



N. 42 Reg.

Comune di Santo Stefano di Cadore

Provincia di Belluno

VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025 -
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO DEL COMUNE
DI SANTO STEFANO DI CADORE - AGGIORNAMENTO**

L'anno **DUEMILAVENTITRE** il giorno **VENTISETTE** del mese di **GIUGNO** alle ore **8:30** nella sede Municipale, mediante strumenti telematici, si riunisce la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

	Presenti	Assenti
Oscar MENEGHETTI	X	☐
Elisa BERGAGNIN	X	☐
Valter D'AMBROS	X	☐
TOTALI	03	==

Presiede il Signor *Oscar MENEGHETTI*, nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa il *dott. Enrico PILOTTO*, nella sua qualità di Segretario Comunale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, propone alla Giunta di adottare la deliberazione citata in oggetto

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la propria deliberazione G.C. n. 12 del 16.03.2023 con la quale è stato approvato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao) – sottosezione piano dei fabbisogni del personale 2023-2025, nonché la propria deliberazione G.C. n. 19 del 30.03.2023 di approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao) – sottosezione Performance – obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere;

Atteso che si rende necessario procedere ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni del personale 2023-2025 nonché alla rideterminazione puntuale della dotazione organica dell'Ente;

Premesso che:

- l'art. 6 del D.L. 80/2021 ha introdotto, a decorrere dall'anno 2022, un nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao);
- lo schema di Piao è stato approvato con D.M. n. 132 del 30.06.2022 prevedendo uno schema semplificato per gli enti con un numero di dipendenti inferiori a 50;
- il DPR 81/2022 ha evidenziato gli adempimenti che confluiscono nel Piao tra cui il piano dei fabbisogni del personale;

Rilevato che, per gli enti con meno di 50 dipendenti tenuti alla redazione del Piao "semplificato" l'art. 6 comma 3 del D.M. n. 132 del 30.6.2022 prevede che, tali enti siano tenuti alla predisposizione del Piao, limitatamente all'articolo 4 comma 1:

- lettera a) ossia alla struttura organizzativa;
- lettera b) ossia all'Organizzazione e lavoro agile;
- lettera c) n. 2) ossia con riferimento al piano triennale dei fabbisogni alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

Atteso che il Comune di Santo Stefano di Cadore è un ente con un numero di dipendenti inferiore a 50;

Visto il D. Lgs. n. 118/2011, ed in particolare il paragrafo 8 del principio contabile della programmazione - allegato all. 4/1, secondo cui il DUP costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione, è composto dalla Sezione strategica (SeS) della durata pari a quelle del mandato amministrativo e dalla Sezione operativa (SeO) di durata pari a quello del bilancio di previsione finanziario e, tra l'altro, comprende la programmazione in materia di lavori pubblici, personale e patrimonio nonché gli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'ente di cui il legislatore prevede o ne prevedrà la redazione ed approvazione;

Vista la normativa vigente in materia ed in particolare:

- l'art. 91, commi 1 e 2, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19, comma 8 della legge n. 448 del 28 dicembre 2001 che prevede: *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;*
- l'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- gli artt. 6 e 6 ter del D. Lgs 165/2001 s.m.i.;
- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.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 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 ...”;

- ☐ il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente 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;
- ☐ la Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 (G.U. n. 226 11/9/2020) attuativa dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019, n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/6/2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale nei comuni, che qui si richiama integralmente;
- ☐ l'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge 113/2021, che ha istituito il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe ed integra il Piano triennale dei fabbisogni di personale;

Viste le 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;

Vista la sezione 3 del piano integrato di attività ed organizzazione comprensiva del programma dei fabbisogni di personale con valenza triennale, allegato sotto A) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, redatto in conformità alla normativa citata, e ritenuto di procedere alla sua approvazione, tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

Dato atto che l'attuale facoltà assunzionale dell'Ente è al momento condizionata dai presupposti elencati nell'allegato A) e che gli stessi costituiscono vincolo non già per l'adozione della presente programmazione ma per l'adozione dei provvedimenti di assunzione di personale con assunzione di impegno di spesa, nei quali dovranno essere verificati di volta in volta;

Vista la dotazione organica per aree e profili professionali, riportata nel suddetto allegato A) al presente atto, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale;

Attesa la competenza della Giunta Comunale nella determinazione e nella variazione della dotazione organica, ai sensi del combinato disposto dell'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001;

Dato atto che:

- ☐ la spesa di personale 2023-2025, è contenuta nel limite del citato valore medio del 2011/2013 così come richiesto dall'art. 1, comma 577 quarter e seguenti della legge 296/2006;
- ☐ Con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 30.03.2023 è stato approvato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao) – sottosezione Performance – obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere (ex piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 di cui all'art. 48, del D. Lgs. n. 198/2006);
- ☐ nell'ente, secondo quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'art. 16 della legge 183/2001 (legge stabilità 2012), non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza come risulta dalla Deliberazione n. 12 del 16.03.2023;
- ☐ 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, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;
- ☐ ai sensi del combinato disposto di cui agli articoli 243 e 243-bis del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 l'ente è soggetto al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, avendo deliberato il Piano Pluriennale di riequilibrio finanziario, approvato dalla Corte dei Conti del Veneto;
- ☐ il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile e coerente con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023-2025 ed è stato formulato nel rispetto delle vigenti disposizioni normative in materia di assunzioni;
- ☐ dato atto che il sindaco con propri atti del 05.05.2023 ha certificato:

- che sono stati rispettati, ai sensi dell'art. 89, comma 5 del D.lgs 267/2000, i limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni dei servizi e dei compiti attribuiti;
- che la popolazione residente al 31.12.2022 è di 2.351 abitanti.

