



COMUNE DI SPOTORNO

Provincia di Savona

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 118 del 06/11/2023

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025. APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO.

L'anno **DUEMILAVENTITRE**, addì **SEI** del mese di **NOVEMBRE** alle ore 13:00, si è riunita la Giunta Comunale, in **forma mista** con le modalità di cui alla delibera di G.C. n. 46 del 14.04.2022. La sede si considera convenzionalmente situata presso il Palazzo Comunale - Piazza Carlo Stognone, n. 1.

Risultano:

Qualifica	Nome	Presente presso la Sede Comunale	Collegato da remoto	Assente
Sindaco	FIORINI MATTIA	X		
Vice Sindaco	PELUFFO MARINA		X	
Assessore	SECHI CRISTIANA	X		
Assessore esterno	GIUDICE GIAN LUCA			X
Assessore esterno	SCHOEPF VERUSKA			X
Totale		3		2

Partecipa e verbalizza la seduta il **Segretario Comunale Dott.ssa Michela Gaggero**, presente presso la sede Comunale.

Il **Sindaco Dott. Mattia Fiorini**, assunta la presidenza – accertata da parte del Segretario Comunale l'identità dei componenti della Giunta e la presenza del numero legale, mediante riscontro a video ed appello nominale, nonché accertato che gli stessi hanno dichiarato che il collegamento in videoconferenza assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi e constatare le votazioni – constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno:

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025. APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO.

Il Sindaco richiama l'attenzione dei membri della Giunta sul rispetto di quanto disposto dalla Delibera di Giunta Comunale n. 46 del 14.04.2022 che stabilisce nel dettaglio le modalità di svolgimento della Giunta in videoconferenza, con garanzia del rispetto di criteri di trasparenza e tracciabilità, dopodiché,

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO l'articolo 48 del T.U.E.L. – D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 e s.m.i.- che disciplina le competenze della Giunta Comunale;

VISTE:

- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 61 del 21/12/2022 avente all'oggetto: *“Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023/2025 – Approvazione”*;
- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 62 del 21/12/2022 avente all'oggetto: *“Bilancio di Previsione Armonizzato 2023-2024-2025 – Approvazione”*;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 217 del 29/12/2022 avente all'oggetto: *“Assegnazione del Piano Esecutivo di Gestione Finanziario 2023/2024/2025”*;

PREMESSO che l'art. 6, cc. 1- 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

VISTI, altresì:

- l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”;
- l'art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del

decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”;

- l'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, il quale stabilisce che: “6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- l'art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;
- l'art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane”.

VISTI:

- il D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, avente ad oggetto "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicato sul sito del medesimo Ministero in data 30.06.2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

PRESO ATTO, pertanto, dell'introduzione nell'ordinamento del Piano Integrato Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) inteso come adempimento semplificativo volto a sostituire, includendoli in un documento unico, una serie di piani di competenza della Giunta che fino ad oggi le Amministrazioni Locali erano tenute a predisporre distintamente:

- a)** Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1,4,6 e art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b)** Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- c)** Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della Legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- d)** Piano della Performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1ter del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

- e)** Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- f)** Piano Organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124;
- g)** Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

RICHIAMATE:

- la deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 31.01.2023, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il "Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 - art. 6, d.l. n. 80/2021";
- la deliberazione di Giunta comunale n. 34 del 30/03/2023, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato l'aggiornamento del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 102 del 22/09/2023, con la quale è stato approvato l'aggiornamento del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025;

PRESO ATTO che il PIAO approvato da questa Amministrazione si compone delle seguenti sezioni:

- **SEZIONE 1** – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE;
- **SEZIONE 2** – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
 - 2.1 VALORE PUBBLICO
 - 2.2 PERFORMANCE
 - 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA
- **SEZIONE 3** – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
 - 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA
 - 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE
 - 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
- **SEZIONE 4** - MONITORAGGIO

CONSIDERATO che si rende necessario aggiornare la seguente sezione:

- 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE, in ragione delle sopravvenute esigenze organizzative sorte successivamente all'approvazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 22/09/2023;

CONSIDERATO che, a seguito delle dimissioni presentate da un dipendente dell'Area Lavori Pubblici e Ambiente, aventi decorrenza dal 15 novembre p.v. con diritto alla conservazione del posto per sei mesi, si è reso necessario apportare le conseguenti modifiche al Piano triennale dei fabbisogno di personale, ossia:

- la modifica del profilo professionale relativa all'assunzione di n. 1 unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari ed EQ (ex Cat. D) da

"Funzionario informatico" a "Funzionario Tecnico" già prevista nel precedente piano dall'1/2/2024;

- l'attivazione di una convenzione ex all'art. 14 del CCNL 22/1/2004, dal 15/11/2023 al 14/2/2023, al fine di garantire il corretto funzionamento dei servizi dell'Area Lavori Pubblici e Ambiente;
- l'assunzione di n. 1 "Funzionario Informatico"(ex cat. D1) – Area dei Funzionari ed EQ, prevista per l'annualità 2024 dal 15/5/2024;

PRESO ATTO, altresì, che, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i relativi aggiornamenti nel proprio sito istituzionale;

VISTO l'aggiornamento delle sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 predisposta dall'Ufficio competente;

RITENUTO necessario procedere all'approvazione dell'aggiornamento del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, come allegato **sub A)** alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti in ordine alla sezione “Piano dei fabbisogno di personale” del Piano integrato di attività e organizzazione, allegato **sub B)**, quale parte integrante e sostanziale;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267, contenenti altresì l'attestazione sull'assenza di conflitto di interessi, allegati al presente atto;

VISTO il vigente Regolamento di contabilità;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il T.U.E.L. D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 e s.m.i.;

VISTO il D. Lgs. n. 118/2011 e s.m.i.;

Con voti favorevoli, unanimi e palesi espressi nelle forme di legge

DELIBERA

Per tutto quanto in premessa e qui integralmente richiamato,

1) di approvare gli aggiornamenti alle seguenti sezioni del PIAO 2023-2025:

3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE, in ragione delle sopravvenute esigenze organizzative sorte successivamente all'approvazione della

deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 22/09/2023, per le quali tale Piano viene modificato come di seguito meglio specificato:

