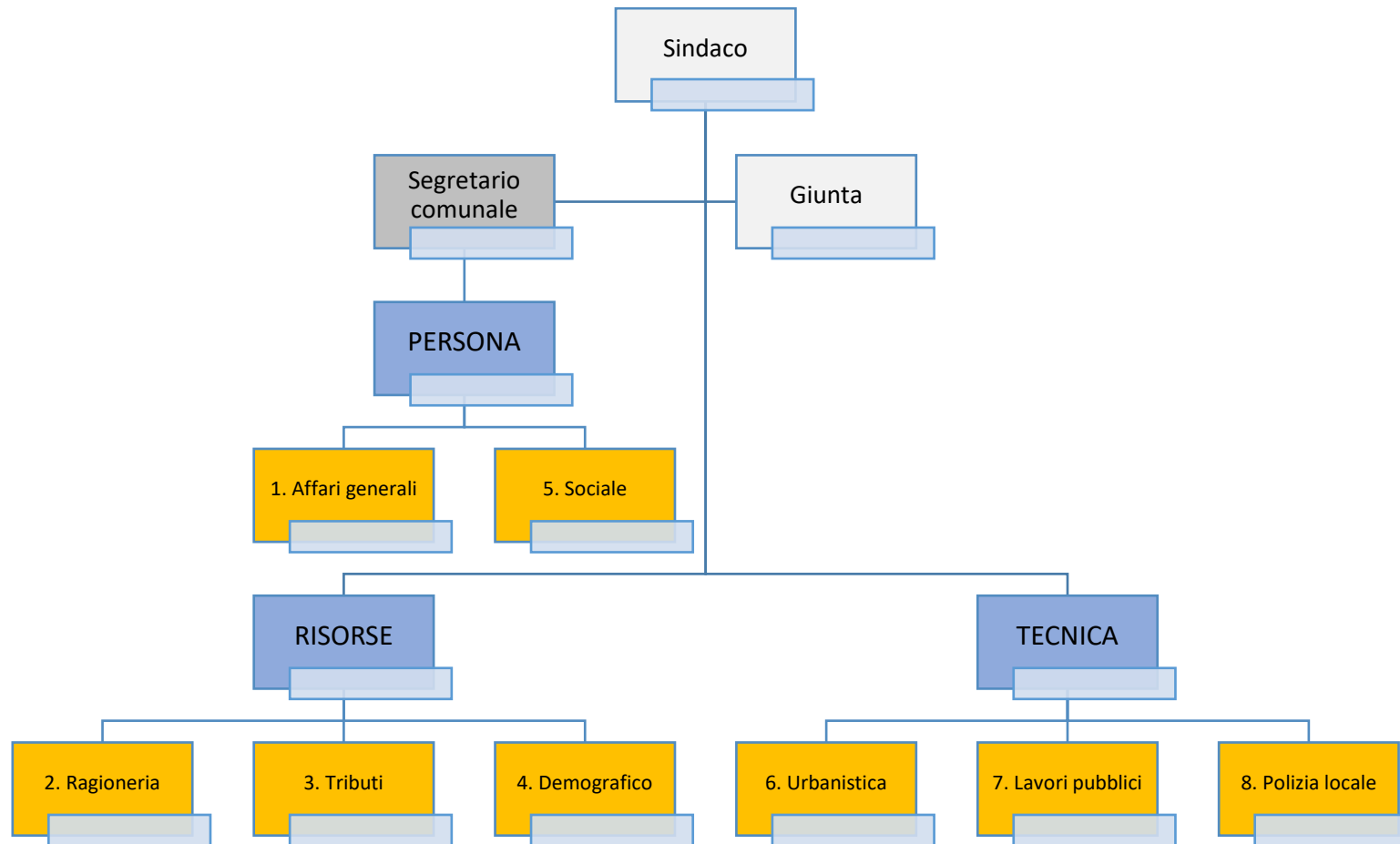
Il Comune di Zanica presenta tre livelli di responsabilità organizzativa:

- le aree – insieme di settori cui è preposto un dirigente (o il segretario comunale)
- i settori – insieme di unità elementari omogenee cui è preposta una posizione organizzativa (o elevata qualificazione)
- i servizi /uffici – unità elementari