Ritenuto di aggiornare e conseguentemente riapprovare il piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 – sezione 3 (organizzazione e capitale umano) comprensivo del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 di cui all'allegato A) alla presente deliberazione che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Acquisito l'accertamento del Revisore dei Conti, effettuato ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge 448/2001;

Informate le rappresentanze sindacali dell'ente;

Visto il parere favorevole espresso dai Responsabili di Servizio in merito alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico degli Enti Locali, approvato con D. Lgs. 267 del 18.08.2000 così come modificato dall'art. 3 del D.L. n. 174 del 10.10.2012, convertito con modificazioni nella Legge n. 213 del 07.12.2012;

CON votazione unanime favorevole;

D E L I B E R A

- 1) DI PRENDERE ATTO che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero come da Deliberazione G.C. n. 12 del 16.03.2023;
- 2) DI AGGIORNARE e conseguentemente riapprovare il piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 – sezione 3 (organizzazione e capitale umano) comprensivo del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 di cui all'allegato A) alla presente deliberazione che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 3) DI DARE ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023/2025 in corso di approvazione ed è stato formulato nel rispetto delle vigenti disposizioni normative in materia di assunzioni;
- 4) DI RIDETERMINARE, in coerenza il piano triennale dei fabbisogni di personale e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, la consistenza della dotazione organica per aree e profili professionali, così come risultante nell'allegato A) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- 5) DI DARE ATTO che la spesa prevista nel suddetto allegato trova copertura negli interventi riguardanti il personale del bilancio pluriennale 2023/2025;
- 6) DI DARE ATTO che la spesa complessiva di personale è contenuta nei limiti della spesa del personale ex art. 1, comma 557 quarter e seguenti della legge 296/2006, e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- 7) DI DARE ATTO che il Sindaco con proprio atto del 05.05.2023 ha certificato che sono stati rispettati, ai sensi dell'art. 89, comma 5 del D.lgs 267/2000, i limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni dei servizi e dei compiti attribuiti;
- 8) DI DARE ATTO che il Sindaco con proprio atto del 05.05.2023 ha certificato che la popolazione residente al 31.12.2022 è di 2.351 abitanti.
- 9) DI PUBBLICARE la presente deliberazione in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 10) DI DARE ATTO, INOLTRE, CHE il Revisore dei Conti ha effettuato il previsto accertamento di cui all'art. 19 della legge 448/2001;
- 11) DI DARE ATTO, che del presente provvedimento sono state informate le rappresentanze sindacali rappresentative e la RSU;
- 12) DI PUBBLICARE la presente deliberazione nel "Portale PIAO" del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 13) DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, onde espletare tutti gli adempimenti ad esso connessi.

Pareri ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267

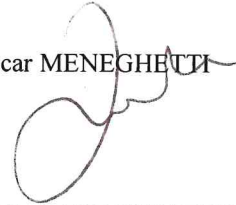
PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ESPRESSO DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

☒ FAVOREVOLE

☐ CONTRARIO

data 27.06.2023

Oscar MENEGETTI



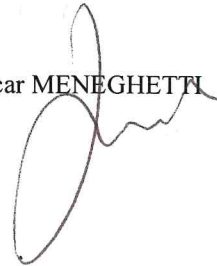
PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE ESPRESSO DAL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

☒ FAVOREVOLE

☐ CONTRARIO

data 27.06.2023

Oscar MENEGETTI



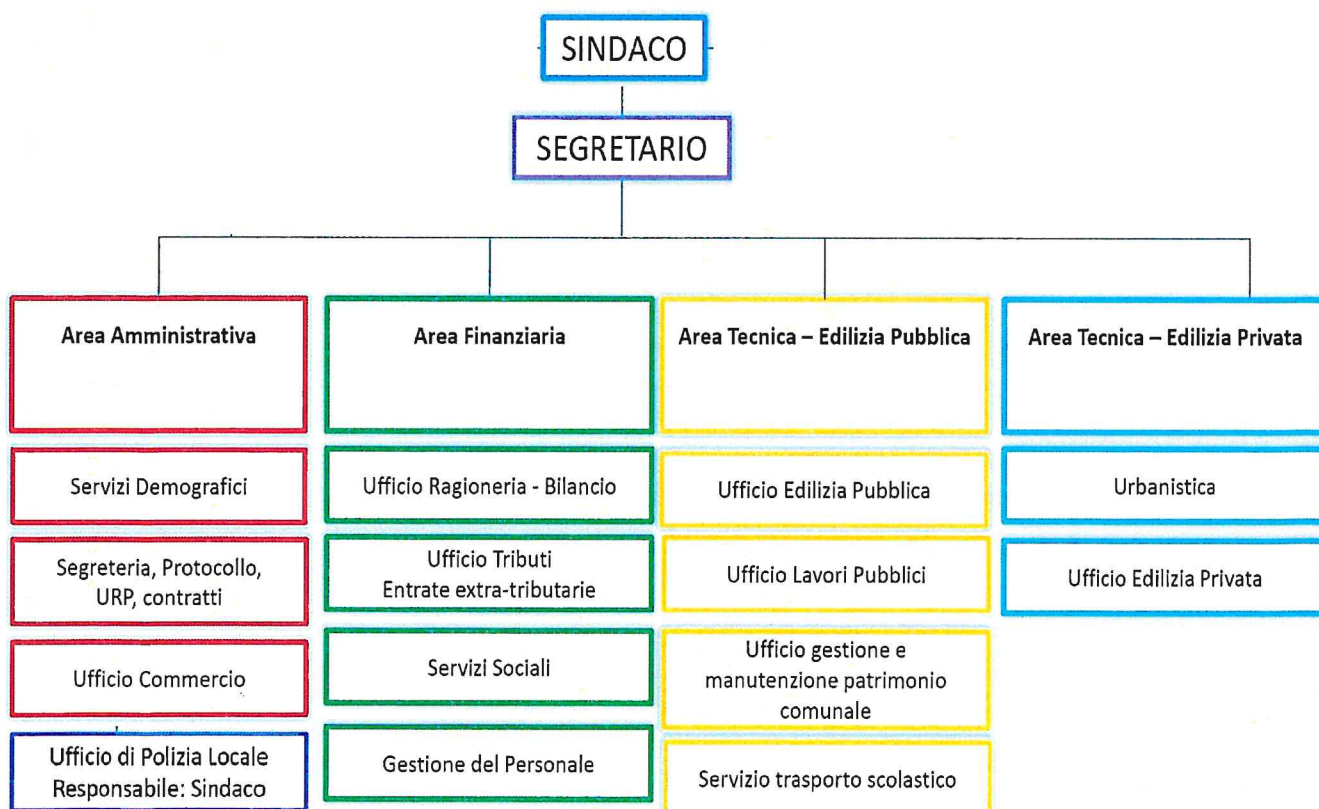
COMUNE DI SANTO STEFANO DI CADORE
Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025

Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Per esigenze organizzative funzionali quest'amministrazione, con il presente atto, ritiene di accorpare l'ufficio di polizia locale nell'ambito dell'area amministrativa ferma restando la dipendenza funzionale gerarchica dal sindaco di cui alla L. 65/86 :

ORGANIGRAMMA COMUNE DI SANTO STEFANO DI CADORE



Livelli di responsabilità organizzativa:

