



COMUNE DI BRIOSCO

(Provincia di Monza e della Brianza)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2023-2025

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

Premessa

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 ed 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 un valore pubblico da soddisfare.

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 (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2021 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, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazioni del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 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 2021, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- Autorizzazione/concessione;
- Contratti pubblici;
- Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

- Concorsi e prove selettive;
- Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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. del D.M. n.132 del 30.06.2022.

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 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 Briosco

Indirizzo: Via Roma, 4

Codice Fiscale: 83000230157

Partita IVA: 00985730969

Sindaco: Antonio Verbicaro

Numero dipendenti al 31/12/2022: 18

Numero abitanti al 31/12/2022: 6.100

Telefono: 036295002

Sito web: <http://www.comune.briosco.mb.it>

Email: protocollo@comune.briosco.mb.it

PEC: comune.briosco@halleycert.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione 2.1 Valore pubblico

Gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla predisposizione della presente sottosezione, tuttavia si segnala che nel Documento Unico di Programmazione 2023-2025, aggiornato con nota integrativa di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 10.03.2023 sono indicati gli obiettivi strategici delle missioni attivate per il periodo di bilancio considerato.

Sottosezione di programmazione 2.2 Performance

Gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla predisposizione della presente sottosezione, tuttavia si ritiene di allegare al presente piano apposite schede contenenti gli obiettivi d'assegnare a ciascun Servizio per l'anno 2023.

Per la valutazione dei risultati finali si rinvia all'allegato b) del vigente regolamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 15.12.2021.

Sottosezione di programmazione 2.03 Rischi corruttivi e trasparenza

Si allega al presente Piano Integrato di attività e Organizzazione il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2023/2025 composto dalle seguenti sezioni:

- Analisi del contesto esterno ed interni
- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi
- Valutazione del rischio (identificazione-analisi-ponderazione)
- Trattamento del rischio (Individuazione e programmazione delle misure)
- Misure di trasparenza

Si rinvia ai contenuti della deliberazione G.C. n. 28 del 23.03.2021 per il Protocollo di integrità

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1 - Struttura organizzativa

Il Comune di Briosco è strutturato secondo il seguente organigramma, nel quale sono rappresentati i Servizi in capo ai Responsabili e gli uffici sottostanti a ciascun servizio:

- **Servizio Amministrativo Informatico**
 - Ufficio segreteria – affari generali
 - Ufficio assistenza sociale e domiciliare
 - Ufficio istruzione – cultura – biblioteca
- **Servizio Economico Finanziario – Demografico**
 - Ufficio contabilità – economato
 - Ufficio tributi
 - Ufficio personale
 - Ufficio demografico – statistico – stato civile – leva – elettorale
- **Servizio Polizia Locale**
 - Ufficio Polizia Locale – Protezione civile – Servizi mercatali
- **Servizio Tecnico Gestione del Territorio**
 - Ufficio urbanistica – edilizia privata
 - Ufficio lavori pubblici – servizi tecnologici/ecologici.

Con deliberazione n. 71 dell'11.08.2020 la Giunta Comunale ha deliberato il funzionigramma dell'Ente, nel quale sono raggruppate le attività omogenee attribuite a ciascun servizio.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

Le posizioni apicali nell'Ente sono costituite da n. 1 Segretario Comunale a cui compete il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa e da n. 4 Responsabili di Servizio che svolgono le loro funzioni con autonomia operativa, responsabilità professionale ed organizzativa al fine di garantire, nella distinzione dei ruoli, la piena coerenza dell'azione con gli obiettivi, i piani ed i programmi definiti dagli organi di governo

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

L'ampiezza media delle unità organizzative è la seguente:

- **Servizio Amministrativo Informatico**
 - Personale cat. D: n.2
 - Personale cat. C: n. 3 di cui 1 part.time
 - Personale cat. B: n. 2 di cui 1 part-time
- **Servizio Economico Finanziario – Demografico**
 - Personale cat. D: n.1
 - Personale cat. C: n. 4
 - Personale cat. B: n. 1
- **Servizio Polizia Locale**
 - Personale cat. D: n.1
 - Personale cat. C: n. 2
- **Servizio Tecnico Gestione del Territorio**
 - Personale cat. D: n.1
 - Personale cat. C: n. 2
 - Personale cat. B: n. 2
 - Personale cat. A: n. 1 part time

Sottosezione di programmazione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile

Il Piano Organizzativo del Lavoro agile 2023/2025 sarà adottato dopo l'avvenuto espletamento delle procedure previste dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022

Sottosezione di programmazione 3.3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31.12.2022