- modifica del profilo professionale relativa all'assunzione di n. 1 unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari ed EQ (ex Cat. D) da "Funzionario informatico" a "Funzionario Tecnico" già prevista nel precedente piano dall'1/2/2024;
- attivazione di una convenzione ex all'art. 14 del CCNL 22/1/2004, dal 15/11/2023 al 14/2/2023, al fine di garantire il corretto funzionamento dei servizi dell'Area Lavori Pubblici e Ambiente;
- assunzione di n. 1 "Funzionario Informatico"(ex cat. D1) – Area dei Funzionari ed EQ, prevista per l'annualità 2024 dal 15/5/2024;

2) di pubblicare l'allegato aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 nelle apposite sezioni di Amministrazione Trasparente del sito dell'Ente e di assicurare ogni prescritto adempimento di informazione al fine di favorire la trasparenza dell'azione amministrativa e agevolare l'accesso alle informazioni da parte dei cittadini;

3) di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO), come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

4) di demandare al responsabile del servizio personale gli eventuali ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

5) di dare atto che è stato espresso parere dall'Organo di Revisione Economico Finanziaria, allegato **sub B)** che del presente atto costituisce parte integrante e sostanziale.

6) di dare atto che la presente deliberazione sarà esecutiva a partire dal decimo giorno successivo alla sua pubblicazione;

7) di avvertire, ai sensi del 4° comma, dell'art. 3 della Legge 7 agosto 1990, n. 241 che avverso il presente provvedimento è ammesso:

- *ricorso giurisdizionale* al T.A.R. di Genova ai sensi degli articoli 29 e 41 del D.Lgs. 02.07.2010, n. 104 e s.m.i. entro il termine di 60 giorni dalla data di scadenza del termine di pubblicazione *ovvero* da quello in cui l'interessato ne abbia ricevuta la notifica o ne abbia comunque avuta piena conoscenza;

- *ricorso straordinario* al Presidente della Repubblica per motivi di legittimità entro 120 giorni decorrenti dal medesimo termine di cui sopra ai sensi dell'articolo 8 del D.P.R. 24.01.1971, n. 1199.

SUCCESSIVAMENTE

Con separata votazione, voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., al fine di approvare il Piano del fabbisogno del personale aggiornato e poter procedere alle relative assunzioni.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Dott. Mattia Fiorini

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Michela Gaggero



COMUNE DI SPOTORNO
Provincia di Savona

PROPOSTA DI GIUNTA N. 161 DEL 23/10/2023

—
**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2023/2025. APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO.**

PARERE AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, DEL T.U.E.L. – D.LGS 267/2000 E S.M.I.

REGOLARITA' TECNICA: IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA DEL PRESENTE PROVVEDIMENTO SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE E SI ATTESTA DI NON VERSARE IN IPOTESI DI CONFLITTO DI INTERESSE NEMMENO POTENZIALE.

DATA 26/10/2023

Claudia Novello / ArubaPEC S.p.A.AREA 1 -
AFFARI GIURIDICI E FINANZIARI

—



COMUNE DI SPOTORNO
Provincia di Savona

PROPOSTA DI GIUNTA N. 161 DEL 23/10/2023

—
**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2023/2025. APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO.**

PARERE AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, DEL T.U.E.L. – D.LGS 267/2000 E S.M.I.

REGOLARITA' CONTABILE: IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE DEL PRESENTE PROVVEDIMENTO SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE E SI ATTESTA DI NON VERSARE IN IPOTESI DI CONFLITTO DI INTERESSE NEMMENO POTENZIALE.

DATA 26/10/2023

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Claudia Novello / ArubaPEC S.p.A.

Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale N° 118 del 06/11/2023

**Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2023/2025. APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO.**

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 124 del T.U.E.L. - D. LGS. 18/08/2000 n. 267 e s.m.i.)**

Si certifica che la Deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio del Comune e vi rimarrà fino al 06/12/2023.

Data, 21/11/2023

L'INCARICATO
PIETRO SCIANDRA / ArubaPEC S.p.A.

SEZIONE 03

3.

**PIANO
TRIENNALE DEL
FABBISOGNO**

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

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

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:
		TOTALE: n. 44 unità di personale <i>di cui:</i> n. 43 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 43 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale
		SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO
		n. 11 cat. D – ora Area Funzionari ed EQ <i>così articolate:</i> n. 5 con profilo di “Istruttore Direttivo Contabile” n. 4 con profilo di “Istruttore Direttivo Tecnico” n. 1 con profilo di “Istruttore Direttivo Sociale”; n. 1 con profilo di “Comandante di Polizia Locale”
		n. 25 cat. C – ora Area Istruttori <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di “Istruttore Amministrativo Contabile” n. 6 con profilo di “Istruttore Tecnico” n. 6 con profilo di “Agente di Polizia Locale” n. 9 con profilo di “Istruttore Amministrativo” n. 1 con profilo di “Istruttore educativo socio-culturale”
		n. 7 cat. B – Area Operatori esperti <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di “Esecutore Operativo Specializzato” n. 3 con profilo di “Esecutore Tecnico Specializzato” n. 1 con profilo di “Collaboratore Amministrativo”
		n. 1 cat. A – ora Area Operatori

		<p><i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di “Operatore Tecnico”</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall’articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito in legge n. 58/2019 e s.m.i., e del Decreto Ministeriale attuativo del 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell’ultima delle tre annualità considerate, e dell’anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,36% ▪ con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%; ▪ il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 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 767.764,75, con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 2.665.008,56; ▪ ricorre però l’applicazione dell’ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell’anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla “soglia” di Tabella 1, individuando una ulteriore “soglia” di spesa pari a euro 2.186.759,23 (determinata assommando alla spesa di personale dell’anno 2018 di Euro 1.721.857,66 un incremento, pari al 27%, per Euro 464.901,57); ▪ il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell’art. 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 <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la <i>Tabella 2</i> del D.M.; ▪ come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l’anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a euro 464.901,57, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l’anno 2023, secondo le percentuali della richiamata <i>Tabella 2</i> di cui all’art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 2.186.759,23. <p>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:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.721.857,66 + SPAZI TABELLA 2 D.M. Euro 464.901,57 = LIMITE CAPACITA’ ASSUNZIONALE Euro 2.186.759,23 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 2.155.951,20.</p> </div> <p>Dato atto che:</p>

- 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;
- 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 legge 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. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013:

euro 1.924.569,77

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023:
--

euro 1.484.544,85

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'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009:

- euro <u>44.697,11.</u>

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023 € 42.643,00 di cui:

- euro <u>37.816,49</u> con oneri per l'Ente;

- euro 13.333,33 finanziato da contributo “Progetto spiagge sicure” erogato dalla Prefettura di Savona;

Si precisa che l'assunzione di personale della Polizia locale a tempo determinato finanziato dal contributo “spiagge sicure” erogato dalla Prefettura di Savona, devono essere considerate in deroga all'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010 n. 122, così come indicato nel Decreto del Ministero dell'Interno, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 25/6/2021 che ha fissato i criteri di ripartizione del Fondo Spiagge Sicure per il triennio 2021/2023.

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'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come dalle dichiarazioni dei Responsabili dei servizi, acquisite al protocollo dell'ente e conservate agli atti, con esito negativo.

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ai sensi dell'art. 232, comma 2, del Tuel l'Ente, con deliberazione di Giunta comunale n. 34 del 20/3/2021 si è avvalso della facoltà di non adottare la contabilità economico-patrimoniale e, ai sensi dell'art. 233-bis, comma 3, del Tuel si è avvalsa della facoltà di non predisporre il bilancio consolidato per l'esercizio 2020 e seguenti;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Si attesta che il Comune di Spotorno 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 verificheranno e/o si sono verificate le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023

- n. 1 Istruttore Educativo Socio Culturale – Cat C – dimissioni per collocamento a riposo dal 30/5/2023;
- n. 1 Istruttore Amministrativo – Area Istruttori (ex Cat C)- dimissioni dal 17/3/2023
- n. 1 Funzionario Tecnico – Area Funzionari ed EQ (ex Cat. D) – dimissioni dal 31/10/2023;

ANNO 2024

- n. 1 Istruttore Tecnico – Area Istruttori (ex Cat C) – dimissioni dal 31/7/2023, con diritto alla conservazione del posto fino al 31/1/2024;
- n. 1 Istruttore Amministrativo – Area Istruttori (ex Cat C) – dimissioni dal 15/7/2023, con diritto alla conservazione del posto fino al 15/1/2024;
- n. 1 Operatore Amministrativo esperto – Area Operatori Esperti (ex Cat. B) – dimissioni per collocamento a riposo dal 31/3/2024;
- n. 1 Istruttore Tecnico – Area Istruttori (ex Cat. C) – dimissioni per collocamento a riposo dal 31/3/2024;
- n. 1 Istruttore Tecnico – Area Istruttori (ex Cat. C) – dimissioni dal 15/11/2023, con diritto alla conservazione del posto fino al 15/5/2024.

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Nel 2023 sono state effettuate le seguenti assunzioni, alcune delle quali già previste nel piano assunzionale 2022 e, per quelle ancora non perfezionate, confermate nel 2023:

Tempo indeterminato

- n. 1 Istruttore Amministrativo – Area Istruttori (ex Cat. C);
- n. 1 Istruttore di Polizia Locale – Area Istruttori (ex Cat. C);
- n. 1 Istruttore Amministrativo - Area istruttori (ex Cat. C) riservato ai soggetti disabili ex art. 1 della L. 68/1999;
- n. 1 Funzionario socio assistenziale – Area Funzionari ed EQ (ex Cat. D);
- n. 3 Istruttori Amministrativi – Area Istruttori (ex Cat. C);

Tempo determinato:

- n. 2 unità di personale con qualifica di Istruttore di Polizia Locale (ex cat. C) di cui:
 - una unità per 6 mesi (di cui 4 mesi finanziata con l'entrata derivante da sanzioni amministrative del Codice della Strada, art. 208 Cds, e 2 mesi con entrata derivante dal contributo della Prefettura di Savona denominato "Spiagge sicure");
 - una unità per 6 mesi (di cui 4 mesi e 15 giorni finanziata con l'entrata derivante da sanzioni amministrative del Codice della Strada, ex art. 208 Cds, e 1 mese e 15 giorni con entrata derivante da contributo della Prefettura di Savona denominato "Spiagge Sicure").

L'assunzione di personale della Polizia locale a tempo determinato finanziato dal contributo "spiagge sicure" erogato dalla Prefettura di Savona, devono essere considerate in deroga all'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010 n. 122, così come indicato nel Decreto del Ministero dell'Interno, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 25/6/2021 che ha fissato i criteri di ripartizione del Fondo Spiagge Sicure per il triennio 2021/2023.

Nel corso del 2023, in coerenza con l'attività di pianificazione pluriennale delle attività e della performance dell'Ente, nonché sulla scorta delle indicazioni formulate dai Responsabili dei servizi, si rende necessario procedere al reclutamento delle ulteriori e seguenti risorse umane:

Tempo indeterminato:

- n. 2 Funzionari Tecnici – Area Funzionari ed EQ (ex Cat. D);

Tempo determinato:

- proroga di n. 1 unità di personale con qualifica di Istruttore di Polizia Locale (ex cat. C) per ulteriori 2 mesi e 15 giorni, finanziata con l'entrata derivante da sanzioni amministrative del Codice della Strada, art. 208 Cds.

Convenzione ex art. 14 del CCNL 22/1/2004

- dal 15/11/2023 al 14/2/2023⁴ l'Ente, vista la grave carenza di personale che ha investito, in particolare, l'Area Lavori Pubblici e Ambiente, sia per personale collocato a riposo che per dimissioni volontarie, al fine di garantire il corretto funzionamento dei servizi, intende avvalersi di una unità di personale dipendente di altra amministrazione mediante il ricorso all'istituto di cui all'art. 14 del CCNL 22/1/2004 – personale in convenzione – nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia.

Nel 2024 sono, altresì, previste le seguenti assunzioni:

Tempo indeterminato:

- n. 1 Funzionario Tecnico – Area Funzionari ed EQ (ex Cat. D) – con la precedente variazione del piano assunzionale era stata prevista l'assunzione di un Funzionario Informatico, ma stante le improvvise dimissioni di un'altra unità di personale dell'Area Lavori Pubblici e Ambiente si è reso necessario sostituire immediatamente tale profilo con un Funzionario Tecnico;

		<ul style="list-style-type: none"> - n. 1 Funzionario Amministrativo - Area Funzionari ed EQ (ex Cat. D); - n. 1 Istruttore Amministrativo – Area Istruttori (ex Cat. C); - n. 1 Istruttore Tecnico – Area Istruttori (ex Cat. C); - n. 1 Funzionario Informatico – Area Funzionari ed EQ (ex Cat. D); <p>Nel 2025 non sono ancora previste nuove assunzioni.</p> <p>Conteggiando le nuove assunzioni, la spesa di personale per l'anno 2023 ammonterà ad € 2.155.951,20.</p> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>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.40 del 25 ottobre 2023.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>Non sono previste modifiche della distribuzione del personale fra le diverse Aree.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/mobilità volontaria:</p> <p>Si ritiene di procedere alla copertura dei posti previsti nel presente piano attraverso l'attivazione, previo sperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e/o procedura concorsuale pubblica e/o mobilità volontaria.</p> <p>c) progressioni verticali di carriera:</p> <p>Non sono previste eventuali procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, a copertura dei posti individuati con il presente piano.</p> <p>d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Nel presente piano è prevista la copertura di n. 2 posti di “Agente di Polizia Locale” a tempo determinato di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una unità per 6 mesi (di cui 4 mesi finanziata con l'entrata derivante da sanzioni amministrative del Codice della Strada, art. 208 Cds, e 2 mesi con entrata derivante dal contributo della Prefettura di Savona denominato “Spiagge sicure”); - una unità per 8 mesi e 15 giorni (di cui 7 mesi finanziata con l'entrata derivante da sanzioni amministrative del Codice della Strada, ex art. 208 Cds, e 1 mese e 15 giorni con entrata derivante da contributo della Prefettura di Savona denominato “Spiagge Sicure”). <p>L'assunzione di personale della Polizia locale a tempo determinato finanziato dal contributo “spiagge sicure” erogato dalla Prefettura di Savona, devono essere considerate in deroga all'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010 n. 122, così come indicato nel Decreto del Ministero dell'Interno, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 25/6/2021 che ha fissato i criteri di ripartizione del Fondo Spiagge Sicure per il triennio 2021/2023.</p> <p>Convenzione ex art. 14 del CCNL 22/1/2004: dal 15/11/2023 al 14/2/2023 l'Ente, vista la grave carenza di personale che ha investito, in particolare, l'Area Lavori Pubblici e Ambiente, sia per personale collocato a riposo che per dimissioni volontarie, al fine di</p>

		<p>garantire il corretto funzionamento dei servizi, intende avvalersi di una unità di personale dipendente di altra amministrazione mediante il ricorso all'istituto di cui all'art. 14 del CCNL 22/1/2004 – personale in convenzione – nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia.</p> <p>e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>Non sono previste eventuali assunzioni mediante procedure di stabilizzazione a copertura dei posti individuati con il presente piano.</p> <p>f) categorie protette ai sensi art. 1 e 3 L. 68/1999:</p> <p>La quota d'obbligo di personale occupato presso l'ente ex art. 3 della L. 68/199 corrisponde a n. 2 unità. Al 31/12/2022 risultava in servizio presso l'Ente, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato soltanto una unità di personale con disabilità e nel Piano del fabbisogno di personale 2022 era stata già prevista l'assunzione della seconda unità di personale che si è perfezionata in data 7/3/2023.</p> <p>g) requisiti per la ricerca di personale</p> <p>La ricerca di personale che effettuerà l'Ente terrà conto delle linee di indirizzo ministeriali sui fabbisogni di personale del 22 luglio 2022 che evidenziano la necessità di comprendere e sviluppare (attraverso la gestione e lo sviluppo delle risorse esistenti ed il reclutamento di quelle necessarie) le capacità, le abilità e le attitudini del personale e la ricerca delle competenze che comprendono non solo le conoscenze (il "sapere") ma anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le capacità tecniche (il "saper fare"); - le soft skills (il "comportamento sul lavoro"); - le digital skills (sapere, sapere fare, comportarsi nel digitale e attraverso il digitale). <p>Le competenze comprendono la capacità di apprendere sul campo, di autoformarsi, lo spirito di iniziativa nel rispondere ai cambiamenti in modo positivo e creativo, la disponibilità a cambiare mansioni in modo flessibile.</p> <p>Queste attitudini sono riconducibili ai seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di pensiero critico, di analisi e di soluzione di problemi in maniera creativa; - capacità di prendere decisioni e di ottenere risultati; - capacità di gestione le informazioni con gli strumenti dell'informatica e della telematica (alfabetizzazione digitale); - capacità di autogestione; - capacità di collaborazione; - capacità di apprendimento; - capacità di comunicazione; - intraprendenza.
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>a. priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono sia un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione, sia uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.</p> <p>La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze ed alle funzioni di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione; - miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente; <p>Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento dei servizi.</p>

		<p>Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.</p> <p>Dal 2020, inoltre, non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.</p> <p>L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.</p> <p>Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.</p> <p>Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorirne lo sviluppo organizzativo e l'attuazione dei progetti strategici.</p> <p>La programmazione e la gestione delle attività formative devono, altresì, essere codotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.</p> <p>Tra queste, le principali sono:</p> <ul style="list-style-type: none">• il D. Lgs. n. 165/2001, art. 1, comma 1, lett. c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;• gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL FL 16/11/2022 che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche ed il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;• Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;• La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:<ul style="list-style-type: none">• livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;• livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.• Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni
--	--	---

sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:

- Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie di assistenza, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

- 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:

- a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- 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 capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le modalità di formazione saranno attuate prevalentemente in modalità “webinar” o “in streaming” anche al fine di contenere le spese di missione.

A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuata in sede di Conferenza dei Responsabili sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2023-2025, con l’obiettivo di offrire a tutto il personale dell’ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e di sicurezza sul lavoro;
- formazione continua con riferimento ad azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento

professione specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- Sicurezza sul lavoro
- Transizione digitale

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa.

RESOCONTO DELL'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE ANNO 2022

Costo destinato alla formazione per l'anno 2022: € 7.612,00

Formazione obbligatoria.

Corsi di formazione organizzati dalla Società Dasein S.r.l., in tema di: anticorruzione e trasparenza;

responsabilità degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

codice di comportamento;

privacy, GDPR e D.Lgs. n. 101/2018;

responsabilità amministrativa;

PNRR;

Transizione digitale;

Tali corsi Sono stati svolti in modalità "aggiornamento" per il personale già in servizio e "corso base2" per i neoassunti.

Corsi in tema di sicurezza sul lavoro:

Corso lavoratori rischio medio blended e Covid 19 – partecipazione di n. 14 dipendenti;

Corso addetto antincendio – partecipazione di n. 18 dipendenti.

Corsi di formazione organizzati dal Nucleo di Valutazione, in tema di:

PTPC – partecipazione di n. 47 dipendenti;

privacy – partecipazione di n. 47 dipendenti;

Formazione continua.

Corso di formazione in tema di progressioni verticali e orizzontali – partecipazione di n. 1 dipendente;

Corso di formazione in tema di concessioni demaniali marittime – partecipazione di n. 1 dipendente;

Corso di formazione in tema di urbanistica - Cila – partecipazione di n. 1 dipendente;

Corso di formazione in tema di PNRR2 – partecipazione di n. 1 dipendente;

Corso di formazione in tema di Fondo delle risorse decentrate – partecipazione di n. 1 dipendente;

Corso di formazione in tema di personale – partecipazione di n. 1 dipendente;

Corso di formazione in tema di impianti sportivi – partecipazione di n. 1 dipendente;

Corso di formazione in tema di finanza e contabilità comunale – partecipazione di n. 3 dipendenti;

Corso di formazione in tema di gestione contabile dei fondi PNRR – partecipazione di n. 3 dipendenti;

Corso di formazione in tema di nuova ipotesi di CCNL Funzioni Locali 2019/2021 – partecipazione di n. 3 dipendenti;

Corso di formazione in tema di trascrizione dei contratti – partecipazione di n. 3 dipendenti;

Corsi di formazione in tema di trasformazione digitale:

Corso di formazione in tema di contratti, gestione fascicolazione e "XML Anac" – partecipazione di n. 10 dipendenti;

Corso di formazione in tema di avviamento modulo Sicraweb J-trib Cup – partecipazione di n. 3 dipendenti;

PROGRAMMA FORMATIVO 2023

Costo destinato alla formazione per l'anno 2023: € 9.000,00

Formazione obbligatoria.

Corsi di formazione organizzati dalla Società Dasein S.r.l., in tema di:

- anticorruzione e trasparenza;
- responsabilità degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- codice di comportamento;
- privacy, GDPR e D.Lgs. n. 101/2018;
- responsabilità amministrativa;
- PNRR;
- personale;
- Transizione digitale;

Tali corsi saranno svolti in modalità “aggiornamento” per il personale già in servizio e “corso base2 per i neoassunti.

Corsi in tema di sicurezza sul lavoro:

Corso sul primo soccorso – partecipazione 17 dipendenti.

Formazione continua.

Corsi in materia di bilancio e gestione personale organizzati da Delfino & Partners S.p.a.:

- Le novità della legge di bilancio 2023 – partecipazione Ufficio Ragioneria;
- Le novità del CCNL Funzioni Locali definitivo 2019-2021 – partecipazione Ufficio Personale;
- Programmazione e bilancio 2023-2025 – partecipazione Ufficio Ragioneria;
- Piano triennale anticorruzione – partecipazione tutti i dipendenti;
- Il Fabbisogno del personale e il calcolo della capacità assunzionale – partecipazione Ufficio Personale;
- Le disposizioni in materia di trasparenza e privacy - partecipazione tutti i dipendenti;
- L'attuazione del PIAO - partecipazione tutti i dipendenti;
- Opere pubbliche, manuale delle procedure di controllo – partecipazione Ufficio Lavori pubblici;
- IMU e TARI – aggiornamento normativo – partecipazione Ufficio Tributi;
- IVA dichiarazione – partecipazione Ufficio Ragioneria;
- Strumenti deflattivi del contenzioso tributario – Ufficio Tributi;
- La riforma del Codice degli Appalti - partecipazione tutti i dipendenti;
- TQRIF delibera Arera 15/2022 e riflessi sulla tari – partecipazione Ufficio Tributi;
- Rendiconto 2022 parte finanziaria e economica – partecipazione Ufficio Ragioneria;
- Costituzione Fondo risorse decentrate 2023 – Ufficio Personale;
- Certificazione Fondi Covid 2022 – partecipazione Ufficio Ragioneria;
- Punto normativo sulla finanza locale – partecipazione Ufficio Ragioneria;
- Riforma del processo tributario – partecipazione Ufficio Tributi;
- Nuove relazioni sindacali alla luce del CCNL 2019-2021 – partecipazione Ufficio Personale;
- Gestione finanziaria di parte corrente e di parte capitale e gli accantonamenti – partecipazione Ufficio Ragioneria;
- Conto annuale del personale – partecipazione Ufficio Personale;
- Gestione associata di funzioni e servizi comunali – partecipazione tutti i dipendenti;
- Il Federalismo fiscale – partecipazione Ufficio Tributi;
- La disciplina degli incentivi per il recupero dell'evasione tributaria – partecipazione Ufficio Tributi;
- Gestione di cassa: pianificazione dei flussi e controllo dei vincoli – partecipazione Ufficio Ragioneria;
- Controlli su società ed enti partecipati – partecipazione Ufficio Segreteria e Ufficio Ragioneria;

- Verifica convenienza Irap metodo commerciale – partecipazione Ufficio Ragioneria e Ufficio Personale;
- Le innovazioni su personale e organizzazione del PNRR: una rilettura del DL 20/2021 – partecipazione Ufficio Personale;
- Il paternariato pubblico privato – partecipazione Ufficio Lavori Pubblici;
- Gli amministratori degli enti locali, status giuridico ed economico – partecipazione Ufficio Segreteria e Ufficio Personale;
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici - partecipazione tutti i dipendenti;
- Contabilità finanziaria per il lavori pubblici – partecipazione Ufficio Lavori Pubblici e Ufficio Ragioneria;
- Programma di valutazione rischio di crisi aziendale – partecipazione Ufficio Ragioneria;
- Adeguate assetti organizzativi, amministrativi e contabili nelle società pubbliche – partecipazione Ufficio Segreteria e Ufficio Ragioneria;
- Linee guida Corte Conti in materia di bilancio – partecipazione Ufficio Ragioneria;
- La gestione dei concorsi pubblici – partecipazione Ufficio Personale;
- Bilancio consolidato 2022 – partecipazione Ufficio Personale;
- Partecipazione dei Comuni all'accertamento fiscale – partecipazione Ufficio Ragioneria e Ufficio Tributi;
- Testo Unico società partecipate – partecipazione Ufficio Segreteria e Ufficio Ragioneria;
- Tipologie flessibili del rapporto di lavoro – partecipazione Ufficio Personale;
- Principio contabile e competenza economica: analisi e approfondimento operativo – partecipazione Ufficio Ragioneria;
- Procedure controlli progetti PNRR – partecipazione Ufficio Lavori Pubblici e Ufficio Ragioneria;
- Assestamento generale e salvaguardia equilibri di bilancio – partecipazione Ufficio Ragioneria;
- Debiti fuori bilancio e transazioni – partecipazione Ufficio Ragioneria;
- Crisi dell'ente locale, come percepirla, anticiparla, affrontarla – partecipazione Ufficio Ragioneria;
- Riforma servizi pubblici locali dopo legge 118/2022 - partecipazione tutti i dipendenti;
- La fiscalità negli enti locali – partecipazione Ufficio Ragioneria e Ufficio Tributi;
- Punto normativo sulla finanza locale – partecipazione Ufficio Ragioneria e Ufficio Tributi;
- Controllo di gestione nell'ente locale – partecipazione Ufficio Segreteria e Ufficio Ragioneria;
- Il patrimonio negli enti locali, gestione e valorizzazione – partecipazione Ufficio Patrimonio;
- La nuova autonomia differenziata ex art. 116 Cost. - partecipazione Ufficio Ragioneria.

Corsi in materia di contratti organizzato dal Centro Associativo Zanardelli:

- Funzioni roganti ed autenticanti del Segretario Comunale – partecipazione Segretario Comunale e Ufficio Segreteria.

Corsi multidisciplinari organizzati dalla Gazzetta Amministrativa.

Corsi in materia di anagrafe e stato civile organizzati da ANUSCA.

Corsi in materia di transizione digitale organizzati da "Transizione Digitale.it".

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

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- . Ufficio Personale: unità organizzativa preposta al servizio formazione;
- . Responsabili di Posizione Organizzativa: 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 del settore di competenza;

. Dipendenti: i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio;

. Docenti. L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel Segretario comunale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

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

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione "in house" / in aula;
- Formazione attraverso webinar;
- Formazione in streaming;

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più adatti in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni Responsabile di Area deve sollecitare.

L'Ufficio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, delle giornate e delle ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono archiviati nel fascicolo personale cartaceo e digitale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Affinché l'azione formativa sia efficace viene messa a disposizione dei dipendenti una cartella digitale condivisa all'interno della quale sono inseriti i corsi effettuati allo scopo di diffonderne la conoscenza multisettoriale tra il personale.

Il Dipartimento della funzione pubblica, inoltre, ha messo a disposizione di tutte le amministrazioni la piattaforma "Syllabus. Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" che consente ai dipendenti abilitati dalle singole amministrazioni di accedere all'autovalutazione delle proprie competenze, in ambito digitale.

In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma propone ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza rilevati e per migliorare le competenze. Alla fine di ogni percorso formativo, la piattaforma rilascia un attestato individuale.

Ai sensi della Direttiva del 23/03/2023 del Ministero per la PA relativa alla "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR": "l'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus "Competenze digitali per la PA" (obiettivo formativo). Più precisamente, ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della

padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio); tuttavia, può scegliere di proseguire il percorso di miglioramento delle proprie competenze – tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione sarà progressivamente aggiornato – fino a giungere al livello di padronanza avanzato."

Le aree di formazione previste dal Syllabus sono 5 e le sotto-aree 11, come da schema seguente:

1. Dati, informazioni e documenti informatici
 - a. Dati, informazioni e contenuti digitali
 - b. Produrre, valutare e gestire documenti informatici
 - c. Conoscere gli Open Data
2. Comunicazione e condivisione
 - a. Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione
 - b. Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA
3. Sicurezza
 - a. Proteggere i dispositivi
 - b. Proteggere i dati personali e la privacy
4. Servizi on-line
 - a. Conoscere l'identità digitale
 - b. Erogare servizi on line
5. Trasformazione digitale
 - a. Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
 - b. Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale.

La Direttiva di che trattasi prevede altresì che, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, entro il 30.06.2023, le amministrazioni si registrino sulla piattaforma "Syllabus" del Dipartimento e che entro sei mesi dalla registrazione in piattaforma, almeno il 30% dei dipendenti abbia completato le attività di assessment e l'avvio della formazione.

Negli anni successivi, le amministrazioni dovranno pianificare nel PIAO lo sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti in modo tale da assicurare il conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2024;
2. completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025.

Ad oggi sono stati accreditati al portale Syllabus tutti i 47 dipendenti del Comune di Spotorno mentre le attività di assesment sono state completate da 23 unità.

d. **obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**

- riqualificazione e potenziamento delle competenze;
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE		
DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019		
DM 17 marzo 2020, art. 2: a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		
Circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.		
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2023
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	1.419.777,61
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	22.734,00
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	183.338,17
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	25.833,59
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	20.000,00
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	465.017,83
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	17.300,00
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	350,00
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	1.600,00
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019		2.155.951,20

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006
Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2023
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.432.745,55	1.691.600,76
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	33.056,84	
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili		
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		800,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001		
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	396.437,06	487.125,79
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	16.000,00	12.000,00
IRAP	114.063,91	137.210,61
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	19.897,03	20.350,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	10.634,00	10.500,00
Totale (A)	2.022.834,39	2.359.587,16

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2023
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		13.333,33
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		43.518,36
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	2.962,62	10.500,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate		
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi		138.598,50
Spese per il personale appartenente alle categorie protette		63.207,38
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	27.692,46	
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada	52.595,67	36.216,49
Incentivi per la progettazione		72.530,90
Incentivi per il recupero ICI		10.735,78
Diritti di rogito	15.013,86	16.000,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)		
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)		
Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (Corte dei conti, sezione di controllo regione Piemonte, parere n. 380/2013/SRCPIE/PAR);		5.500,00
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)		
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		464.901,57
Totale (B)	98.264,61	875.042,31

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	1.924.569,78	1.484.544,85
--	---------------------	---------------------

CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010	ANNO 2009	2023
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)	44.697,11	37.816,49

SEZIONE 1 - SPESE DI PERSONALE							
Codici bilancio	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
-U.1.01.00.00.000	1.673.123,02	1.593.733,24	1.906.093,09	1.897.243,81	-	-	-
-U1.03.02.12.001;							
-U1.03.02.12.002;							
-U1.03.02.12.003;							
-U1.03.02.12.999.							
TOTALE	1.673.123,02	1.593.733,24	1.906.093,09	1.897.243,81	-	-	-

SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Titolo 1	7.562.015,59	7.412.771,49	7.287.985,62	7.508.514,87			
Titolo 2	384.423,09	1.383.502,65	559.154,83	368.694,84			
Titolo 3	3.542.005,07	3.231.318,70	2.375.868,28	2.921.456,67			
		20.034,28	22.546,39	22.364,10			
TOTALE ENTRATE	11.488.443,75	12.007.558,56	10.200.462,34	10.776.302,28	-	-	-
FCDE (assestato) 2021	820.996,31	820.996,31	820.996,31				
FCDE (assestato) 2022		1.196.948,79	1.196.948,79	1.196.948,79			
FCDE (assestato) 2023					-	-	-
FCDE (assestato) 2024						-	-
FCDE (assestato) 2025							-

SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI							
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	1.906.093,09	1.897.243,81	1.897.243,81	-	-	-	-
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	10.411.158,57	9.797.825,60	9.797.825,60	-	-	-	-
Percentuale	18,31%	19,36%	19,36%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

SEZIONE 4 - NUMERO ABITANTI							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N. abitanti al 31.12.	3.635	3.603	3.549	0	0	0	0

SEZIONE 5 - (EVENTUALI) RESTI TURN-OVER 5 ANNI ANTECEDENTI 2020		
		-

SEZIONE 6 - SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2018	1.721.857,66	valore di riferimento FISSO per applicazione Tabella 2 Dm 17 marzo 2020

SEZIONE 7 - PERCENTUALI DI RIFERIMENTO DELL'ENTE - INSERIRE LE PROPRIE % DI RIFERIMENTO						
	2023	2024	2025	2026	2027	
Valore soglia Tabella 1	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	
Valore soglia Tabella 3	31,20%	31,20%	31,20%	31,20%	31,20%	
Percentuale Tabella 2	27,00%	28,00%				

SEZIONE 8 - TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE									
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	2020	2021	2022	2023	2024	2025
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%	35%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%	35%
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%	30%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%	28%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%	26%
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%	22%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%	16%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%	10%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	5,00%

DETERMINAZIONE DELLE REGOLE ASSUNZIONALI PER CIASCUN ANNO	
SE L'ENTE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA SOGLIA PIU BASSA	VEDI CARTELLA "ENTI VIRTUOSI"
SE L'ENTE SI COLLOCA TRA LE DUE SOGLIE	VEDI CARTELLA "FASCIA INTERMEDIA"
SE L'ENTE SI COLLOCA AL DI SOPRA DELLA SOGLIA PIU ALTA	VEDI CARTELLA "FASCIA CON OBBLIGO DI RIENTRO"

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1
N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 (ATTUALMENTE) DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
Numeratore	1.906.093,09	1.897.243,81	1.897.243,81	-	-	-
Denominatore	10.411.158,57	9.797.825,60	9.797.825,60	-	-	-
Percentuale Tabella 1	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%
Valore massimo teorico	925.742,04	767.764,75	767.764,75	-	-	-
TOTALE TABELLA 1	2.831.835,13	2.665.008,56	2.665.008,56	-	-	-
FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
Spese di personale 2018	1.721.857,66	1.721.857,66	1.721.857,66	1.721.857,66		
Percentuale di Tabella 2	27%	27%	28%	28%		
Valore massimo teorico	464.901,57	464.901,57	482.120,14	482.120,14	-	-
TOTALE TABELLA 2	2.186.759,23	2.186.759,23	2.203.977,80	2.203.977,80	-	-
Resti dei cinque anni antecedenti al 2020	-	-	-	-	-	-
FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	1.721.857,66	1.721.857,66	1.721.857,66	1.721.857,66	-	-
<i>di cui resti</i>	-	-	-	-	-	-
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	2.186.759,23	2.186.759,23	2.203.977,80	2.203.977,80	-	-
<i>di cui maggiori spazi</i>	464.901,57	464.901,57	482.120,14	482.120,14	-	-
ESITO PREFERENZA TABELLA 2	2.186.759,23	2.186.759,23	2.203.977,80	2.203.977,80	-	-
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	464.901,57	464.901,57	482.120,14	482.120,14	-	-
FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
Somma per assunzioni IN PIU' a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	464.901,57	464.901,57	482.120,14	-	-	-
FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	1.721.857,66	1.721.857,66	1.721.857,66	-	-	-
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	464.901,57	464.901,57	482.120,14	-	-	-
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	2.186.759,23	2.186.759,23	2.203.977,80	-	-	-

Allegato C – PIANO OCCUPAZIONALE

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2023/2025

ANNO 2023

Previsione assunzione	Area	Profilo Professionale	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria/ Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
1	Area Funzionari ed EQ	Funzionario tecnico	100 %	X	X				
1	Area Funzionari ed EQ	Funzionario tecnico	100 %	X	X				
1	Area Funzionari ed EQ	Funzionario socio assistenziale	100 %		X				Assunzione perfezionata in data 1/6/2023
1	Area Istruttori	Istruttore Amministrativo	100 %		X				Assunzione perfezionata in data 1/1/2023
1	Area Istruttori	Istruttore di Polizia Locale	100 %	X					Assunzione perfezionata in data 1/1/2023
1	Area Istruttori	Istruttore Amministrativo	100 %	X					Assunzione perfezionata in data 7/3/2023
1	Area Istruttori	Istruttore Amministrativo	100 %	X					Assunzione perfezionata in data 1/7/2023
1	Area Istruttori	Istruttore Amministrativo	100 %	X					Assunzione perfezionata in data 1/7/2023
1	Area Istruttori	Istruttore Amministrativo	100 %	X					Assunzione perfezionata in data 1/9/2023
1	Area istruttori	Istruttore di polizia locale	100 %	X					TEMPO DETERMINATO PER 8 MESI e 15 GIORNI - Assunzione perfezionata in data 15/4/2023

1	Area istruttori	Istruttore di polizia locale	100 %	X						TEMPO DETERMINATO PER 6 MESI – Assunzione perfezionata in data 1/7/2023
---	-----------------	------------------------------	-------	---	--	--	--	--	--	---

ANNO 2024

Previsione assunzione	Categoria/Area	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
n. 1	Area Funzionari ed EQ	Funzionario Amministrativo	100%	X	X				Assunzione prevista dal 15/1/2024
n. 1	Area Funzionari ed EQ	Funzionario tecnico	100%	X	X				Assunzione prevista dal 1/2/2024
n. 1	Area Istruttori	Istruttore Amministrativo	100%	X	X				Assunzione prevista dall'1/4/2024
n. 1	Area degli istruttori	Istruttore Tecnico	100%	X	X				Assunzione prevista dall'1/4/2024
n. 1	Area dei Funzionari	Funzionario informatico	100%	X	X				Assunzione prevista dall'1/5/2024

ANNO 2025

Previsione assunzione	Categoria/Area	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro

Allegato D – DOTAZIONE ORGANICA

DOTAZIONE ORGANICA– SITUAZIONE ALLA DATA DEL 19/10/2023

AREA (Ex categoria) PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	ANNO 2023		ANNO 2024		ANNO 2025		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
Funzionario Polizia Locale (ex Cat. D)	1										1	
Funzionario Amministrativo	5						1				6	
Funzionario Informatico							1				1	
Funzionario Tecnico	4		1		2		1				6	
Funzionario socio assistenziale	2										2	
Istruttore Amministrativo	16	2	1				1				15	2
Istruttore tecnico	4	2	2	1			1				3	1
Istruttore Polizia Locale	5										5	
Operatore Amministrativo Esperto	4		1								3	
Operatore Tecnico Esperto	3										3	
Operatore Tecnico	1										1	
TOTALE											46	3

Comune di Spotorno

Provincia di Savona

OGGETTO: Parere espresso dal Revisore del Conti “Piano triennale fabbisogno del personale 2023-2025 - Aggiornamento”

L'anno duemilaventitre il giorno 25 del mese di ottobre, il sottoscritto, Dott. Francesco Cinaglia, Revisore dei Conti del Comune di Spotorno (SV), in relazione a quanto in oggetto:

RICHIAMATI

- gli artt. 2 - 4 - 6 del D. Lgs. n. 165/2001, che stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali e adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l'art. 89 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedano 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. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- il Decreto Legge 34/2019 (come modificato e integrato dalla successiva legge di conversione n. 58/2019) che ha innovato la disciplina delle facoltà assunzionali degli enti locali parametrando alla capacità di entrata e il Decreto del Presidente Consiglio dei Ministri del 17.03.2020 che ha dettato la relativa disciplina attuativa;
- L'articolo 33 comma 2 del Decreto Legge 34/2019 che testualmente prevede: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in*

E
COMUNE DI SPOTORNO
Protocollo N. 0023045/2023 del 26/10/2023

bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

- La Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti; VISTO l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Vista

- La "relazione illustrativa tecnico finanziaria sulla verifica dei vincoli finanziari alla gestione del personale e degli adempimenti amministrativo contabili connessi" del responsabile dell'area affari giuridici finanziari

ESPRIME

Sulla base della documentazione, delle informazioni, di quanto relazionato e del tempo a propria disposizione, parere favorevole sull'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023 – 2025

Genova, 25/10/2023


Il Revisore
Dott. Francesco Cinaglia

COMUNE DI SPOTORNO

Provincia di Savona

OGGETTO: ASSEVERAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025

L'anno 2023, il giorno 27 del mese di ottobre, il sottoscritto, Dott. Francesco Cinaglia, revisore dei conti del Comune di Spotorno, dà atto di aver provveduto alla ricognizione documentale inviata a mezzo mail e relativa a quanto in oggetto:

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella Legge n.58/2019 il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo 2 periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al

E

COMUNE DI SPOTORNO

Protocollo N.0023360/2023 del 31/10/2023

conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

- in data 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni ” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- dalla documentazione esaminata, dalla Relazione del Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte emerge che il bilancio 2023/2025 conserva l’equilibrio pluriennale;

RICHIAMATO

- il parere al piano dei fabbisogni di personale espresso con verbale n. 40 del 25 ottobre 2023;

CONSIDERATO

- tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all’art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

ASSEVERA

Il mantenimento dell’equilibrio pluriennale di bilancio 2023/2025 del Comune di Spotorno a seguito dell’adozione del Piano del fabbisogno di personale 2023/2025

Genova, lì 27 ottobre 2023

IL REVISORE

dott. FRANCESCO CINAGLIA