- Posizioni organizzative al 31/12/2022:
 - Incarico di Elevata Qualificazione Area Tecnica – Edilizia Privata
 - le altre aree sono coperte ai sensi del comma 23, articolo 53, LEGGE 23 dicembre 2000, n. 388 dal Sindaco
- Rappresentazione dei profili di ruolo G.C. 12 DEL 16.03.2023

<u>AREA</u>	<u>CATEGORIE</u>	<u>PROFILO</u>
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	CATEGORIA D	FUNZIONARIO AREA TECNICA
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	CATEGORIA D	FUNZIONARIO AREA AMMINISTRATIVO-CONTABILE
ISTRUTTORI	CATEGORIA C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE
ISTRUTTORI	CATEGORIA C	ISTRUTTORE AREA TECNICA
ISTRUTTORI	CATEGORIA C	ISTRUTTORE-AGENTE DI POLIZIA LOCALE
OPERATORI ESPERTI	CATEGORIA B	OPERATORE ESPERTO AREA TECNICA
OPERATORI ESPERTI	CATEGORIA B	OPERATORE ESPERTO AREA AMMINISTRATIVO CONTABILE
OPERATORI	CATEGORIA A	OPERAIO AREA TECNICA

SOTTOSEZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Le condizionalità ed i fattori abilitanti:

Riferimenti normativi

Art. 14 Legge 7 agosto 2015, n. 124	Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche
Legge 22 maggio 2017, n.81	Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato
direttiva n. 3/2017	Linee guida sul lavoro agile nella PA
Decreto del Ministro per la P.A. del 9/12/2020	Linee Guida per il POLA
D.P.C.M. del 23/09/2021	Qualifica il lavoro agile come uno tra i diversi modi di organizzazione dell'attività lavorativa e di conciliazione dei tempi di vita-lavoro.
Art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021	introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione
CCNL anni 2019-2021, in data 16/11/2022	Titolo VI – Capo I - Lavoro agile artt. 63 e ss.

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Santo Stefano di Cadore rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

OBIETTIVI DI SVILUPPO:

In applicazione del CCNL 19/21 e della disciplina vigente in materia l'Ente, nel corso del triennio provvederà ad adottare la regolamentazione sul lavoro agile e da remoto e alla predisposizione degli accordi individuali.

SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

• **Finalità**

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'Ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);

• **Riferimenti normativi**

Art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267	gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivi delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
Art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021	introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione
Art. 6 del D. Lgs. 165/2001	(PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale) dispone che <i>“Le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze”, previa intesa in sede di Conferenza unificata. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione”;</i>
Art. 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022	soppressione adempimenti correlati al piano triennale dei fabbisogni di personale (PFPT) e assorbimento del medesimo nel PIAO

Art. 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022	contenente gli Schemi attuativi del PIAO;
Art. 36 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi	la Giunta redige il piano triennale dei fabbisogni di personale comprensivo delle unità appartenenti alle categorie protette. Il programma deve tendere alla riduzione programmata delle spese di personale, semprechè ciò non contrasti con iniziative di riorganizzazione o con necessità di implementare i servizi offerti. In coerenza con il programma triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione finanziaria, viene determinata la dotazione organica.
Art. 19, comma 8 della legge n. 448 del 28 dicembre 2001	gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 16.03.2023 si è approvato il piano integrato di azione e organizzazione del triennio 2023/2025 – sottosezione piano triennale dei fabbisogni di personale.

• **Presupposti normativi sulle assunzioni a tempo indeterminato – anno 2023 e successivi**

La formazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 deve tenere conto, tra le altre, anche delle disposizioni previste dalle seguenti norme relative alle assunzioni:

Art. 33, comma 2, del D.L. 30-4-2019 n. 34, convertito in legge in Legge 28 giugno 2019, n. 58	determinazione della capacità assunzionale dei comuni.
DM interministeriale del 17/3/2020, pubblicato in GU il 27/4/2020	attuativo dell'articolo 33, comma 2 - definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni.
Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 (G.U. n. 226 11/9/2020)	attuativa dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019, n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/6/2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale nei comuni.
Art. 3, del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114	• comma 5-ter ai sensi del quale trovano applicazione i principi di cui all'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, attraverso la comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per quanto di competenza dello stesso; • comma 5 septies ai sensi del quale i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni.
art. 57, comma 3-septies del D.L. 14/8/2020, n. 104, convertito in L. 13/10/2020, n. 126	non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse.
art. 34 bis, comma 4, del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 9, lett. b), n.	le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli

2), della legge 19 giugno 2019, n. 56	enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2.
art. 20 del D. Lgs. 25/5/2017, n. 75, come modificato da ultimo dall'art. 1, comma 3 bis del D.L. 9-6-2021 n. 80, convertito in legge n. 113 del 6/8/2021	Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni (stabilizzazioni di personale).
Art. 3, comma 4-quater del D.L. 36/2022 convertito in Legge 79/2022	A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58".

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

Dotazione organica complessiva al 31/12/2022

L'art. 6, comma 3, del D. lgs. 165/2001 dispone che in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018 prevedono che: "Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge";

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

Ricognizione atti precedenti:

Al fine di garantire la neutralità finanziaria della rimodulazione della dotazione organica con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 03.11.2020 si era determinata la dotazione organica dell'Ente in numero 12 posti il cui limite finanziario potenziale massimo calcolato applicando gli importi contrattuali aggiornati al CCNL 19/21 TABELLA G è pari ad € 337.509,26. Con successiva deliberazione n. 12 del 16.03.2023 di approvazione del PIAO 2023/2025 si è rideterminata la consistenza di personale al 31.12.2022 in n. 11 posti nel rispetto del limite finanziario anzidetto.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA VIGENTE AL 31/12/2022:

AREA CCNL 16/11/2022	EX CATEGORIA CCNL 21/05/2018	Profilo professionale	DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA G.C. N. 12 DEL 16/03/2023	COSTO (Tabella G d'ingresso di categoria CCNL 19/21)	POSTI COPERTI AL 31/12/2022	COSTO (Tabella G d'ingresso di categoria CCNL 19/21)
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	Funzionario Area Tecnica	1	34.244,79	1	34.244,79
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AREA AMMINISTRATIVO- CONTABILE	1	34.244,79	1	34.244,79
ISTRUTTORI	C	Istruttore Area Tecnica	1	31.560,55	1	31.560,55
ISTRUTTORI	C	Istruttore - Agente di Polizia Locale	1	31.560,55	0	0,00
ISTRUTTORI	C	Istruttore Area Amministrativo-Contabile	3	94.681,64	3	94.681,64
OPERATORI ESPERTI	B3	Operatore Esperto Area Tecnica	2	56.162,59	2	56.162,59
OPERATORI ESPERTI	B3	Operatore Esperto Area amm.vo-contabile	1	28.081,30	1	28.081,30
OPERATORI	A	Operaio Area Tecnica	1	26.973,06	1	28.081,30
			11	337.509,26	10,00	278.975,65

(*) costo teorico annuo: calcolato con riferimento al costo di ingresso di area negli importi previsti dal CCNL 16/11/2022 oltre oneri riflessi CPDEL 23,80, inadel/TFR 2,88% inail medio 1%; Irapp 8,50%.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Presupposti di legge e loro verifica per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale

L'attuale facoltà assunzionale dell'Ente è al momento condizionata dai presupposti sottoelencati:

a) *approvazione documenti di Bilancio: (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, conv. in legge 7/8/2016, n. 160 – modificato dall'art. 1, comma 904 della legge 145/2018 e dall'art. 3 ter del D.L. 80/21, convertito in legge n. 113/2021)*

Gli enti locali in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196,, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto..... Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia.”;

Alla data odierna l'ente ha approvato nei termini il bilancio di previsione 2023 (C.C. n. 2 del 26.04.2023) ed ha trasmesso i relativi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196 del 31.12.2009.

- b) *rispetto dell'obbligo di assicurare la riduzione della spesa di personale calcolata ai sensi del comma 557 e seguenti dell'art. 1 della legge 296/2006 e s.m.i. - enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006*;
In particolare l'art. 1, comma 557- quater introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, dispone che: "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione";

Tale limite, secondo le linee di indirizzo di cui al Decreto 8/5/2018, costituisce l'indicatore di spesa potenziale massima, all'interno del quale l'ente, nell'ambito del PTFP, potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. E' nell'ambito di tale limite che va ricondotta la spesa complessiva del personale, nelle sue varie componenti, ed in particolare con riferimento alla spesa della dotazione organica, quest'ultima rimodulata, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D. Lgs. 165/2001, entro il valore potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Dalle risultanze contabili di approvazione del rendiconto di bilancio 2022 (C.C. n. 5 del 26.04.2023) risulta che l'Ente ha rispettato il suddetto limite.

Dalle risultanze contabili a seguito dell'adozione della deliberazione (C.C. n. 2 del 26.04.2023), di approvazione del bilancio di previsione 2023-2025, risulta che la spesa di personale, in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, è contenuta nel limite del valore medio del triennio 2011- 2013 così come previsto dal citato art. 1, comma 557- quater della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114 e come esposto nella seguente tabella:

ANNO	Media 2011/2013	2022	2023	2024	2025
Spese macroaggregato 101	502.795,00	408.332,67	114.697,57	397.569,60	397.569,60
Spese macroaggregato 103		925.171,05	320.845,46	771.401,00	773.401,00
Altro: Merloni (ricompresa nei quadri economici degli investimenti) e b.p. e ISTAT					
Irap macroaggregato 102		25.115,69	5.471,18	25.000,00	25.000,00
Spese (intervento 104)		593.812,44	243.239,16	553.960,00	553.960,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio precedente		24.195,99			
Altre spese: fondo previdenza completare					
Totale spese personale		1.976.627,84	684.253,37	1.747.930,60	1.749.930,60
Componenti assoggettate al limite di spesa		1.976.627,84	684.253,37	1.747.930,60	1.749.930,60
Totale triennio					

- c) *assenza stato di deficitarietà: art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267: "1. Gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'articolo 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria."*

Dall'ultimo rendiconto approvato della gestione 2022 risulta che questo Comune 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;

d) *rilevazione delle eccedenze di personale di cui all'art. 33 D. Lgs. 165/2001: " 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere."*;

La norma ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Nel merito è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale per il 2023 con deliberazione della G.C. n. 12 del 16.03.2023 e tale ricognizione ha dato esito negativo.

e) *adozione del piano azioni positive di cui all'art. 48 Dlgs 198/2006: L'ente con Deliberazione n. 19 del 30.03.2023 ha approvato il piano delle azioni positive triennio 2023/2025.*

f) *obbligo di certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, 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, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;*

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;

La verifica dei presupposti è tuttavia possibile, per molti di essi, solo se lo stesso si sia potuto temporalmente realizzare. Pertanto, l'adozione dei provvedimenti di assunzione è consentita in un dato momento, se le condizioni che in quello stesso momento sono verificabili, siano presenti, trattandosi di condizioni anche dinamiche. Tali presupposti costituiscono vincolo non già per l'adozione della presente programmazione, ma anche per l'adozione dei provvedimenti di assunzione di personale con assunzione di impegno di spesa.

Garanzia degli equilibri di finanzia pubblica: ricognizione risorse personale in servizio e facoltà assunzionali e spesa del personale

L'art. 6, comma 2 del D.Lgs 165/2001, prevede che *"Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"*.

Le linee di indirizzo di cui al DM 8/5/2018, più volte citato raccomandano di: *"Predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione pertanto deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa di personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanzia pubblica"*.

A livello locale ne deriva che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, che per questo Comune corrisponde alla media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011-2013.

A differenza della spesa del personale teorica della dotazione organica, le disposizioni introducono la spesa del personale effettiva sostenuta dall'ente al momento della definizione del fabbisogno triennale del personale sulla base del personale in servizio, cui si aggiunge il limite della spesa sostenibile nel triennio sia per il personale a tempo determinato e flessibile (non superiore alla spesa sostenuta nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010) che per il personale a tempo indeterminato.

Il sindaco con proprio atto del 05.05.2023 ha certificato ai sensi dell'art. 89, comma 5 del D.lgs 267/2000, sono stati rispettati i limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni dei servizi e dei compiti attribuiti.

Calcolo della capacità assunzionale

Nel calcolo della spesa per cessazioni e assunzioni si deve considerare che:

A decorrere dal 20/4/2020 è possibile 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 ad un 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 (asestato). Per ciascuna fascia demografica sono definiti un valore soglia minimo ed un valore soglia massimo.

DM 17/3/2020

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia minimo possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del DM 17/3/2020. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, la possibilità di incremento della spesa di personale è comunque limitata entro una percentuale della spesa di personale registrata nel 2018, e stabilita dalla Tabella 2.

Per il periodo 2020-2024, tali Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 oltre agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, entro il valore soglia.

I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia (Tabella 1 e 3) non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

I comuni che si collocano al di sopra del valore soglia superiore (Tabella 3) devono convergere entro la predetta soglia. Tali Comuni 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 superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Criteri per il calcolo delle spese di personale e delle entrate:

- 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'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;

La Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 dispone che vadano presi a riferimento gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000; codici di spesa: U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999;

- b) 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 asestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio. Entrate correnti con riferimento agli estremi identificativi di tali entrate come riportati negli aggregati BDAP accertamenti delle entrate correnti relativi ai titoli I, II, III: 01 Entrate titolo I; 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Il Decreto del Ministro dell'interno del 21 ottobre 2020 (*G.U. 30/11/2020 n. 297*) recante modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale, all'art. 3, comma 2, dispone che ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Dati di riferimento Comune di Santo Stefano di Cadore:

Fascia demografica	valore soglia di massima spesa del personale (Tabella 1)	Valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (Tabella 3)	Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio fino al 31/12/2024 (Tabella 2)				
			2020	2021	2022	2023	2024
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%	31,60%;	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%

Criteri di calcolo del costo teorico per assunzioni

costo teorico annuo: calcolato con riferimento al costo di ingresso di area negli importi previsti dal CCNL 16/11/2022 oltre oneri riflessi CPDEL 23,80, inadel/TFR 2,88% inail medio 1%.

	ESERCIZIO 2020	ESERCIZIO 2021	ESERCIZIO 2022
TITOLO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
Titolo 1	1.669.089,81	1.295.804,69	2.232.728,14
Titolo 2	247.638,43	100.241,76	196.482,26
Titolo 3	356.172,12	605.050,54	313.629,41
Totale entrate correnti	2.272.900,36	2.001.096,99	2.742.839,81
(-) segreteria in convenzione: incassi	0,00	0,00	0,00
FCDE di competenza a previsione 2022 (assestato)	-302.344,19	-302.344,19	-302.344,19
Totale entrate correnti al netto FCDE	1.970.556,17	1.698.752,80	2.440.495,62
			Media
			2.036.601,53
spese di personale	ESERCIZIO 2018	ESERCIZIO 2022	
CONTO FINANZIARIO	IMPORTO	IMPORTO	
U.1.01.00.00.000	444.502,82	408.332,67	
U.1.03.02.12.001	0,00	0,00	
U.1.03.02.12.002	0,00	0,00	
U.1.03.02.12.003	0,00	0,00	
U.1.03.02.12.999	0,00	0,00	
(-) CCNL 19/21 ARR. CONTRATTUAL 19/21		-12.503,69	
segreteria in convenzione: spese	0,00	0,00	
Totale spese correnti	444.502,82	395.828,98	
CALCOLO PERCENTUALE			
	ESERCIZIO 2022	percentuale	
Spese di personale	395.828,98		
Media triennale entrate correnti al netto FCDE	2.036.601,53	19,44%	
A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato			
	PTFP 23/24/25		
Numeratore	395.828,98		
Denominatore	2.036.601,53		
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	27,60%		
Valore massimo teorico di spesa	166.273,04		
B) Determinazione del valore della Tabella 2			
	PTFP 23/24/25		
Spese di personale 2018	444.502,82		
Percentuale di Tabella 2	29,00%		
Valore massimo anno	128.905,82		
C) Resti dei cinque anni antecedenti al 2020	-		
D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato			
	PTFP 23/24/25		
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	128.905,82		

Il Comune di Santo Stefano di Cadore, in base alla fascia demografica (si colloca nella cd. fascia virtuosa (compresa fra il 27,60% e il 31,60%), pertanto, ai sensi del citato art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019 n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/06/2019 n. 58, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2022), tra l'altro, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, per un importo massimo pari ad € 128.905,82, nei limiti della capacità di bilancio. Tale maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Ai sensi dell'art. 13, comma 8, del CCNL 16/11/2022 (comparto), le progressioni tra le aree (c.d. in deroga) di cui al comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Stima del trend delle cessazioni:

Nel 2022 si sono verificate le seguenti cessazioni di personale a tempo indeterminato:

- n. 1 – area degli istruttori – Agente di polizia locale

Nel 2023 si sono verificate le seguenti cessazioni di personale a tempo indeterminato:

- n. 1 – area degli istruttori – Istruttore tecnico

Nello stesso anno sono previste le seguenti ulteriori cessazioni di personale a tempo indeterminato:

- n. 1 – operaio area tecnica – area degli operatori (dal 1.11.2023 per pensionamento)
- n. 1 – area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione– Funzionario area amm.vo-contabile (per mobilità in uscita dal 01.09.2023)

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni: analisi fabbisogni dell'ente e linee guida degli interventi

Dalle proposte del Segretario Comunale e del Responsabile di Settore ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a bis) del D. Lgs. 165/2001, emerge che il fabbisogno di personale dell'ente sconta necessariamente l'emergenza di veder assicurata nel più breve tempo possibile, pena la chiusura di uffici e servizi, la copertura delle seguenti unità:

- n. 1 – Area degli Istruttori – agente di polizia locale
- n. 1 – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – funzionario tecnico
- n. 1 – area degli operatori esperti – operatore esperto area tecnica Part-Time 83,33%
- n. 1 – area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione– Funzionario area amm.vo-contabile

Come si può agevolmente verificare le indicate assunzioni rappresentano, al netto di eventuali modifiche di categoria, meramente delle sostituzioni di personale cessato/in previsione di cessazione, senza che venga aumentato il numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato.

Dette sostituzioni sono indispensabili per il funzionamento degli uffici, in forte sofferenza, e la cui attuale spesa colloca il comune tra quelli virtuosi come risultanti dai parametri individuati dal Decreto 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei comuni”

Rideterminazione della consistenza della dotazione organica: art. 6, comma 3, del D. lgs. 165/2001

Ciò premesso, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, si rende necessario rimodulare la dotazione organica vigente per aree e profili professionali come segue:

AREA CCNL 16/11/2022	EX CATEGORIA CCNL 21/05/2018	Profilo professionale	Dotazione organica (G.C. 68 del 03/11/2020)	COSTO (Tabella G d'ingresso di categoria CCNL 19/21)	DOTAZIONE ORGANICA G.C. RIDETERMINATA G.C. N. 12 DEL 16/03/2023	COSTO (Tabella G d'ingresso di categoria CCNL 19/21)	POSTI COPERTI AL 31/12/2022	COSTO (Tabella G d'ingresso di categoria CCNL 19/21)	ASSUNZIONI (PTFP 2022/2024) E CESSAZIONI DAL 01/01/2023	COSTO (Tabella G d'ingresso di categoria CCNL 19/21)	PIANO ASSUNZIONI 2023/2025	COSTO (Tabella G d'ingresso di categoria CCNL 19/21)	POSTI ISTITUITI/SOPPRESSI	Dotazione organica RIDETERMINATA al 01/01/2023	COSTO (Tabella G d'ingresso di categoria CCNL 19/21)
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	Istruttore direttivo/resp. Struttura organizzativa	2	68.489,58	0	0,00	0	0,00		0,00		0,00	0	0	0,00
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	Funzionario Area Tecnica	0		1	34.244,79	1	34.244,79		0,00	1	34.244,79	1	2	68.489,58
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AREA AMMINISTRATIVO-CONTABILE	0		1	34.244,79	1	34.244,79	-1	-34.244,79	1	34.244,79	0	1	34.244,79
ISTRUTTORI	C	Istruttore Area Tecnica	0		1	31.560,55	1	31.560,55	-1	-31.560,55		0,00	-1	0	0,00
ISTRUTTORI	C	Vigile Urbano P.T. 50%	1	15.780,27	0	0,00	0	0,00		0,00		0,00	0	0	0,00
ISTRUTTORI	C	Istruttore - Agente di Polizia Locale	0		1	31.560,55	0	0,00		0,00	1	31.560,55	0	1	31.560,55
ISTRUTTORI	C	Istruttore amministrativo	4	126.242,18	0	0,00	0	0,00		0,00		0,00	0	0	0,00
ISTRUTTORI	C	Istruttore Area Amministrativo-Contabile	0		3	94.681,64	3	94.681,64		0,00		0,00	0	3	94.681,64
ISTRUTTORI	C	Istruttore anagrafe-stato civile P.T. 50%	1	15.780,27	0	0,00	0	0,00		0,00		0,00	0	0	0,00
OPERATORI ESPERTI	B3	Operatore Esperto Area Tecnica	0		2	56.162,59	2	56.162,59		0,00		0,00	0	2	56.162,59
OPERATORI ESPERTI		Operatore Esperto Area Tecnica part-time 83,33%	0			0,00		0,00		0,00	1	23.400,14	1	1	23.400,12
OPERATORI ESPERTI	B3	Collaboratore di ragioneria	1	28.081,30	0	0,00	0	0,00		0,00		0,00	0	0	0,00
OPERATORI ESPERTI	B3	Operatore Esperto Area amm.vo-contabile	0		1	28.081,30	1	28.081,30		0,00		0,00	0	1	28.081,27
OPERATORI ESPERTI	B3	Operario Specializzato	2	56.162,59	0	0,00	0	0,00		0,00		0,00	0	0	0,00
OPERATORI	A	Operario generico	1	26.973,06	0	0,00	0	0,00		0,00		0,00	0	0	0,00
OPERATORI	A	Operario Area Tecnica	0		1	26.973,06	1	26.973,06	-1	-26.973,06		0,00	-1	0	0,00
			12,00	337.509,26	11,00	337.509,26	10,00	307.056,95	3,00	99.886,63	4,00	123.450,27	-	11,00	336.620,48

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

Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Mobilità interna che comporta mutamento del profilo professionale

Al momento non sono previsti spostamenti tra aree.

Piano assunzioni a tempo indeterminato 2023-2025 (assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/ mobilità volontaria):

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2023							
AREA	n.	Profilo professionale		modalità assunzione		decorrenza prevista	Costo teorico annuo
FUNZIONARI ED E.Q.	1	Funzionario Area Tecnica	TP	Selezione / amministrazioni	accordo con altre	31.12.2023	32.107,32
ISTRUTTORI	1	Agente di Polizia Locale	TP	Selezione / amministrazioni	accordo con altre	31.12.2023	29.590,62
FUNZIONARI ED E.Q.	1	Funzionario Area Amministrativa contabile	TP	Selezione / amministrazioni	accordo con altre	01.07.2023	32.107,32
OPERATORI ESPERTI	1	operatore esperto area tecnica Part Time 83,33%	TP	Selezione / amministrazioni	accordo con altre	01.11.2023	21.939,57
	1					TOTALE	115.744,83

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2024
Nessuno - Mantenimento struttura organizzativa esistente

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2025
Nessuno - Mantenimento struttura organizzativa esistente

Il Segretario Comunale è autorizzato, nel corso del triennio, ad apportare modifiche al suddetto piano, in relazione a nuove o diverse esigenze funzionali dei servizi che potrebbero insorgere, sia con riferimento al numero dei posti tra quelli vacanti nella dotazione organica, sia alle procedure ed ai tempi di attivazione, sia ai profili professionali coinvolti, fermo restando il limite della capacità assunzionale disponibile. Per lo stesso anno 2023 e per gli anni 2024/2025, è altresì autorizzata la copertura di tutti i posti vacanti o che si renderanno tali nella dotazione organica ridefinita, sempre nei limiti della capacità assunzionale. Alla copertura dei posti si procede mediante mobilità volontaria esterna sulla scorta dei criteri sottoelencati o mediante procedura concorsuale/selettiva o con scorrimento delle graduatorie in corso di validità², ovvero, mediante il ricorso a progressioni di carriera fra le aree, fermo restando il limite del 50% di accesso dall'esterno.

Il ricorso a procedura concorsuale/selettiva pubblica o la copertura dei posti mediante scorrimento di graduatorie in corso di validità, ove consentito, è preceduta per le assunzioni a tempo indeterminato dall'esperimento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, ad eccezione delle assunzioni delle categorie protette, nonché alle verifiche di cui all'art. 4, comma 3, del D.L. 101/2013 (solo vincitori). L'indizione di procedure concorsuali/selettive, ivi comprese le assunzioni di categorie protette, lo scorrimento di graduatorie od il ricorso a graduatorie valide di altre amministrazioni è inoltre preceduta dall'esperimento delle procedure di cui all'art. 30, comma 2 bis del D. Lgs. 165/2001, fatta salva l'applicazione del disposto di cui

² Art. 35, comma 5-ter del D. Lgs. 165/2001, comma modificato dall' art. 1, comma 149, L. 27/12/ 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020: "Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali";

Art. 17, comma 1 bis del D.L. 30-12-2019 n. 162, convertito in legge 28/2/2020, n. 8: "Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267";

all'art. 3, comma 8, della legge 19/6/2019, n. 56 come modificato dall'art. 1, comma 14-ter del DL 9-6-2021 n. 80, convertito in legge n. 113 del 6/8/2021, che rende facoltativo tale adempimento fino al 31/12/2024.

Assunzione di personale appartenente alle categorie protette.

In materia trova applicazione la legge 12/3/99, n. 68 per gli Enti con meno di 15 dipendenti.

Utilizzo contratti di lavoro flessibile:

• *Rapporti di lavoro a tempo determinato*

Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, dagli artt. 60 e 61 del C.C.N.L. del 16/11/2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, dal D. Lgs. 15/6/2015, n. 81.

Le assunzioni a tempo determinato nell'Ente sono consentite per sopperire ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, per il tempo necessario a soddisfare l'esigenza stessa, con le seguenti priorità:

- sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto:
- sostituzione di personale addetto al servizio asilo nido assente o cessato dal servizio ai sensi dell'art. 31, comma 9 del CCNL 14/9/2000; nella fattispecie, in vigenza di graduatorie appositamente costituite, trovano applicazione le speciali disposizioni contenute nel vigente Regolamento delle supplenze del personale educativo degli asili nido;
- sostituzione di personale a tempo indeterminato assente con diritto alla conservazione del posto;

In caso di maternità o assenza per malattia di personale dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione dovrà procedersi preferibilmente, sussistendone le condizioni, all'attribuzione di mansioni superiori in quanto il periodo necessario per consentire ad un neo assunto di acquisire la professionalità richiesta per le funzioni direttive è tale da non giustificare una assunzione a tempo determinato.

- motivazioni di tipo organizzativo, produttivo, tecnico dovute a:
- eventi occasionali, anche ricorrenti, cui non può farsi fronte con il personale in servizio, quali ad esempio le consultazioni elettorali;
- punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con, personale in servizio;
- per esigenze stagionali e per tutta la durata dell'attività lavorativa, che determinano picchi lavorativi che si verificano in determinati periodi dell'anno, secondo una frequenza ciclica, che determinano l'intensificarsi dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- esigenze organizzative dell'Ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- per la temporanea copertura di posti vacanti, in presenza di eventi straordinari e motivati, non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni;
- negli altri casi previsti dal contratto collettivo di lavoro di Comparto e dalle vigenti disposizioni di legge;

Con Decreto del Presidente del Consiglio Dei Ministri 30 dicembre 2022 il comune è risultato beneficiario, per i periodi dal 2022 al 2026, delle risorse di cui all'art. 31-bis del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, per le assunzioni con contratto a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità al fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Con il presente provvedimento si autorizzano pure le assunzioni a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità al fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), a valere sui fondi attribuiti al comune con Decreto del Presidente del Consiglio Dei Ministri 30 dicembre 2022, autorizzando il competente responsabile all'individuazione dei profili richiesti e all'esperimento delle relative procedure

- **Utilizzo graduatorie per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato**

L'art. 36, comma 2, del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 4, comma 3 del DL 101/2013, conv. in L. 125/2013, stabilisce che: " Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'*articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350*, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato".

La circolare n. 5 del 21/11/2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, detta indirizzi volti a favorire il superamento del precariato; in particolare con riferimento all'art. 3, comma 61, terzo periodo della Legge 350/2003, così come citato dall'art. 4 del DL 101/2013, precisa: "La disposizione, per ragioni di contenimento della spesa, è applicabile per tutte le amministrazioni ed il previo accordo, che può concludersi anche dopo l'approvazione della graduatoria, nasce dall'esigenza di condividere lo scorrimento della graduatoria da parte dell'amministrazione interessata con quella che ne è titolare che deve esprimere il proprio assenso. Deve trattarsi di graduatoria riguardante concorsi banditi per la copertura di posti inerenti allo stesso profilo e area del soggetto da assumere".

La medesima Circolare stabilisce inoltre che: "*Pur mancando una disposizione di natura transitoria nel decreto-legge, per ovvie ragioni di tutela delle posizioni dei vincitori di concorso a tempo determinato, le relative graduatorie vigenti possono essere utilizzate solo a favore di tali vincitori, rimanendo precluso lo scorrimento per gli idonei*". In sintesi, può, quindi, essere richiesta la disponibilità all'assunzione solo al vincitore della graduatoria a tempo determinato vigente, dopo di che deve essere utilizzata la graduatoria a tempo indeterminato, riguardante la medesima area e profilo professionale, già vigente presso l'ente. Se non si dispone di graduatorie proprie è possibile (non obbligatorio) utilizzare una graduatoria a tempo indeterminato formata da altra amministrazione o bandire un nuovo concorso a tempo determinato. Lo scorrimento di una graduatoria a tempo determinato è, quindi, precluso.

- **Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del d. lgs. 267/2000**

Alla data odierna non sono in essere rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi dell'art. 90, del D. Lgs. 267/2000:

E' autorizzata sin d'ora, la stipula di nuovi contratti, ove ritenuti necessari, nel limite massimo della durata dell'incarico del Sindaco o della Giunta Comunale, salva la loro anticipata ed automatica risoluzione in caso di scioglimento anticipato dell'organo stesso purchè ad invarianza della spesa complessiva del personale stanziata in sede di bilancio di previsione e nei limiti di spesa per i rapporti di lavoro flessibile.

- **Contratti di formazione, somministrazione di lavoro e lavoro occasionale (art. 54bis D.L. 50/2017)**

Alla data odierna non sono previsti contratti di formazione e lavoro, di somministrazione o ricorso al lavoro occasionale di cui all'art. 54 bis del D.L. 50/2017, conv. in L. 96/2017 per tutto il triennio 2022-2024. Qualora si rendessero necessarie tali tipologie contrattuali sono autorizzati eventuali contratti, fermo restando il rispetto dei limiti previsti in materia di spesa del personale.

- **Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Le norme che disciplinano la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato sono contenute nell'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ed in ultimo modificato dal D.L. 24/6/2014, n. 90 conv. in L. 11 agosto 2014, n. 114 che prevede: "*Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009*".

La spesa per assunzioni di personale mediante forme di lavoro flessibile per il triennio 2023-2025, trova copertura nei corrispondenti Peg sui capitoli relativi a stipendi ed assegni fissi del personale a tempo determinato oltre Irap, e dovrà essere contenuta entro il limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, pari a:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 0

La corte dei conti con deliberazione N. 15/SEZAUT/2018/QMIG ha deliberato il seguente principio di diritto: “Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”. In assenza di un parametro di spesa relativo all’anno 2009 si ritiene di assumere quale valore di riferimento la spesa sostenuta dall’Ente per assunzioni a tempo determinato per far fronte ad esigenze straordinarie e temporanee, nell’importo pari ad Euro 31.560,55

3.3.4 Formazione del personale

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Individuazione ed analisi della domanda formativa.

Nella progettazione formativa, l’analisi dei fabbisogni costituisce il momento fondamentale e può essere considerata già come una fase formativa, dal momento in cui coinvolge le persone a riflettere sulla professionalità espressa all’interno dell’organizzazione di appartenenza.

Linee di indirizzo per aree tematiche:

Giuridica: proseguimento dell’azione di rafforzamento delle conoscenze di base su norme giuridiche e delle responsabilità che ne derivano in capo ai lavoratori: approfondimenti amministrativi, con particolare riguardo al Responsabile del procedimento, codice dei contratti, appalti e gare, redazione corretta di atti amministrativi.

Economico-Finanziaria: approfondimenti in materia di aggiornamenti su tematiche finanziarie; aumento delle competenze contabili legate al bilancio dell’ente e alla rendicontazione, dati i continui aggiornamenti in materia di adempimenti ragioneristici;

Informatica/telematica: accrescere le competenze informatiche del personale al fine di utilizzare al meglio gli applicativi più comuni, in modo da migliorare la produttività del lavoro, l’interazione tra i dipendenti di uffici e settori diversi, sviluppando maggior sinergia, precisione ed efficacia;

Sicurezza sul lavoro: proseguire l’attività di informazione/formazione del personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro; Gli obblighi di formazione di cui all’art. 37 del D. Lgs. 81/2008 competono al Datore di Lavoro (Dirigente Settore LL.PP.), come individuato con DS n.4 del 9/12/2008.

Esaminate le proposte e valutati gli impatti in termini organizzativi e di fattibilità economica si è pervenuti alla stesura del Piano della formazione 2023-2025 qui di seguito riportato.

<i>Programma della formazione - 2023/2025</i>			
area tematica	titolo esemplificativo del corso	esigenze formative	obiettivi che si intendono raggiungere
economico-finanziaria	Nozioni di base sul bilancio, peg, dup	formazione del personale che istruisce delibere e determina con impegni e accertamenti	conoscenza dei requisiti di legittimità degli atti dal punto di vista contabile, per una corretta istruttoria
giuridica	MEPA e contratti pubblici	studio e applicazione degli strumenti, in particolar modo telematici, per effettuare ordini di acquisto per beni, servizi e forniture; avviare e gestire gare sopra e sotto soglia comunitaria	obiettivo di aggiornamento e di formazione
giuridica	Prevenzione della Corruzione	formazione obbligatoria	sensibilizzazione al fenomeno e prevenzione del rischio corruttivo
giuridica	Privacy	formazione obbligatoria	approfondimento della normativa e sensibilizzazione sulla riservatezza dei dati
sicurezza	Sicurezza sul lavoro	formazione obbligatoria	formazione del personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro
informatica	Digitalizzazione	Utilizzo degli strumenti di digitalizzazione nel rapporto con i cittadini e con gli enti	semplificazione delle comunicazioni e dello snellimento negli adempimenti

Il presente piano non è assolutamente rigido ed impermeabile, è prevista la possibilità di realizzare ulteriori interventi formativi in caso di eventuali e significative evoluzioni del quadro normativo, contrattuale e organizzativo.

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

Si ritiene utile, da un punto di vista operativo, privilegiare un mix tra risorse interne all'organizzazione e risorse esterne.

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

Modalità formative previste

- formazione autonoma ed individuale del singolo lavoratore (studio, osservazione, conseguimento di particolari specializzazioni, master, partecipazione a corsi individuali di aggiornamento e/o formazione professionale);
- addestramento da parte di colleghi attraverso lo scambio di informazioni;
- riunioni di lavoro;
- partecipazione a seminari e a giornate di studio;
- partecipazione a convegni;
- corsi di aggiornamento o formazione specialistica al ruolo;

Misure adottare per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale

- permessi studio e/o congedi per la formazione previsti dalle norme di legge e contrattuali;
- utilizzo pianificato di permessi orari e/o ferie pregresse;
- utilizzo della flessibilità di orario;
- utilizzo del part-time;
- possibilità di seguire webinar da remoto e o in co housing;

Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze, livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- Qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione;
- Migliorare le conoscenze non solo specifiche dei dipendenti, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di una determinata procedura;



COMUNE DI SANTO STEFANO DI CADORE

(Provincia di Belluno)

Piazza Roma n. 38 32045 - SANTO STEFANO DI CADORE

Codice fiscale: 00184890259 telefono 0435/62305

Oggetto: Certificazione ai sensi dell'art. 89, comma 5, D.lgs. 267/2000

Il sottoscritto Oscar Meneghetti, in qualità di Sindaco del Comune di Santo Stefano di Cadore, certifica che, relativamente alla dotazione organica del triennio 2023/2025, ai sensi dell'art. 89, comma 5 del D.lgs 267/2000, sono stati rispettati i limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni dei servizi e dei compiti attribuiti.

Santo Stefano di Cadore, lì 05/05/2023

Il Sindaco
firmato digitalmente



COMUNE DI SANTO STEFANO DI CADORE

(Provincia di Belluno)

Piazza Roma n. 38 32045 - SANTO STEFANO DI CADORE

Codice fiscale: 00184890259 telefono 0435/62305

Oggetto: Certificazione abitanti al 31.12.2022

Il sottoscritto Oscar Meneghetti, in qualità di Sindaco e Ufficiale di governo del Comune di Santo Stefano di Cadore, incaricato di sovrintendere alla tenuta dei registri di Stato Civile e di popolazione e agli adempimenti demandati dalle leggi in materia elettorale, di leva militare e di statistica, ex art. 54, D.lgs. 267/2000, certifica che, al 31.12.2022, la popolazione residente era di 2.351 abitanti (1.137 maschi e 1.214 femmine).

Santo Stefano di Cadore, lì 05/05/2023

Il Sindaco
firmato digitalmente

IL PRESIDENTE
Oscar MENEGHETTI

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Enrico PILOTTO

CERTIFICATO di PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo on-line del Comune il giorno - 5 LUG. 2023 ove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Addì - 5 LUG. 2023

IL MESSO COMUNALE

CERTIFICATO di ESECUTIVITA'

Su conforme dichiarazione del messo comunale, si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal - 5 LUG. 2023 ed è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno (art. 134 - 3^ comma - D.Lgs 267/2000) in data _____

Addì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