Totale dipendenti in servizio n. 18 tutti a tempo indeterminato

di cui:

n. 15 dipendenti a tempo pieno

n. 3 dipendenti a tempo parziale

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE/AREE DI INQUADRAMENTO

I dipendenti in servizio al 31.12.2022 sono così classificati (secondo la nuova classificazione di cui all'art. 12 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 entrato in vigore dal 01.04.2023):

n. 3 dipendenti inquadrati nella categoria D/Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

di cui:

n. 1 dipendente con profilo di Funzionario Amministrativo

n.1 dipendente con profilo di Funzionario Amministrativo Contabile

n.1 dipendente con profilo di Funzionario Amministrativo Tecnico

n. 9 dipendenti inquadrati nella categoria C/Area degli Istruttori

di cui:

n.6 dipendenti con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile

n.1 dipendente con profilo di Istruttore Amministrativo Tecnico

n.2 dipendenti con profilo di Istruttore Agente di Polizia Locale

n.5 dipendenti inquadrati nella categoria B/Area degli Operatori Esperti

di cui:

n.5 dipendenti con profilo di Operatore Servizi Amministrativi Contabili

n.1 dipendente inquadrato nella categoria A/Area degli Operatori

di cui:

n.1 dipendente con profilo di Operatore generico

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

La nota integrativa al Documento Unico di Programmazione 2023-2025 di cui alla deliberazione Consiliare n. 3 del 10.03.2023, contiene le indicazioni per la formazione del Piano Triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 riassunte nel seguente prospetto:

SERVIZIO	PROFILO	CAT	POSTI RICOPERTI 01.04.2023	PREVISIONI ASSUNZIONI 2023	DOTAZIONE DEFINITIVA	NOTE
AMMINISTRATIVO INFORMATICO - Ufficio segreteria affari generali - Ufficio assistenza sociale e domiciliare - Ufficio istruzione, cultura e sport, biblioteca	Funzionario Amministrativo	D	1	-	1	tempo pieno
	Funzionario Amministrativo o Assistente sociale	D	0	1	1	tempo pieno - la copertura del posto avverrà mediante concorso pubblico (assunzione dall'esterno)
	Istruttore Amministrativo -Contabile	C	2	1	3	n.2 tempo pieno di cui 1 posto di nuova istituzione da ricoprire con scorrimento di graduatorie di altri enti o concorso pubblico n.1 part-time 83,33%
	Operatore servizi amministrativi contabili	B	2	-	2	n.1 tempo pieno e n. 1 posto part-time 72,22%
ECONOMICO FINANZIARIO - DEMOGRAFICO - Ufficio contabilità, economato, tributi, personale - Ufficio demografico, statistico, stato civile, leva, elettorale	Funzionario Amministrativo - contabile	D	1	-	1	tempo pieno
	Istruttore Amministrativo -Contabile	C	4	-	4	tempo pieno
	Operatore servizi amministrativi contabili	B	1	-	1	tempo pieno
POLIZIA LOCALE - Ufficio Polizia Locale - Protezione civile	Funzionario di Polizia Locale - Amministrativo	D	1	-	1	tempo pieno ricoperto con progressione verticale (assunzione dall'interno) dal 01.04.2023
	Istruttore Agente di Polizia Locale	C	1	1	2	tempo pieno - la copertura del posto avverrà mediante concorso pubblico (assunzione dall'esterno)
TECNICO GESTIONE DEL TERRITORIO - Ufficio urbanistica, edilizia privata - Ufficio lavori pubblici, servizi tecnologici ed ecologici	Funzionario Amministrativo o Tecnico	D	1	-	1	tempo pieno
	Istruttore Amministrativo o Tecnico	C	1	1	2	tempo pieno - la copertura del posto avverrà mediante concorso pubblico (assunzione dall'esterno)
	Operatore servizi	B	2	-	2	tempo pieno

	amministrativi contabili					
	Operatore generico	A	1	-	1	part-time 50%
			18	4	22	di cui 3 part time

Nella nota d'aggiornamento al DUP 2023/2025 è previsto inoltre, per l'intero triennio, se utile a garantire la migliore funzionalità dei servizi e compatibilmente alle risorse finanziarie disponibili nonché nel rispetto delle limitazioni di legge e di contratto:

- 1) il ricorso a forme di convenzionamento e/o richieste di comando con altri Enti per l'utilizzo reciproco e congiunto in via temporanea di personale;
- 2) l'autorizzazione alla sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente programmazione, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti, mediante ricorso:
 - alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001,
 - scorrimento di graduatorie valide di altri enti pubblici
 - progressioni verticali
 - concorso pubblico bandito sia in house che mediante ricorso alla convenzione sottoscritta con la Provincia di Monza
- 3) eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni in tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

Il principale vincolo di natura finanziaria è costituito dal tetto di cui all'art. 1 comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, che dispone, per gli enti soggetti alle regole del pareggio di bilancio costituzionale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, riferimento fisso anche per gli anni successivi. Il raffronto viene effettuato sulla spesa impegnata.

La prevista programmazione assunzionale del triennio 2023/2025 rispetta detto vincolo come si evince dal seguente prospetto:

RAFFRONTO SPESE DI PERSONALE	IMPEGNATO 2011	IMPEGNATO 2012	IMPEGNATO 2013	PREVISIONE 2023
SPESE PREVISTE AL MACROAGGREGATO 1.1 TOT (A)	801.433,68	801.630,60	798.483,63	902.892,05
altre spese (interventi 03 - 05) PASTI DIPENDENTI	1.859,30	1.519,36	1.686,24	2.000,00
QUOTA RIPARTO SPESE PERSONALE UFFICIO PIANI DI ZONA	4.795,31	4.843,83	5.035,56	6.376,97
TOTALE (B)	808.088,29	807.993,79	805.205,43	911.269,02
IRAP (livello 1.2) TOTALE (C)	51.815,00	52.146,00	51.269,82	57.934,01
DIFFERENZIALE POSTO DI NUOVA ISTITUZIONE IN CAT.C				1.214,62
TOTALE SPESE PERSONALE (D)	859.903,29	860.139,79	856.475,25	970.417,65
a dedurre:				
FPV 2023 (SALARIO ACCESSORIO PRESUNTO - RISULTATO PO + PRODUTTIVITA' - COMPRESO ONERI RIFLESSI E IRAP DA RIPORTARE NEL 2024)				51.904,60
DIRITTI DI SEGRETERIA	2.626,06	3.955,16	571,74	5.000,00
COSTO PERSONALE CATEGORIE PROTETTE	€ 22.702,83	€ 23.009,54	€ 23.080,17	€ 31.530,75

RIMBORSO SPESE PER CONSULTAZIONI ELETTORALI E/O REFERENDARIE				€ 15.000,00
AUMENTI CONTRATTUALI CCNL 2018 E CCNL 2022				43.997,83
RIMBORSI ALTRI ENTI PER SEGRETARIO				
TOTALE RIDUZIONI (E)	25.328,89	26.964,70	23.651,91	147.433,18
TOTALE GENERALE (D-E) (Da considerare per la verifica della riduzione delle spese di personale comma 557 QUATER l.296/2006)	834.574,40	833.175,09	832.823,34	822.984,47
VALORE MEDIO TRIENNIO 2011 - 2013 (art. 3 comma 5 bis DL 90/2014)	€ 833.524,28			- 10.539,80

Il limite per l'anno 2023 è rispettato per € 10.539,80

RAFFRONTO SPESE DI PERSONALE	IMPEGNATO 2011	IMPEGNATO 2012	IMPEGNATO 2013	PREVISIONE 2024-2025
SPESE PREVISTE AL MACROAGGREGATO 1.1 TOT (A)	801.433,68	801.630,60	798.483,63	847.001,00
altre spese (interventi 03 - 05) PASTI DIPENDENTI	1.859,30	1.519,36	1.686,24	2.000,00
QUOTA RIPARTO SPESE PERSONALE UFFICIO PIANI DI ZONA	4.795,31	4.843,83	5.035,56	6.376,97
TOTALE (B)	808.088,29	807.993,79	805.205,43	855.377,97
IRAP (livello 1.2) TOTALE (C)	51.815,00	52.146,00	51.269,82	54.535,00
DIFFERENZIALE POSTO DI NUOVA ISTITUZIONE IN CAT.C				2.255,73
TOTALE SPESE PERSONALE (D)	859.903,29	860.139,79	856.475,25	912.168,70
a dedurre:				
FPV 2022 (SALARIO ACCESSORIO PRESUNTO - RISULTATO PO + PRODUTTIVITA' - COMPRESO ONERI RIFLESSI E IRAP DA RIPORTARE NEL 2023)				
2% u.t.				
DIRITTI DI SEGRETERIA	2.626,06	3.955,16	571,74	5.000,00
COSTO PERSONALE CATEGORIE PROTETTE	22.702,83	23.009,54	23.080,17	30.985,02
RIMBORSO SPESE PER CONSULTAZIONI ELETTORALI E/O REFERENDARIE				15.000,00
AUMENTI CONTRATTUALI CCNL 2018 E CCNL 2022				43.997,83
RIMBORSI ALTRI ENTI PER SEGRETARIO				
TOTALE RIDUZIONI (E)	25.328,89	26.964,70	23.651,91	94.982,85
TOTALE GENERALE (D-E) (Da considerare per la verifica della riduzione delle spese di personale comma 557 QUATER l.296/2006)	834.574,40	833.175,09	832.823,34	817.185,85
VALORE MEDIO TRIENNIO 2011 - 2013 (art. 3 comma 5 bis DL 90/2014)	€ 833.524,28			-€ 16.338,43

Il limite per gli anni 2024 e 2025 è rispettato per € 16.338,43

Per quanto attiene invece ai vincoli puntali sulle assunzioni, la materia ha subito nel corso del 2019 importanti modifiche: la normativa è stata sostanzialmente riscritta ad opera del D.L. 34/2019 (decreto crescita), le cui modalità applicative sono state disciplinate, in attuazione dell'articolo 33 del medesimo decreto, dal DM 17.03.2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in G.U. 27.04.2020 n. 108.

Il nuovo meccanismo consente agli enti di rideterminare le proprie capacità assunzionali e colloca gli enti in nove fasce demografiche, prevedendo per ogni soglia dei valori soglia prossimi al valor medio, riferiti al rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre anni (al netto del FCDE dell'anno precedente).

Anche tale vincolo è rispettato come da prospetto seguente:

1) individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	BRIOSCO
POPOLAZIONE	6100
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021	817.389,90	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.389.163,63	3.605.948,56
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	3.699.667,88	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	3.729.014,16	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021	122.000,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	23,46%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	817.389,90	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	937.182,16	
INCREMENTO MASSIMO	119.792,26	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2023	Anno 2024
--------	-------------	-----------	-----------

a	0-999	34,00%	35,00%
b	1000-1999	34,00%	35,00%
c	2000-2999	29,00%	30,00%
d	3000-4999	27,00%	29,00%
e	5000-9999	25,00%	26,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE		anno 2023	RIFERIMENTO D.P.C.M.	anno 2024
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018		738.153,79	Art. 5, comma 1	738.153,79
% DI INCREMENTO ANNO 2023		25,00%		26,00%
INCREMENTO ANNUO		184.538,45	Art. 5, comma 2	191.919,99
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019				
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023		184.538,45		191.919,99

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023-2024	922.692,24	DEVE ESSERE < O = A 0	930.073,78
SPESA MASSIMA DI PERSONALE 2023-2024	937.182,16		937.182,16
DIFFERENZA	- 14.489,92		- 7.108,39

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

Totale spesa personale previsionale		LIMTE PREVISTO	RISPETTO DEL LIMITE
2023	912.484,00	922.692,24	SI
2024	857.634,00	930.073,78	SI
2025	857.634,00	930.073,78	SI

il Comune di Briosco risulta in regola con i numerosi vincoli normativi in materia di assunzioni di personale e precisamente:

- approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 con delibera del Consiglio Comunale n. 31 del 22.11.2022, aggiornato con nota integrativa di cui alla delibera del Consiglio Comunale n. 3 del 10.03.2023, che include il piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025;
- rispetto dei vigenti vincoli finanziari e degli equilibri di bilancio;
- adozione del piano triennale delle azioni positive (2021/2023) con delibera della Giunta Comunale n. 15 del 26.02.2021;
- rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 (Delibera C.C. n. 4 del 10.03.2023), e per la trasmissione alla BDAP;
- approvazione del rendiconto di gestione 2021 con delibera C.C. n. 9 del 29.04.2022 e trasmissione alla BDAP;
- approvazione dello schema di rendiconto della gestione 2022 da parte della Giunta Comunale con atto n. 46 del 30.03.2023;
- approvazione nei termini del bilancio consolidato con delibera C.C. n. 21 del 30.09.2022 e trasmissione alla BDAP;
- adozione del Piano esecutivo di gestione e piano delle performance triennio 2022-2024 con delibera della Giunta Comunale n. 41 del 29.04.2022 e successive modifiche;
- assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
- assenza di scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge n. 68/1999.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Nell'anno 2024 si prevede la cessazione per pensionamento di n. 2 dipendenti inquadrati con il seguente profilo:
n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile – Elevata Qualifica Servizio Economico Finanziario Demografico
n. 1 Istruttore Amministrativo Ufficio Demografico
Per la sostituzione si rinvia a quanto già previsto nella sottosezione PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

PROGRAMMA DI FORMAZIONE DEL PERSONALE 2023-2025

Principi della formazione

I principi cui si ispira il programma di formazione sono:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Attori della formazione

- Segretario Comunale: è coinvolto nei processi di formazione in particolare per l'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Codice di Comportamento;
- Responsabili di Servizio: sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti dei servizi di competenza, gestione del budget relativo alla formazione;
- Dipendenti: sono i destinatari della formazione;
- Docenti. Il Comune di Brioso solitamente si avvale di professionalità esterne, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica;
- IFEL: i momenti formativi offerti da ANCI nei vari ambiti d'interesse comunale sono ritenuti strumento importante per la formazione e l'aggiornamento costante;
- Enti on line: per corsi di anticorruzione on line
- Halley Lombardia: società di gestione dei software comunali che organizza corsi specifici in materia amministrativa-contabile
- SEPEL Editrice: corsi specifici per uffici demografici
- CUC Provincia di Monza e della Brianza: nell'ambito del convenzionamento con la CUC sono previsti corsi formativi in materia contrattuale
- Adesione offerta formativa promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus"

Obiettivi

La programmazione della formazione è realizzata secondo criteri di:

- pubblicità del materiale didattico per favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative;
- massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati agli Enti Locali, al fine di formare in maniera significativa e pertinente il personale interessato, instaurando logiche di collaborazione e lavoro di rete

Programmazione della formazione

La programmazione della formazione tiene conto

- della necessità di assicurare la qualità delle attività formative e del contenimento della spesa pubblica attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e materiali disponibili;
- della complessità organizzativa dell'Ente, nella quale opera personale appartenente ai ruoli, tecnico, giuridico, amministrativo e contabile, e conseguentemente, consente la partecipazione alle iniziative di

formazione da parte di tutto il personale dipendente istituzionalmente interessato dagli argomenti di volta in volta affrontati, previa autorizzazione del Responsabile di Servizio competente.

Are formative:

Area giuridico-normativa: La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi. È indispensabile un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise

Area organizzazione e personale: Si intende proseguire, con la proposizione di momenti formativi e di confronto sulle novità normative e operative relative ai diversi istituti normativi del pubblico impiego e alle metodologie di gestione delle risorse umane.

Area economico-finanziaria: Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette ad approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione dei beni patrimoniali nonché la normativa sugli appalti e i contratti pubblici, le possibilità di ricevere contributi partecipando a bandi di finanziamento regionali, nazionali.

Area tecnico-specialistica: Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici.

Area informatica: Comprende la formazione specifica su applicativi gestionali specifici e generali (videoscrittura, fogli di calcolo, ecc.) di uso comune, nonché l'aggiornamento del personale in conseguenza di innovazioni organizzative e dell'evoluzione tecnologica.

Promozione della sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere organizzativo:

Stante la normativa vigente, esiste l'obbligo (previsto dall'art. 37 del D. Lgs 81/08) a carico del datore di lavoro di sottoporre i lavoratori (intendendosi per lavoratore chiunque svolga attività per l'Ente a titolo oneroso oppure a titolo gratuito) alle varie tipologie di formazione in tema di sicurezza che sarà declinata ed erogata in corso d'anno in base alle priorità individuate e ai contingenti di personale da formare/aggiornare.

Anticorruzione e trasparenza: si procederà ad effettuare formazione in tema di anticorruzione e trasparenza con particolare attenzione ai nuovi assunti.

PNRR: Per consentire la corretta gestione delle risorse erogate dal PNRR è necessaria la formazione specifica del personale deputato a gestirne le attività. Pertanto, saranno valutate tutte le opportunità disponibili.

Flessibilità del piano

Il programma della formazione, pur avendo carattere programmatico, richiede una certa flessibilità in fase attuativa, con riferimento ai seguenti aspetti:

- modalità di effettuazione dei corsi (a catalogo, in house, ecc.);
- ordine temporale di effettuazione dei singoli corsi;
- sopravvenute esigenze che potrebbero determinare il rinvio o l'annullamento di alcuni corsi e al contempo, la programmazione di nuovi (nel limite delle risorse disponibili);
- entità dei budget indicati per ogni fattispecie formativa che può subire degli scostamenti, qualora nel momento di organizzare i relativi corsi si verificano in concreto costi diversi rispetto alle previsioni;
- modifica nei singoli bilanci annuali delle previsioni di spesa per la formazione.

Il programma formativo è definito dai Responsabili di Servizio a cui compete altresì la gestione del relativo budget.

Budget spese per formazione ed aggiornamento del personale:

Anno 2023: Euro 6.800,00

Anno 2024: Euro 3.800,00

Anno 2025: Euro 3.800,00

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

- Secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";

- Secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- Su base triennale dal Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV), ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.