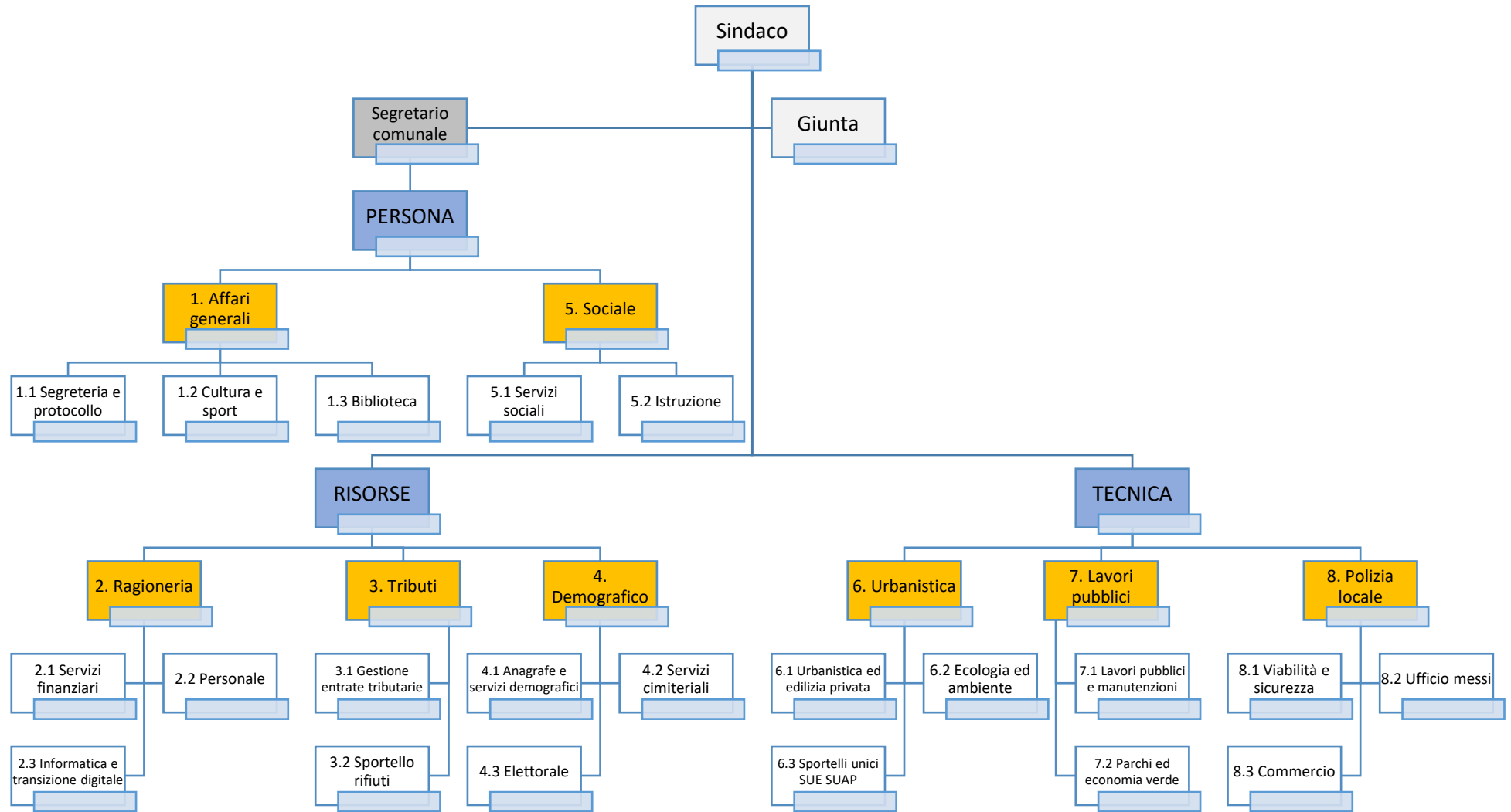
*Organigramma per aree*



Organigramma per aree e settori



Organigramma per aree, settori e servizi



### 3.1.2. Livelli di responsabilità

In riferimento al modello organizzativo prescelto dall'Ente, come sopra rappresentato, vanno evidenziate l'articolazione e la graduazione delle posizioni di vertice/responsabilità

Le posizioni apicali nell'Ente si distinguono in:

- Dirigenti (amministrativo contabile e tecnico)
- Posizioni organizzative (dal 1° aprile 2023, incarichi di Elevata Qualificazione).

