



Città di
TREZZO SULL'ADDA
Città Metropolitana di Milano

PIAO

(PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE)

2024-2026

Approvato con deliberazione di GC n. 13 del 21.02.2024
Aggiornato con deliberazione di GC n. ____ del _____

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31.12.2023 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE

TOTALE n. 57 unità di personale in servizio

di cui:

n. 57 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 55 a tempo pieno

n. 2 a tempo parziale

TOTALE n. 13 posti vacanti

TOTALE n. 70 posti in dotazione organica

SUDDIVISIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE IN SERVIZIO NELLE AREE DI APPARTENENZA

n. 19 Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni

così

articolate:

n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo-contabile

n. 1 con profilo di Funzionario culturale

n. 1 con profilo di Funzionario di polizia locale

n. 1 con profilo di Funzionario socio-educativo

n. 2 con profilo di Assistente sociale

n. 5 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo

n. 3 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo-contabile

n.	1	con profilo di	Istruttore direttivo di polizia locale
n.	3	con profilo di	Istruttore direttivo tecnico
n.	1	con profilo di	Specialista della comunicazione istituzionale
n.	23	Area degli Istruttori	
<i>così articolate:</i>			
n.	7	con profilo di	Agente di polizia locale
n.	1	con profilo di	Istruttore addetto alla comunicazione
n.	12	con profilo di	Istruttore amministrativo-contabile
n.	1	con profilo di	Istruttore socio-culturale
n.	2	con profilo di	Istruttore tecnico
n.	14	Area degli Operatori Esperti	
<i>così articolate:</i>			
n.	11	con profilo di	Collaboratore amministrativo
n.	3	con profilo di	Operatore
n.	1	Area degli Operatori	
<i>così articolate:</i>			
n.	1	con profilo di	Ausiliario

SUDDIVISIONE POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENZIALE NELLE AREE DI APPARTENENZA

n. così articolate:	4	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	
n.	1	con profilo di	Istruttore direttivo amministrativo
n.	3	con profilo di	Istruttore direttivo di polizia locale
n. così articolate:	9	Area degli Istruttori	
n.	3	con profilo di	Agente di polizia locale
n.	4	con profilo di	Istruttore amministrativo
n.	2	con profilo di	Istruttore tecnico
n.	0	Area degli Operatori Esperti	

n.	0 Area degli Operatori
----	------------------------

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31.12.2023 - PERSONALE DIRIGENZIALE
--

TOTALE n.	2 unità di personale in servizio
-----------	----------------------------------

<i>di cui:</i>

n.	1 a tempo indeterminato
----	-------------------------

n.	1 a tempo determinato
----	-----------------------

TOTALE n.	0 posti vacanti
-----------	-----------------

TOTALE n.	2 posti in dotazione organica
-----------	-------------------------------

SUDDIVISIONE PERSONALE DIRIGENZIALE IN SERVIZIO IN BASE ALLE COMPETENZE RICHIESTE
--

competenze richieste	per n. 1 posto:	competenze in area giuridico-amministrativa
competenze richieste	per n. 1 posto:	competenze in area tecnica

Ad ogni area dell'Ente viene assegnato, con decorrenza 01.01.2024, il personale in servizio con i profili professionali di seguito indicati:

AREA AMMINISTRATIVA

TOTALE n.	38 unità di personale in servizio
-----------	-----------------------------------

n.	13 Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni
----	---

<i>così articolate:</i>

n.	1 con profilo di	Funzionario culturale
n.	1 con profilo di	Funzionario socio-educativo
n.	2 con profilo di	Assistente sociale
n.	5 con profilo di	Istruttore direttivo amministrativo
n.	3 con profilo di	Istruttore direttivo amministrativo-contabile
n.	1 con profilo di	Specialista della comunicazione istituzionale

n.	11 Area degli Istruttori
----	--------------------------

<i>così articolate:</i>

n.	1 con profilo di	Istruttore addetto alla comunicazione
n.	9 con profilo di	Istruttore amministrativo-contabile

n.	1	con profilo di	Istruttore socio-culturale
n.	13	Area degli Operatori Esperti	
così articolate:			
n.	11	con profilo di	Collaboratore amministrativo
n.	2	con profilo di	Operatore
n.	1	Area degli Operatori	
così articolate:			
n.	1	con profilo di	Ausiliario