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa (dal 1° aprile 2023, incarichi di Elevata Qualificazione).

Al vertice delle aree vengono nominati dei dirigenti di area a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle n. 3 aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice dell'Area PERSONA vi è il Segretario comunale, a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;
- al vertice dell'Area RISORSE e dell'Area TECNICA vi è un Dirigente.

Al vertice dei settori vi è, un responsabile incaricato di posizione organizzativa (dal 1° aprile 2023, incarico di Elevata Qualificazione).

- per le aree PERSONA e RISORSE non sono attualmente previste posizioni organizzative in presenza del dirigente di area;
- per l'area TECNICA sono previste posizioni organizzative anche in presenza di dirigente d'area nei settori 7. Lavori pubblici e 8. Polizia locale.

Al vertice dei servizi non sono previsti posizioni apicali ma, eventualmente, responsabili di procedimento e/o incaricati di specifiche responsabilità.

### 3.1.3. Modello di rappresentazione dei profili di ruolo

CCNL 2019-2021	Area Operatori	Area Operatori esperti	Area Istruttori	Area Funzionari e dell'elevata qualificazione
CCNL precedenti	ex categoria A	ex categoria B	ex categoria C	ex categoria D
	Ruoli operativi		Ruoli tecnici / di supporto	Ruoli professionali / di coordinamento
PROCESSI CARATTERIZZANTI				
Regolazione di settore		Esecutore amministrativo  Collaboratore amministrativo	Istruttore amministrativo  Istruttore amministrativo contabile  Istruttore tecnico	Istruttore direttivo amministrativo  Istruttore direttivo amministrativo contabile  Istruttore tecnico  Funzionario amministrativo contabile  Funzionario tecnico
Pianificazione, programmazione				
Gestione di attività / erogazione di servizi		Esecutore operaio  Collaboratore operaio  Collaboratore messo comunale	Istruttore ufficiale di anagrafe e di stato civile	Istruttore direttivo ufficiale di anagrafe e di stato civile  Istruttore direttivo bibliotecario  Istruttore direttivo assistente sociale
Controlli e sanzioni			Istruttore agente di polizia locale	Istruttore direttivo ufficiale di polizia locale

CCNL 2019-2021	Area Operatori	Area Operatori esperti	Area Istruttori	Area Funzionari e dell'elevata qualificazione
CCNL precedenti	ex categoria A	ex categoria B	ex categoria C	ex categoria D
	Ruoli operativi		Ruoli tecnici / di supporto	Ruoli professionali / di coordinamento
PROCESSI DI SUPPORTO				
Processi relativi alle risorse economiche				Responsabile del servizio finanziario Responsabile del servizio tributario
Processi relativi alle risorse umane				Responsabile del personale
Processi relativi alle risorse tecnologiche				Responsabile della transizione al digitale
Processi di approvvigionamento				Responsabile dei lavori pubblici Responsabile dell'urbanistica Responsabile dei servizi sociali
Processi relativi ai servizi ausiliari				Responsabile degli affari generali Responsabile del servizio demografico Responsabile della polizia locale
Processi di supporto alla governance				

#### 3.1.4. Ampiezza media delle unità organizzative

Struttura totale dell'ente:	30 dipendenti in servizio su 40 previsti
Aree:	10 dipendenti in servizio su 13,33 previsti
Settori:	3,33 dipendenti in servizio su 4,44 previsti
Servizi	1,11 dipendenti in servizio su 1,48 previsti

#### 3.1.5. Eventuali specificità del modello organizzativo

Come previsto dalla [deliberazione della Giunta comunale n. 191 del 28 dicembre 2022](#), l'articolazione organizzativa del Comune di Zanica persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUP 2023-2025 approvato con [deliberazione del Consiglio comunale n. 32 del 25 luglio 2022](#) e aggiornato con [deliberazione del Consiglio comunale n. 59 del 19 dicembre 2022](#), al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

### 3.2. Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, 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).

Sebbene sia obbligatoria per tutti gli enti, a prescindere dal numero dei dipendenti, il Comune di Zanica non ritiene di prevedere il lavoro agile o il lavoro da remoto come modello di lavoro stabile in quanto non sono emerse esigenze organizzative tali da farlo prendere in considerazione.