AREA TECNICA

TOTALE n. 9 unità di personale in servizio

n. 3 Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni

così articolate:

n. 3 con profilo di Istruttore direttivo tecnico

n. 5 Area degli Istruttori

così articolate:

n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile

n. 2 con profilo di Istruttore tecnico

n. 1 Area degli Operatori Esperti

così articolate:

n. 1 con profilo di Operatore

CORPO DI POLIZIA LOCALE

TOTALE n. 10 unità di personale in servizio

n. 3 Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni

così articolate:

n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo-contabile

n. 1 con profilo di Funzionario di polizia locale

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo di polizia locale

n.	7	Area degli Istruttori
<i>così articolate:</i>		
n.	7	con profilo di Agente di polizia locale

La dotazione organica dell'Ente al 01.05.2024 è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 01.05.2024 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE		
TOTALE n.	58	unità di personale in servizio
<i>di cui:</i>		
n.	58	a tempo indeterminato
n.	0	a tempo determinato
n.	56	a tempo pieno
n.	2	a tempo parziale
TOTALE n.	12	posti vacanti
TOTALE n.	70	posti in dotazione organica

SUDDIVISIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE IN SERVIZIO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO		
n.	18	Funzionari ed Elevata Qualificazione
<i>così articolate:</i>		
n.	9	con profilo di Funzionario dei servizi amministrativi e contabili
n.	1	con profilo di Funzionario dei servizi culturali
n.	2	con profilo di Funzionario di polizia locale
n.	1	con profilo di Funzionario dei servizi sociali
n.	1	con profilo di Assistente sociale
n.	1	con profilo di Funzionario dei servizi di comunicazione e relazione con il pubblico
n.	3	con profilo di Funzionario dei servizi tecnici
n.	25	Istruttori
<i>così articolate:</i>		
n.	8	con profilo di Agente di polizia locale
n.	1	con profilo di Istruttore dei servizi digitali
n.	13	con profilo di Istruttore dei servizi amministrativi e contabili
n.	1	con profilo di Istruttore dei servizi bibliotecari
n.	2	con profilo di Istruttore dei servizi tecnici

n.	14	Operatori Esperti
<i>così articolate:</i>		
n.	1 con profilo di	Operatore esperto dei servizi tecnici
n.	13 con profilo di	Operatore esperto dei servizi amministrativi
n.	1	Operatore
<i>così articolate:</i>		
n.	1 con profilo di	Operatore dei Servizi Tecnici

SUDDIVISIONE POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENZIALE NELLE CATEGORIE INQUADRAMENTO

n.	5	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni
<i>così articolate:</i>		
n.	3 con profilo di	Funzionario di polizia locale
n.	1 con profilo di	Funzionario dei Servizi tecnici
n.	1 con profilo di	Assistente Sociale
n.	6	Area degli Istruttori
<i>così articolate:</i>		
n.	1 con profilo di	Agente di polizia locale
n.	3 con profilo di	Istruttore dei servizi amministrativi e contabili
n.	2 con profilo di	Istruttore dei servizi tecnici
n.	1	Area degli Operatori esperti
<i>così articolate:</i>		
n.	1 con profilo di	Operatore esperto dei servizi amministrativi
n.	0	Area degli Operatori

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 01.05.2024 - PERSONALE DIRIGENZIALE

TOTALE n.	2	unità di personale in servizio
<i>di cui:</i>		
n.	1	a tempo indeterminato
n.	1	a tempo determinato
TOTALE n.	0	posti vacanti

TOTALE n.	2 posti in dotazione organica
------------------	--------------------------------------

SUDDIVISIONE PERSONALE DIRIGENZIALE IN SERVIZIO IN BASE ALLE COMPETENZE RICHIESTE
--

competenze richieste	per n. 1 posto:	competenze in area giuridico-amministrativa
competenze richieste	per n. 1 posto:	competenze in area tecnica

Si precisa che con disposizione del Segretario Generale n. 15 del 02.04.2024 è stato attribuito al personale in servizio il nuovo profilo professionale in applicazione del CCNL 16.11.2022 e del nuovo sistema di classificazione del personale approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 126 del 20.12.2023.

SEZIONE 3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane - SEZIONE 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 20.12.2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2024-2026 e con deliberazione di consiglio comunale n. 12 del 23.04.2024 è stato approvato il rendiconto di gestione 2023.

Relativamente a quanto indicato nella sezione 3.3 *"Piano triennale dei fabbisogni di personale"* del presente documento, viene rilasciato preventivamente il parere favorevole del Revisore unico dei conti previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria 2002) in materia di rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio e i vincoli di finanza pubblica 2024 e del rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006.

Ricognizione di eccedenza di personale

Il rapporto dipendenti-popolazione al 31.12.2023 è pari a 1/206, e pertanto inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica corrispondente, pari a 1/166, come definito triennialmente con il decreto del Ministero dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2 del TUEL (DM 18/11/2020). Contestualmente all'approvazione del presente documento, viene approvata altresì la ricognizione del personale dando atto dell'inesistenza di eccedenza di personale, così come dichiarato dai dirigenti dell'Ente con le dichiarazioni conservate agli atti del Servizio Risorse Umane e Organizzazione.

Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 1 gennaio 2024, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, la quota d'obbligo prevista pari a n. 2 unità è coperta da n. 2 lavoratori disabili in forza, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

Assunzioni di personale a tempo determinato

A norma dell'art. 36, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*

Ai sensi dell'art. 23, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.*

Ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 “Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi [...] per lo svolgimento di attività stagionali [...] per sostituzione di lavoratori assenti”.

Progressioni di carriera

Il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 prevede quanto segue:

“6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”

Facoltà assunzionali per i comuni con popolazione superiore da 10.000 a 59.999 abitanti e con rapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del DM 17 marzo 2020

Gli articoli 3, 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, obbligano l'ente a verificare il proprio posizionamento all'interno delle varie fasce.

Il Comune di Trezzo sull'Adda rientra nella fascia f) dell'art. 3, comma 1, del DM "comuni da 10.000 a 59.999 abitanti". Preliminarmente occorre individuare il rapporto tra spese di personale rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2 del DM e precisamente:

Entrate rendiconto 2021	€ 11.170.611,09
Entrate rendiconto 2022	€ 11.595.287,32
Entrate rendiconto 2023	€ 11.982.289,08
Media	€ 11.582.729,16
FCDE Bilancio 2023	€ 191.433,30
Media entrate al netto del FCDE - fattore a)	€ 11.391.295,86
Spese di personale (rendiconto 2023) macro 01 al netto dell'IRAP	€ 2.580.882,76
altre spese di personale	€ 21.000,00
TOTALE - fattore b)	€ 2.601.882,76
Calcolo valore soglia (%) b/a	22,84%
Valore soglia di riferimento comuni virtuosi (Tab. 1 DM 17.3.2020) - %	27,00%

Pertanto, il Comune di Trezzo sull'Adda potrebbe incrementare, fino al 31.12.2024, la spesa di personale registrata nel rendiconto 2018, pari a € 2.640.786,22, per assunzioni a tempo indeterminato sino ad un massimo di:

anno	2024	2025	2026
%	22,00%	27,00%	27,00%
Importo max	€ 580.972,97	€ 713.012,28	€ 713.012,28

L'incremento della spesa di personale (macro aggregato 01, U01.03.02.12.001/002/003/999) potenziale è pertanto così definito:

	anno	2024	2025	2026
a)	Spesa personale rendiconto 2018	€ 2.640.786,22	€ 2.640.786,22	€ 2.640.786,22
b)	Importo max di incremento	€ 580.972,97	€ 713.012,28	€ 713.012,28
c)	Limite spesa di personale triennale	€ 3.221.759,19	€ 3.353.798,50	€ 3.353.798,50
d)	Limite spesa di personale valore soglia 27% della "Media entrate al netto del FCDE"	€ 3.075.649,88	€ 3.075.649,88	€ 3.075.649,88

e)	Incremento massimo teorico (d – spesa di personale 2023)	€ 473.767,12		
f)	Incremento potenziale entro soglia (c- spesa di personale 2023)	€ 619.876,43		
Budget potenziale max di incremento per assunzioni a tempo indeterminato		€ 473.767,12		
Se e) < f) il budget è e)				
Se e) > f) il budget è =f)				

L'individuazione del budget assunzionale

Il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-Città in data 11.12.2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30.01.2020, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17.03.2020 (decreto attuativo) recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con entrata in vigore a decorrere dal 20.04.2020.

Il suddetto decreto attuativo individua due distinte soglie in relazione ad un rapporto che l'ente deve calcolare e precisamente tra Spesa del Personale ed Entrate correnti.

Ai fini del decreto attuativo sono utilizzate le seguenti definizioni:

"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'art. 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.

"Entrate correnti": media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il potenziale incremento di spesa per nuove assunzioni del Comune di Trezzo sull'Adda è il seguente:

Budget potenziale di incremento di spesa rispetto a quella del 2018 per l'anno 2024	€ 473.767,12	Limite spesa di personale 2024 valore soglia 27%	€ 3.075.649,88
---	--------------	--	----------------

Tali stanziamenti, essendo stati approvati dall'ente in sede di bilancio di previsione 2024-2026 e successive variazioni, risultano al 01.01.2024 rientranti nel limite dei valori soglia vigenti che consentono il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Per quanto riguarda il triennio 2024-2026 gli stanziamenti, in sede di bilancio di previsione ovvero successive variazioni potranno essere pari ad € 3.075.649,88.

I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare Dipartimento Funzione Pubblica n.11786 del 22 febbraio 2011), è la seguente:

AREA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2022 x 13 mensilità, i.v.c., ind. Vigilanza, anticipo contrattuale)	ONERI CONTRIBUTIVI (cpdel 23,8%, inadel 2,88%, 1,2% inail)	TOTALE
Operatore	€ 20.300,82	€ 5.659,87	€ 25.960,69
Operatore Esperto	€ 21.414,51	€ 5.970,37	€ 27.384,88
Operatore Esperto (cat. B3)	€ 22.582,46	€ 6.295,99	€ 28.878,45
Istruttore	€ 24.067,50	€ 6.710,02	€ 30.777,52
Istruttore - agente PL	€ 25.378,34	€ 7.075,48	€ 32.453,82
Funzionario ed Elevata Qualificazione	€ 26.114,68	€ 7.280,77	€ 33.395,45
Funzionario ed Elevata Qualificazione - ufficiale PL	€ 27.425,52	€ 7.646,23	€ 35.071,75
Funzionario ed Elevata Qualificazione (cat. D3)	€ 29.873,61	€ 8.328,76	€ 38.202,37
Funzionario ed Elevata Qualificazione (cat. D3) - ufficiale PL	€ 31.184,45	€ 8.694,23	€ 39.878,68
CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2020 x 13 mensilità, I.V.C., anticipo contrattuale)	ONERI CONTRIBUTIVI (cpdel 23,8%, inadel 2,88%, 1,2% inail)	TOTALE
DIR	€ 47.320,35	€ 13.192,91	€ 60.513,26

Dal 1° aprile 2023, per effetto di quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 16.11.2022, il personale dipendente di questa Amministrazione è stato automaticamente inquadrato, con disposizione del Segretario Generale n. 3 del 17.03.2023, nelle nuove 4 aree professionali definite dalla contrattazione, secondo la tabella B di Trasposizione del CCNL.

Sono stati aggiornati gli importi di spesa annua teorica delle categorie del personale dipendente non dirigente a seguito di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 (nel seguito, CCNL 2019-2021) siglato lo scorso 16 novembre 2022.

Sono stati aggiornati gli importi di spesa annua teorica della categoria Dirigenti a seguito di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale Dirigente del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 (nel seguito, CCNL 2016-2018) siglato lo scorso 17 dicembre 2020.

Tutti gli importi sono stati inoltre aggiornati con gli anticipi contrattuali previsti dall'art. 1, comma 28, Legge 213/23.

Le assunzioni a tempo indeterminato del triennio 2023-2025 ancora da realizzare.

La programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025, confluita nel Piano di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-25 e predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 30.01.2023 ed aggiornata con deliberazioni di Giunta Comunale n. 59 del 30.06.2023 e n. 115 del 29.11.2023. Entro il 31.12.2024 si intende procedere all'assunzione delle seguenti figure previste per le quali è stata avviata la procedura e precisamente:

- N. 1 Istruttore dei servizi amministrativi e contabili - Area degli Istruttori;
- N. 1 Agente di polizia locale - Area degli Istruttori.

La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026.

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Risorse Umane e Organizzazione);
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio Risorse Umane e Organizzazione, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Per l'assunzione dall'esterno di figure inquadrare in profili professionali per i quali risultano vigenti nell'Ente più graduatorie riferite alla stessa modalità di assunzione, la graduatoria da utilizzare sarà individuata sulla base dell'ordine cronologico di approvazione della medesima (dalla meno recente alla più recente).

La programmazione delle cessazioni dal servizio del triennio 2024-2026

CESSAZIONI DAL SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024					
AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	COSTO ANNUO	NOTE PARTICOLARI
Funzionari ed EQ	1	Assistente sociale	Pieno	€ 33.395,45	
Funzionari ed EQ	1	Funzionario dei servizi tecnici	Pieno	€ 33.395,45	
Istruttori	2	Agente di polizia locale	Pieno	€ 64.907,64	
TOTALE				€ 131.698,54	

Per gli anni 2025 e 2026 non è prevista, alla data di redazione del presente documento, la cessazione di personale con contratto a tempo indeterminato.

La programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato del triennio 2024-2026

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024					
AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
Istruttori	2	Istruttore dei servizi tecnici	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/Liste di idonei	€ 61.555,04
Istruttori	4	Agente di polizia locale	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/Liste di idonei	€ 129.815,28
Funzionari ed EQ	1	Assistente sociale	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/Liste di idonei	€ 33.395,45
Funzionari ed EQ	1	Funzionario dei servizi tecnici	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/Liste di idonei	€ 33.395,45
Funzionari ed EQ	2	Funzionario di polizia locale	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/Liste di idonei	€ 70.143,50
Dirigente	1	Dirigente	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/Liste di idonei	€ 60.513,26
Tutte categorie - incremento part time o ritorno a tempo pieno					€ 0,00
TOTALE					€ 388.817,98
Budget potenziale di incremento della spesa rispetto a quella del 2018 per l'anno 2024 da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato					€ 473.767,12
Differenza					€ 84.949,14

PROGRESSIONI TRA AREE ANNO 2024
ART. 13, C. 6, CCNL 16.11.2022

ART. 13, C. 8, CCNL 16.11.2022: “Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all’art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”			
Monte salari 2018 ai fini del calcolo delle risorse previste all’art. 13, c. 8, CCNL 16.11.2022: € 1.818.181,00 x 0,55% = € 10.000,00 risorse previste dall’art. 13, c. 8, CCNL 16.11.2022			
PROGRESSIONE TRA AREE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	COSTO DELLA PROGRESSIONE
Da Area degli Operatori Esperti all’Area degli Istruttori	3	Istruttore dei servizi amministrativi e contabili	€ 7.686,63
Da Area degli Istruttori all’Area dei Funzionari ed EQ	1	Funzionario di polizia locale	€ 1.978,42
TOTALE progressioni verticali in deroga al netto degli oneri - art. 13, c. 6, CCNL 16.11.2022			€ 9.665,05
Risorse previste dall’art. 13, c. 8, CCNL 16.11.2022			€ 10.000,00
Costo, al netto degli oneri, delle progressioni tra aree non finanziate dalle risorse di cui all’art. 13, c. 8, CCNL 16.11.2022			€ 0,00
Costo, comprensivo degli oneri, delle progressioni tra aree non finanziate dalle risorse di cui all’art. 13, c. 8, CCNL 16.11.2022			€ 0,00

Spesa di personale (rendiconto 2023) macro 01 al netto dell'IRAP + altre spese di personale 2023	€ 2.601.882,76
Limite di spesa di personale 2024 valore soglia 27%	€ 3.075.649,88
Spesa di personale potenziale 2024 totale	€ 2.912.772,04

Per gli anni **2025** e **2026** non è prevista, alla data di redazione del presente documento, l’acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato.

Si autorizzano i dirigenti ad effettuare assunzioni in sostituzione del personale dimissionario in corso d’anno, a copertura del posto in dotazione organica rimasto vacante, senza necessità di aggiornamento del presente documento, tranne nei casi di modifica del profilo professionale o soppressione del posto.

Le assunzioni del triennio 2024-2026 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68.

Nel triennio 2024-2026 la copertura della quota d'obbligo prevista per il personale disabili e appartenente ad altre categorie protette sarà verificata, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2024-2026.

Nel triennio 2024-2026, è previsto il mantenimento dei contratti già in essere nel 2023, oltre che alcune assunzioni a tempo determinato e con contratto somministrazione lavoro, e precisamente

AREA/ CATEGORIA	POSIZIONE	TEMPO	TIPOLOGIA CONTRATTO	SPESA 2024	SPESA 2025	SPESA 2026
Dirigente	n. 1 Amministrativo	Pieno	Art. 110 comma 1 del TUEL - durata del mandato del Sindaco	€ 60.513,26	-	-
Operatori Esperti	n. 1 Collaboratore amministrativo	Pieno	Contratto di Somministrazione e lavoro	€ 27.384,88	€ 27.384,88	-
Operatori Esperti	n. 1 Collaboratore amministrativo	Pieno	Tempo determinato	€ 21.065,29	€ 8.426,12	-
Istruttori	n. 1 Istruttore tecnico	Pieno	Contratto di Somministrazione e lavoro	€ 26.042,52	€ 7.102,50	-
TOTALE senza oneri in quanto il limite 2009 era stato calcolato senza oneri (comprese eventuali indennità)				€ 135.005,95	€ 42.913,50	€ -

Si precisa che l'avvio di procedure concorsuali/selettive finalizzate all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato e con contratto di Formazione Lavoro di durata superiore a 12 mesi, è subordinata all'esito negativo dei processi di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Per il triennio 2024-2026 si prevede infine, di procedere alle seguenti assunzioni di personale flessibile, non rientranti nel limite ex art. 9, comma 28, DL. 78/2010 conv. in Legge n. 122/2010, per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali;
- di sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;

- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica, in particolare nel campo della sicurezza.

Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL. 78/2010 conv. in Legge n. 122/2010

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1-quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL 78/2010 conv. in Legge n. 122/2010.

	2024	2025	2026
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 74.492,69	€ 42.913,50	-
LIMITE MASSIMO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 180.445,00	€ 180.445,00	€ 180.445,00

La proiezione delle spese di personale per il triennio 2024-2026.

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto mantengono la seguente previsione nel corso del triennio 2024-2026, come già risultante dal DUP 2024/2026.

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2024-2025-2026 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013. L'articolo 6 del DM 17 marzo 2020 infatti specifica che *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557-quater e 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

SEZIONE 3.3.4 - Formazione del personale

La formazione costituisce impegno costante di valorizzazione delle risorse umane e di accrescimento delle professionalità interne all'Ente ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo. Questa sezione si propone pertanto quale strumento di programmazione finalizzato a rispondere alle reali esigenze di sviluppo delle competenze, di arricchimento e riqualificazione professionale.

Fabbisogni formativi

Al fine di elaborare un quadro delle priorità e definire il programma annuale di formazione si è provveduto alla ricognizione del fabbisogno formativo dei diversi Servizi, anche promuovendo una rilevazione presso i Responsabili di Settore.

Risorse per la formazione

Le risorse stanziare nel bilancio 2024-2026, per la formazione del personale, ammontano a complessivi 16.000,00 euro annui di cui 6.000,00 riservati alla Polizia Locale.

Ulteriori risorse, pari a 5.000,00 euro annui, sono stanziare per la formazione inerente la sicurezza sul luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008).

Esse sono gestite congiuntamente dal Servizio Risorse Umane ed Organizzazione e dai Responsabili di Settore che svolgono un'attività autorizzatoria rispetto alla partecipazione ai corsi.

In aggiunta vanno considerati i corsi promossi gratuitamente da enti, quelli svolti con risorse umane interne e quelli connessi ad altra tipologia di spesa (consulenze, assistenza software etc...).

Programma degli interventi di formazione ed aggiornamento

Nella prospettiva delineata all'interno della presente sezione, la formazione è vista non solo quale strumento atto a sostenere l'attività dell'ente ma anche come opportunità data al singolo individuo per realizzare il proprio "progetto di crescita" professionale.

Nel concreto, le azioni da intraprendere in tale ambito riguardano la predisposizione di percorsi di crescita professionale delle persone, finalizzate ad un reale incremento sul piano delle competenze e delle capacità tecniche.

Nel corso del triennio 2024-2026 gli ambiti di sviluppo del piano formativo 2024-2026:

- formazione generale;
- formazione specialistica;
- formazione digitale;
- formazione parità di genere e benessere organizzativo;
- formazione salute e sicurezza;
- formazione su etica, anticorruzione, trasparenza e privacy.

Gli interventi formativi indicati nell'allegato "*Piano della formazione 2024-2026*" potranno essere integrati o modificati in relazione ad intervenute esigenze.

Eventuali corsi e/o aggiornamenti per il Segretario Comunale verranno autorizzati dal Sindaco.

Qualora per motivi contingenti non risultasse possibile effettuare alcuni dei corsi previsti, gli stessi saranno riproposti nell'anno successivo, ferma restando la verifica della loro attualità.

Allegato:

- 3.3.4 Piano della formazione 2024-2026