I dipendenti non hanno mai avanzato richieste in tal senso (ad eccezione di sporadiche e del tutto estemporanee casistiche) e per tale ragione un'analisi dei costi-benefici di una riorganizzazione dell'ente in chiave di maggior lavoro agile e/o remoto fornisce chiare indicazioni.

Rimane comunque applicabile la normativa di riferimento che stabilisce, in caso di mancata adozione del Pola (ora Piao), l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15% per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.



### 3.2.1. Condizionalità e fattori abilitanti

Il Comune di Zanica è un ente di medio piccole dimensioni con caratteristiche di prossimità tali da non rendere utile il ricorso stabile al lavoro agile.

I settori che prioritariamente potranno attivare il lavoro agile sono quelli con bassa o nulla apertura al pubblico e con attività standardizzate e facilmente monitorabili.

### 3.2.2. Obiettivi

Garantire le eventuali richieste di lavoro agile compatibilmente con il profilo professionale del richiedente e le esigenze organizzative.

### 3.2.3. Contributi al miglioramento delle performance

Nessuno.

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** 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 ed 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:
  - a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
  - b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
  - c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
  - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
  - b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;

- **Strategia di copertura del fabbisogno.** 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:

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

- **Formazione del personale**

- a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

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

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31 dicembre 2022:**

TOTALE: n. 30 unità di personale

di cui:

- n. 29 a tempo indeterminato
- n. 1 a tempo determinato
- n. 25 a tempo pieno
- n. 5 a tempo parziale

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO**

n. 10 categoria D così articolate:

- n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo contabile
- n. 2 con profilo di Funzionario tecnico
- n. 2 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo
- n. 2 con profilo di Istruttore direttivo assistente sociale
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo bibliotecario
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo ufficiale di polizia locale

n. 15 categoria C così articolate:

- n. 3 con profilo di Istruttore agente di polizia locale
- n. 6 con profilo di Istruttore amministrativo
- n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo contabile

- n. 3 con profilo di Istruttore tecnico

n. 5 categoria B così articolate:

- n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo
- n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo messo
- n. 1 con profilo di Collaboratore operaio
- n. 1 con profilo di Esecutore amministrativo
- n. 1 con profilo di Esecutore operaio

### 3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane

#### *a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa*

##### *a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato*

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito nella l. 58/2019, e del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:

Il Comune di Zanica evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,53%

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%, il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex articolo 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di euro 170.292,28, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di euro 1.360.864,10.

Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'articolo 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.

Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato al bilancio 2023-2025, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a euro 170.292,28, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'articolo 5 del d.m. 17 marzo 2020, in un importo insuperabile di euro 1.360.864,10.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 euro 1.137.552,59 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 170.292,28 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE euro 1.360.864,10  $\geq$  SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 euro 1.320.092,80

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, in quanto non sono previste ulteriori assunzioni nel 2024-2025 oltre alle eventuali sostituzioni del personale cessato;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

#### [a.2\) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale](#)

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006 [anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)] come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 1.370.180,58

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: euro 1.313.442,83

#### a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito dalla l. 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 4.102,59

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

#### a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 con esito negativo.

#### a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito dalla legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'articolo 27, comma 9, lettera c), del d.l. 66/2014 convertito dalla l. 89/2014 di integrazione dell'articolo 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008, convertito dalla l. 2/2009;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'articolo 243 del d.lgs. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Zanica non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### b) stima del trend delle cessazioni

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

- ANNO 2023: nessuna cessazione prevista

- ANNO 2024: nessuna cessazione prevista
- ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

*c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni*

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti del DUP 2023-2025 e nella modifica del modello organizzativo si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- il modello organizzativo che si intende applicare prevede di istituire due dirigenze per le aree RISORSE (dirigente amministrativo contabile) e TECNICA (dirigente tecnico) che non comporteranno maggiori oneri a carico dell'ente rispetto ai limiti imposti dalla normativa vigente, attraverso una più efficiente rimodulazione delle spese in essere (incarichi ad interim e incarichi articolo 110 del d.lgs. 267/2000) con una riduzione da 8 a 2 le posizioni apicali da affiancare al segretario comunale nella gestione operativa dell'ente;
- l'aumento del carico di lavoro e delle funzioni delegate in alcuni settori impone di:
  - prevedere l'assunzione di un istruttore direttivo amministrativo contabile o in subordine un istruttore amministrativo contabile per il settore 2. Ragioneria;
  - prevedere l'assunzione di un istruttore direttivo assistente sociale per il settore 5. Sociale, finanziato al 50% dall'Ambito Territoriale di Dalmine;
  - prevedere l'assunzione di un istruttore agente di polizia locale per il settore 8. Polizia locale, a seguito della rescissione della convenzione con altri enti e dell'internalizzazione del settore.

Nel 2024-2025 non si prevedono ulteriori assunzioni ad eccezione di sostituzioni di personale cessato con personale di pari categoria. La situazione finale sarebbe:

<b>Categorie</b>	<b>31-dic-22</b>	<b>31-dic-23</b>	<b>31-dic-24</b>	<b>31-dic-25</b>
Segretario comunale	1	1	1	1
Dirigenti	-	2	2	2
Funzionari D3	3	2	2	2
Istruttori direttivi D	7	7	7	7
Istruttori C	15	17	17	17
Collaboratori B3	3	3	3	3
Esecutori B	2	2	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>



*d) certificazioni del Revisore dei conti*

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con verbale n. 57 del 17 gennaio 2023.

3.3.3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

*a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree*

Per il momento non sono previsti spostamenti di personale oltre a quelli che hanno visto lo spostamento del personale afferente al servizio 6.3 Sportelli unici SUE SUAP dal settore 8. Polizia locale al settore 6. Urbanistica.

*b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti*

Si ritiene di procedere alla copertura di n. 2 posto a tempo pieno e indeterminato di dirigente da assegnare all'area RISORSE e alla area TECNICA, di n. 1 istruttore direttivo amministrativo contabile (o in subordine di n. 1 istruttore amministrativo contabile), di n. 1 istruttore agente di polizia locale e n. 1 istruttore direttivo assistente sociale (tutti a tempo pieno e indeterminato), attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex articolo 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.

*c) assunzioni mediante mobilità volontaria*

Per l'assunzione di n. 1 istruttore direttivo amministrativo contabile (o in subordine di n. 1 istruttore amministrativo contabile), di n. 1 istruttore agente di polizia locale e n. 1 istruttore direttivo assistente sociale si ritiene di procedere anche mediante mobilità volontaria.

*d) progressioni verticali di carriera*

Saranno valutate progressioni verticali in ossequio ai dettami del nuovo CCNL 2019-2021 nei settori dove risultano presenti posizioni aperte e non ancora coperte in dotazione organica.

*e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile*

Non sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibili.

*f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale*

Non sono previste assunzioni mediante stabilizzazione di personale.

#### 3.3.4. Formazione del personale

*a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze*

Gli obiettivi prioritari dell'ente sono:

- il mantenimento degli attuali standard di servizio;
- l'implementazione dei servizi digitali a favore della cittadinanza.

*b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:*

Per quanto riguarda la formazione legata all'informatica saranno attivate proposte interne attraverso la disponibilità del dott. Paolo Dolci (RTD con esperienze di formatore) ed esterne secondo le esigenze.

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

Non sono previste forme di incentivazione alla formazione.

*d) obiettivi e risultati attesi della formazione*

Obiettivi e risultati attesi in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze (maggiore consapevolezza del ruolo, miglioramento delle competenze digitali)
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti (attestazioni di maggiore competenza digitale).

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

*Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti*