

PIANO DELLA PERFORMANCE 2023/2025 – OBIETTIVI STRATEGICI PER IL PERSONALE
DIPENDENTE

SERVIZIO I – SERVIZIO AMMINISTRATIVO- DEMOGRAFICO-SUAP- PROTOCOLLO

Responsabile: dott.ssa Cecilia GRANDINI (fino al 30.06.2023)

Risorse Umane coinvolte: Sig.ra Francesca Coladonato;
Sig.ra Carla Agnetti.

Obiettivo n. 1 – Trasparenza e anticorruzione. Adempimenti previsti ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e dal PIAO 2023/2025 (sezione 2 anticorruzione).

Tempi di realizzazione: secondo legge.

Risultato atteso e modalità di esecuzione: Provvedere a tutte le pubblicazioni (e a tutti gli aggiornamenti) di propria competenza, ai sensi del d.lgs. 33/2013, secondo il PIAO 2023/2025 (sezione 2 – sezione Trasparenza e Anticorruzione). Pubblicazione sul sito del Comune (alla apposita sezione “Bandi di gara e contratti”) dei dati (di cui all’art. 1 comma 32 della legge 190/12), entro il 31.01.2023, relativi a tutti gli affidamenti, per quanto di propria competenza, a prescindere dall’importo, effettuati dal 01/01/2022 al 31/12/2022.

Risorse finanziarie assegnate: € 0.

Indicatore di efficacia/efficienza del raggiungimento dell’obiettivo: Visibilità sul sito web comunale nell’apposita sezione di “Amministrazione trasparente” di tutti i dati di propria competenza.

Pubblicazione sul sito dei dati di cui all’art. 1 comma 32 della legge 190/12 alla data del 31.01.2023, per la successiva trasmissione dell’url all’Autorità Competente.

Criteri per la valutazione finale:

A) Risultato raggiunto al 100% se:

alle scadenze di legge, vi è completa visibilità sul sito web comunale dei dati di propria competenza e rispetta le apposite sezioni previste in “Amministrazione Trasparente”;

B) risultato raggiunto dal 99% al 50% se:

la visibilità è incompleta o non rispetta le apposite sezioni previste in “Amministrazione Trasparente”;

C) Risultato non raggiunto (percentuale raggiungimento < al 50%): mancata visibilità.

Peso dell’obiettivo: 3.

Obiettivo n. 2 – affidamento in concessione gestione impianto natatorio scoperto.

Risultato atteso e tempi di realizzazione: entro stagione estiva 2023.

risorse finanziarie assegnate: € 0,00.

modalità di esecuzione: predisposizione procedura ex artt. 164 e ss. D.Lgs. 50/2016.

Indicatore di efficacia/efficienza del raggiungimento dell’obiettivo: assenza di rilievi.

Criteri per la valutazione finale:

A) risultato raggiunto al 100% se:

l’aggiudicazione avviene alla data del 15.06.2023, al fine di consentire alla ditta aggiudicataria un’adeguata organizzazione del servizio;

B) risultato raggiunto dal 99% al 50% se:

l’aggiudicazione avviene alla data del 30.06.2023;

C) Risultato non raggiunto (percentuale raggiungimento < al 50%): mancato espletamento della gara d’appalto nei termini di cui sopra.

Peso dell’obiettivo: 4.

Obiettivo n. 3 – affidamento in concessione Servizio di asilo nido.

Risultato atteso e tempi di realizzazione: entro a.s. 2023/2024.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2023/2025 – OBIETTIVI STRATEGICI PER IL PERSONALE
DIPENDENTE

risorse finanziarie assegnate: € 0,00.

modalità di esecuzione: predisposizione bando di gara. Espletamento procedura negoziata previo avviso di manifestazione d'interesse.

Indicatore di efficacia/efficienza del raggiungimento dell'obiettivo: assenza di rilievi.

Criteri per la valutazione finale:

A) risultato raggiunto al 100% se:

l'aggiudicazione avviene alla data del 30.06.2023, al fine di consentire alla ditta aggiudicataria un'adeguata organizzazione del servizio;

B) risultato raggiunto dal 99% al 50% se:

l'aggiudicazione avviene successivamente alla data del 30.06.2023 ma risultano comunque invitate le ditte partecipanti alla manifestazione di interesse;

C) Risultato non raggiunto (percentuale raggiungimento < al 50%): mancato espletamento della gara d'appalto nei termini di cui sopra.

Peso dell'obiettivo: 5.

Obiettivo n. 4 – Servizio di refezione scolastica.

Risultato atteso e tempi di realizzazione: entro a.s. 2023/2024.

risorse finanziarie assegnate: € 137.280,00

modalità di esecuzione: predisposizione iter affidamento.

Indicatore di efficacia/efficienza del raggiungimento dell'obiettivo: assenza di rilievi.

Criteri per la valutazione finale:

A) risultato raggiunto al 100% se:

l'aggiudicazione avviene alla data del 30.06.2023, al fine di consentire alla ditta aggiudicataria un'adeguata organizzazione del servizio;

B) risultato raggiunto dal 99% al 50% se:

l'aggiudicazione avviene successivamente alla data del 30.06.2023 ma risulta comunque avviato l'iter (determinazione a contrarre);

C) Risultato non raggiunto (percentuale raggiungimento < al 50%): mancato avvio delle procedure di affidamento.

Peso dell'obiettivo: 5.

SERVIZIO II – SERVIZI FINANZIARI-TRIBUTI-SOCIALI-PERSONALE-SEGRETARIA

Responsabile: rag. Maria Cristina CALATRONI

Risorse Umane coinvolte: Sig.ra Luisa Maria Scarani;
dott.ssa Erica Eisera.

Obiettivo n. 1 – Trasparenza e anticorruzione. Adempimenti previsti ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e dal PIAO 2023/2025 (sezione 2 anticorruzione).

Tempi di realizzazione: secondo legge.

Risultato atteso e modalità di esecuzione: Provvedere a tutte le pubblicazioni (e a tutti gli aggiornamenti) di propria competenza, ai sensi del d.lgs. 33/2013, secondo il PIAO 2023/2025 (sezione 2 – sezione Trasparenza e Anticorruzione). Pubblicazione sul sito del Comune (alla apposita sezione “Bandi di gara e contratti”) dei dati (di cui all'art. 1 comma 32 della legge 190/12), entro il 31.01.2023, relativi a tutti gli affidamenti, per quanto di propria competenza, a prescindere dall'importo, effettuati dal 01/01/2022 al 31/12/2022.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2023/2025 – OBIETTIVI STRATEGICI PER IL PERSONALE
DIPENDENTE

Risorse finanziarie assegnate: € 0.

Indicatore di efficacia/efficienza del raggiungimento dell'obiettivo: Visibilità sul sito web comunale nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente" di tutti i dati di propria competenza.

Pubblicazione sul sito dei dati di cui all'art. 1 comma 32 della legge 190/12 alla data del 31.01.2023, per la successiva trasmissione dell'url all'Autorità Competente.

Criteri per la valutazione finale:

A) Risultato raggiunto al 100% se:

alle scadenze di legge, vi è completa visibilità sul sito web comunale dei dati di propria competenza e rispetta le apposite sezioni previste in "Amministrazione Trasparente";

B) risultato raggiunto dal 99% al 50% se:

la visibilità è incompleta o non rispetta le apposite sezioni previste in "Amministrazione Trasparente";

C) Risultato non raggiunto (percentuale raggiungimento < al 50%): mancata visibilità.

Peso dell'obiettivo: 3.

Obiettivo n. 2 – attuazione nuovo CCNL 2019/2021 per il personale dipendente.

Risultato atteso e tempi di realizzazione: Entro i termini previsti dal CCNL.

Risorse finanziarie assegnate: € 0,00.

modalità di esecuzione: attuazione delle disposizioni previste dal nuovo CCNL 2019/2021 per il personale dipendente, siglato in data 16.11.2022.

Indicatore di efficacia/efficienza del raggiungimento dell'obiettivo: assenza di rilievi.

Criteri per la valutazione finale:

A) risultato raggiunto al 100% se:

attuazione integrale delle disposizioni previste dal nuovo CCNL 2019/2021 per il personale dipendente, secondo le tempistiche ivi previste: espletamento istruttoria e predisposizione di atti, senza rilievi da parte delle Autorità preposte.

B) risultato raggiunto dal 99% al 50% se:

attuazione solo parziale delle disposizioni previste dal nuovo CCNL 2019/2021 per il personale dipendente e/o secondo tempistiche differenti (ritardo entro 30 gg.), senza tuttavia effetti pregiudizievoli per i dipendenti ed in assenza di rilievi delle Autorità preposte.

C) Risultato non raggiunto (percentuale raggiungimento < al 50%): mancata attuazione delle disposizioni previste dal nuovo CCNL 2019/2021 per il personale dipendente

Peso dell'obiettivo: 4.

Obiettivo n. 3 – Contrattazione decentrata 2023

Risultato atteso e tempi di realizzazione: Costituzione fondo per la contrattazione decentrata entro il 30 settembre 2023, preintesa e successiva sottoscrizione definitiva entro il 31 Dicembre 2023.

Risorse finanziarie assegnate: quota stabile € 40.700,00 (stimata)

modalità di esecuzione: Costituzione fondo per la CCDI e sottoscrizione contratto con le sigle sindacali, anno 2023, tenendo conto delle direttive impartite dalla Giunta Comunale (previa proposta di delibera da presentarsi entro la scadenza di cui sopra) e nel Rispetto della normativa in materia. Attività in qualità di componente della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione sindacale. Adempimenti conseguenti alla sigla definitiva del contratto decentrato integrativo.

Indicatore di efficacia/efficienza del raggiungimento dell'obiettivo: assenza di rilievi.

Criteri per la valutazione finale:

A) risultato raggiunto al 100% se:

PIANO DELLA PERFORMANCE 2023/2025 – OBIETTIVI STRATEGICI PER IL PERSONALE
DIPENDENTE

la contrattazione viene portata a termine nel rispetto delle scadenze di cui sopra e nel rispetto della normativa in materia.

B) risultato raggiunto dal 99% al 50% se:

la contrattazione non viene portata a termine nel rispetto delle scadenze di cui sopra (comunque non oltre 30 gg. rispetto alla scadenza prevista);

C) Risultato non raggiunto (percentuale raggiungimento < al 50%): mancato avvio della ccdi 2023 o avvio della stessa in spregio alla normativa in materia.

Peso dell'obiettivo: 5.

Obiettivo n. 4 – Rispetto tempi di pagamento (art. 4 bis, c. 2, DL 24.02.2023 n. 13 convertito in L. n. 41 del 21.04.2023).

Risultato atteso e tempi di realizzazione: secondo l'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della L. 30 dicembre 2018, n. 145.

Risorse finanziarie assegnate: € 0.00.

modalità di esecuzione: adempimenti connessi al rispetto dei tempi di pagamento.

Indicatore di efficacia/efficienza del raggiungimento dell'obiettivo: assenza di rilievi.

Criteri per la valutazione finale:

A) risultato raggiunto al 100% se:

tutti i tempi di pagamento risultano rispettati.

B) risultato raggiunto dal 99% al 50% se:

mancato rispetto dei tempi di pagamento per una percentuale inferiore al 10% del totale dei pagamenti annui previsti.

C) Risultato non raggiunto: mancato rispetto dei tempi di pagamento per una percentuale superiore al 10% del totale dei pagamenti annui previsti.

Peso dell'obiettivo: 5.

**SERVIZIO III – SERVIZIO TECNICO –PATRIMONIO – PROTEZIONE CIVILE-
VIABILITA'**

Responsabile: ing. Roberta MORONI

Risorse Umane coinvolte: geom. Marco Antoniotti - Sig. Simone Lanati - Sig. Cesare Dezza (fino al 28.02.2023) - Sig. Paolo Braga - Sig. Alberto Zucconi (fino al 31.10.2023) - Sig. Ivan Fugazza (fino al 30.09.2023) – geom. Angelo Caroprese.

Obiettivo n. 1 – Trasparenza e anticorruzione. Adempimenti previsti ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e dal PIAO 2023/2025 (sezione 2 anticorruzione).

Tempi di realizzazione: secondo legge.

Risultato atteso e modalità di esecuzione: Provvedere a tutte le pubblicazioni (e a tutti gli aggiornamenti) di propria competenza, ai sensi del d.lgs. 33/2013, secondo il PIAO 2023/2025 (sezione 2 – sezione Trasparenza e Anticorruzione). Pubblicazione sul sito del Comune (alla apposita sezione “Bandi di gara e contratti”) dei dati (di cui all’art. 1 comma 32 della legge 190/12), entro il 31.01.2023, relativi a tutti gli affidamenti, per quanto di propria competenza, a prescindere dall’importo, effettuati dal 01/01/2022 al 31/12/2022.

Risorse finanziarie assegnate: € 0.

Indicatore di efficacia/efficienza del raggiungimento dell'obiettivo: Visibilità sul sito web comunale nell’apposita sezione di “Amministrazione trasparente” di tutti i dati di propria competenza.

Pubblicazione sul sito dei dati di cui all’art. 1 comma 32 della legge 190/12 alla data del 31.01.2023, per la successiva trasmissione dell’url all’Autorità Competente.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2023/2025 – OBIETTIVI STRATEGICI PER IL PERSONALE
DIPENDENTE

Criteri per la valutazione finale:

A) Risultato raggiunto al 100% se:

alle scadenze di legge, vi è completa visibilità sul sito web comunale dei dati di propria competenza e rispetta le apposite sezioni previste in “Amministrazione Trasparente”;

B) risultato raggiunto dal 99% al 50% se:

la visibilità è incompleta o non rispetta le apposite sezioni previste in “Amministrazione Trasparente”;

C) Risultato non raggiunto (percentuale raggiungimento < al 50%): mancata visibilità.

Peso dell’obiettivo: 3.

Obiettivo n. 2 – riqualificazione ed adeguamento alle norme per abbattimento barriere architettoniche dell’immobile comunale denominato “Palazzo Pascoli”.

tempi di realizzazione: entro il 28.02.2023.

modalità di esecuzione/risultato atteso: aggiudicazione dei lavori in oggetto, nel rispetto del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.

risorse finanziarie assegnate: € 354.000,00.

Indicatore di efficacia/efficienza del raggiungimento dell’obiettivo: Assenza di rilievi.

Criteri per la valutazione finale:

A) risultato raggiunto al 100% se:

alla scadenza indicata, segue l’aggiudicazione dei lavori in oggetto, nel rispetto del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.;

B) risultato raggiunto dal 99% al 50% se:

alla scadenza indicata, segue il solo avvio della procedura di affidamento, avviata comunque nel rispetto del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.;

C) Risultato non raggiunto (percentuale raggiungimento < al 50%): mancato avvio della procedura di affidamento dei lavori in oggetto.

Peso dell’obiettivo: 5.

Obiettivo n. 3 – Regolamento per l’installazione e l’utilizzo del sistema di videosorveglianza.

tempi di realizzazione: entro il 31.12.2023.

modalità di esecuzione/risultato atteso: Sottoposizione al Consiglio Comunale della proposta di regolamento, a seguito dell’aggiudicazione dei lavori di ampliamento del sistema di sorveglianza su territorio comunale.

risorse finanziarie assegnate: € 0,00.

Indicatore di efficacia/efficienza del raggiungimento dell’obiettivo: Assenza di rilievi.

Criteri per la valutazione finale:

A) risultato raggiunto al 100% se:

alla scadenza indicata, segue l’approvazione del regolamento comunale in oggetto, da parte del Consiglio Comunale;

B) risultato raggiunto dal 99% al 50% se:

alla scadenza indicata, segue la sola predisposizione della proposta;

C) Risultato non raggiunto (percentuale raggiungimento < al 50%): mancato avvio della procedura.

Peso dell’obiettivo: 4.

Obiettivo n. 4 – lavori di messa in sicurezza ed efficientamento energetico.

tempi di realizzazione: inizio lavori entro il 15.09.2023, salvo proroghe di legge.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2023/2025 – OBIETTIVI STRATEGICI PER IL PERSONALE
DIPENDENTE

modalità di esecuzione/risultato atteso: attivazione procedura di affidamento, nel rispetto del D.Lgs. 50/2016, in relazione al contributo ministeriale pari ad € 50.000,00, di cui all'art. 1 commi 29 e ss. della L. n. 160 del 27.12.2019 e successivi D.M. del 14 e 30 Gennaio 2020.

risorse finanziarie assegnate: € 50.000,00.

Indicatore di efficacia/efficienza del raggiungimento dell'obiettivo: Assenza di rilievi.

Criteri per la valutazione finale:

A) risultato raggiunto al 100% se:

alla scadenza indicata, segue l'inizio dei lavori, affidati nel rispetto del D.Lgs. 50/2016 e nel rispetto degli adempimenti di cui all'art. 1 commi 29 e ss. della L. n. 160 del 27.12.2019 e successivi D.M. del 14 e 30 gennaio 2020.

B) risultato raggiunto dal 99% al 50% se:

alla scadenza indicata, sono riscontrate lievi difformità nell'affidamento effettuato e negli adempimenti connessi, tali da comportare richiami da parte di Autorità Superiori, senza tuttavia effetti pregiudizievoli per l'Ente;

C) Risultato non raggiunto (percentuale raggiungimento < al 50%): mancato rispetto del termine indicato; inizio dei lavori successivo alla scadenza indicato e/o procedura avviata in spregio al D.Lgs. 50/2016 nonché mancato avvio degli adempimenti connessi di cui all'art. 1 commi 29 e ss. della L. n. 160 del 27.12.2019 e successivi D.M. del 14 e 30 Gennaio 2020, tale da comportare la revoca del contributo ministeriale.

Peso dell'obiettivo: 5.

Contenimento spese di personale anno 2022

	2011	2012	2013	Media	2022
Macroaggregato 1	596.567,79	599.218,40	554.843,53	583.543,24	589.124,28
Macroaggregato 3				-	
Corsi di formazione	80,00			26,67	-
Spese di viaggio					9,04
Spese per elezioni			2.998,82	999,61	
Totale Macroaggregato 3	80,00	-	2.998,82	1.026,27	9,04
Macroaggregato 2 (Irap)	41.102,62	41.102,62	37.212,65	39.805,96	41.590,22
Macroaggregato 4 (trasferimenti correnti)					58.000,00
Altre spese					
Spese per elezioni	6.838,32			2.279,44	
Spese per Istat		2.466,00	1.302,00	1.256,00	
Quota di personale Unione dei Comuni		23.501,60	19.133,11	14.211,57	
Totale altre spese	6.838,32	25.967,60	20.435,11	17.747,01	-
Totale spese di personale	644.588,73	666.288,62	615.490,11	642.122,49	688.723,54
Spese escluse					
Aumenti contrattuali					16.378,65
					28.225,06
Spese elettorali rimborsate	6.838,32		-	2.279,44	9.958,15
Spese per Istat rimborsate		2.466,00	1.302,00	1.256,00	
Diritti di rogito	3.167,79	1.868,40	736,99	1.924,39	584,29
Cpdel	800,00	900,00	193,21	631,07	139,06
Irap	300,00	500,00	62,65	287,55	49,66
F.P.V. ANNO PRECEDENTE					42.100,91
Totale spese escluse	11.106,11	5.734,40	2.294,85	6.378,45	97.435,78
Spese soggette a vincolo	633.482,62	660.554,22	613.195,26	635.744,03	591.287,76
				635.744,03	
Spese correnti	1.761.723,21	1.909.574,52	1.744.012,50	1.805.103,41	1.800.935,14
Incidenza % su spese correnti	35,96	34,59	35,16	35,22	32,83

SPESA ANNUA PERSONALE CESSATO ANNO 2023

TOTALE		B7 - Cessazione al 31/03/2023		D1 - Cessazione dal 30/06/2023		B6 - Cessazione dal 30/09/2023		B3 - Cessazione dal 31/10/2023		TOTALI	
Tabellare	1.672,74	Tabellare	1.934,36	Tabellare	1.586,21	Tabellare	1.586,21				
Comparto	39,31	Comparto	51,90	Comparto	39,31	Comparto	39,31				
Ass. ad pers	4,61	Ass. ad pers		Ass. ad pers	4,61	Ass. ad pers	5,38				
Prog. Econom.	147,62	Prog. Econom.		Prog. Econom.	168,45	Prog. Econom.	86,53				
ind. rischio	30,00	ind. rischio		ind. rischio	30,00	ind. rischio	30,00				
IVC	9,10	IVC	9,67	IVC	8,77	IVC	8,36				
	1.903,38		1.995,93		1.837,35		1.755,79				
12 mens	22.840,56	12 mens	23.951,16	12 mens	22.048,20	12 mens	21.069,48				
XIII	1.834,07	XIII	1.934,36	XIII	1.768,04	XIII	1.686,48				
	24.674,63		25.885,52		23.816,24		22.755,96				97.132,35
Cpdel 23,80%	5.872,56	Cpdel 23,80%	6.160,75	Cpdel 23,80%	5.668,27	Cpdel 23,80%	5.415,92				
INADEL 4,88%	1.204,12	INADEL 4,88%	1.263,21	INADEL 4,88%	1.162,23	INADEL 4,88%	1.110,49				
INAIL 16,32*1000	402,69	INAIL 4,75*1000	122,96	INAIL 16,32*100	388,68	INAIL 16,32*100	371,38				
	7.479,37		7.546,92		7.219,18		6.897,79				29.143,26

SPESA EFFETTIVA ANNO 2023

B7 - Cessazione al 31/03/2023		D1 - Cessazione dal 30/06/2023		B6 - Cessazione dal 30/09/2023		B3 - Cessazione dal 31/10/2023		TOTALI	
Tabellare	1.672,74	Tabellare	1.934,36	Tabellare	1.586,21	Tabellare	1.586,21		
Comparto	39,31	Comparto	51,90	Comparto	39,31	Comparto	39,31		
Ass. ad pers	4,61	Ass. ad pers		Ass. ad pers	4,61	Ass. ad pers	5,38		
Prog. Econom.	147,62	Prog. Econom.		Prog. Econom.	168,45	Prog. Econom.	86,53		
ind. rischio	30,00	ind. rischio		ind. rischio	30,00	ind. rischio	30,00		
IVC	9,10	IVC	9,67	IVC	8,77	IVC	8,36		
	1.903,38		1.995,93		1.837,35		1.755,79		
3 mens	5.710,14	6 mens	11.975,58	9 mens	16.536,15	10 mens	17.557,90		
XIII	458,52	XIII	967,18	XIII	1.326,03	XIII	1.405,40		
	6.168,66		12.942,76		17.862,18		18.963,30		55.936,90
Cpdel 23,80%	1.468,14	Cpdel 23,80%	3.080,38	Cpdel 23,80%	4.251,20	Cpdel 23,80%	4.513,27		
INADEL 4,88%	301,03	INADEL 4,88%	631,61	INADEL 4,88%	871,67	INADEL 4,88%	925,41		
INAIL 16,32*1000	100,67	INAIL 4,75*1000	61,48	INAIL 16,32*100	291,51	INAIL 16,32*100	309,48		
	1.869,84		3.773,46		5.414,38		5.748,16		16.805,84

RISPARMIO CESSAZIONI ANNO 2023

Compensi	18.505,97	12.942,76	5.954,06	3.792,66	41.195,45
Oneri riflessi	5.609,53	3.773,46	1.804,79	1.149,63	12.337,42

Schema di calcolo del limite di spesa per assunzioni, secondo il D.M. del 17.03.2020

ANNO			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2023			
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022	2.250	c
		ANNI	VALORE
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2022	575.263,01 € (l)	
	2020	2.078.749,69	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	2.038.304,15	
	2022	2.187.338,41	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.101.464,08 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	20.000,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.081.464,08 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		27,64%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,60%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	-778,92 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2023		29,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	166.826,27 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	-778,92 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	574.484,09 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0,00 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	-778,92 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	-778,92 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	574.484,09 € (i)	

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

Dall'applicazione delle disposizioni di cui dall'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e dal successivo Decreto Ministeriale del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17.03.2020, a seguito dell'approvazione del Rendiconto per l'esercizio 2022 risulta la seguente situazione:

Il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, pari al 27,64% colloca l'Ente in posizione intermedia rispetto alle percentuali minima (27,60%) e massima (31,60%) pertanto, a norma dell'art. 6 comma 3 del DM 17.03.2020 l'Ente non può incrementare il valore di tale rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto di gestione approvato. La realizzazione delle eventuali assunzioni programmate in ogni caso soggiace alla verifica del rispetto dei requisiti preassunzionali.

La spesa di personale relativa all'anno 2022, calcolata a norma del D.M. 17 marzo 2020 e della relativa circolare esplicativa è pari ad € 575.263,01. La spesa 2018 calcolata analogamente è pari ad € 571.261,33, il che determina una capacità assunzionale negativa di - € 4.001,68.

Nel corso dell'anno 2023 si verificheranno le seguenti cessazioni di personale a tempo indeterminato:

- dal 01.03.2023 cessazione per collocamento a riposo di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti ex Collaboratore tecnico B7;
- dal 01.07.2023 cessazione per trasferimento ad altro Ente di n. 1 unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari e ex Istruttore Direttivo D1;
- dal 01.10.2023 cessazione per collocamento a riposo di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti ex Collaboratore tecnico B6;
- dal 01.11.2023 cessazione per collocamento a riposo di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti ex Collaboratore tecnico B3

Il risparmio previsto sull'esercizio 2023 è stimato in € 53.532,87.

In data 05.07.2023 con deliberazione di G.C. n. 70 è stato approvato il protocollo d'intesa ex art. 23 bis c. 7 D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 tra il Comune di Santa Maria della Versa e la Scuola Universitaria Superiore di Pavia che prevede l'utilizzo congiunto di n 1 unità di personale di IUSS con un rimborso a carico del Comune stimato € 20.000,00.

Tutto ciò considerato, la proiezione del calcolo del limite di spesa per le assunzioni nell'anno 2024 è la seguente:

	ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	2024		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022	2.250	c
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2022	565.108,97 €	(I)
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020	2.078.749,69	
	2021	2.038.304,15	
	2022	2.187.338,41	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.101.464,08 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	30.500,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.070.964,08 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		27,29%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,60%

Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	6.477,11 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2024	30,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	169.532,69 €
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	6.477,11 €
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	571.586,09 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0,00 €
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	6.477,11 €
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	6.477,11 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	571.586,09 € (i)

dove si evidenzia che la percentuale del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti è inferiore al valore soglia di cui alla Tab. 1 del DM 17 marzo 2020 con un miglioramento rispetto alla percentuale calcolata per l'anno 2023 sulle risultanze del Rendiconto 2022.

Per l'anno 2024 è prevista la seguente assunzione:

ANNO	AREA	PROFILO PROF.LE	MODALITA' ACCESSO	TIPOLOGIA CONTRATTO	NUMERO DI POSTI
2023	--	--	--	--	--
2024	Funzionari ed EQ	specialista in attività amministrative	Mobilità volontaria compartimentale ed intercompartimentale ex art. 30 D.Lgs. 165/01, previa mobilità obbligatoria ex art. 34 bis d.lgs. 165/01.	A tempo pieno ed indeterminato	1
2025	--	--	--	--	--

Un'ulteriore proiezione sull'anno 2025 tenendo conto della nuova assunzione prevista per l'anno 2024 evidenzia un ulteriore miglioramento del rapporto spesa di personale/entrate correnti:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno

ANNO

2025

	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022	2.250	c
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2022	498.251,78 €	(l)
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020	2.078.749,69	
	2021	2.038.304,15	
	2022	2.187.338,41	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.101.464,08 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	30.500,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.070.964,08 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		24,06%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,60%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	73.334,30 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2025		0,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	0,00 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	0,00 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	498.251,78 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0,00 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	0,00 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	0,00 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	498.251,78 €	(i)

Nel triennio 2023-2025 si prevedono assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, in particolar modo per sopperire alla carenza di organico causate dalle cessazioni di personale nell'anno 2023.

Qualora se ne presentasse la necessità, le stesse potranno essere disposte nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale. Il limite di spesa previsto è pari ad € 26.029,95 (spesa lavoro flessibile anno 2009).



Comune di Santa Maria della Versa
Provincia di Pavia

**MODIFICHE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Approvate con delibera di G.C. n. ____ del _____

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance, in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/ internalizzazioni o apotenziamento/ dismissione di servizi/ attività/ funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - Soluzioni interne all'amministrazione;
 - Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - Meccanismi di progressione di carriera interni;
 - Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - Riscrittura dei profili professionali;
 - Soluzioni esterne all'amministrazione;
 - Mobilità esterna o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - Ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
 - Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione

del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

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

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Area degli Operatori (0)

Area degli Operatori Esperti (7 – a tempo pieno)

Area degli Istruttori (4, di cui 1 a tempo parziale)

Area dei Funzionari ed EQ (3 – a tempo pieno)

Così suddivisi:

Area degli Operatori esperti: n. 4 con profilo di collaboratore tecnico manutentivo; n. 3 con profilo di collaboratore amministrativo;

Area degli Istruttori: n. 1 con profilo di agente di polizia locale; n. 1 con profilo di istruttore amministrativo; n. 2 con profilo di istruttore tecnico (di cui n. 1 part time);

Area dei Funzionari ed EQ: n. 1 con profilo di specialista in attività Tecniche; n. 1 con profilo di specialista in attività Amministrative; n. 1 con profilo di specialista in attività Contabili.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale". Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile

finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale. Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58. Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti. Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti. Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia. Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi. I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti. In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006:

Come chiarito in diverse occasioni dalla magistratura contabile i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

La norma di contenimento richiamata prevede che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "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", cioè al triennio 2011-2013.

Si allega tabella su calcolo contenimento spesa di personale (Media 2011/2013 – art. 1, c. 557-

quater L. 296/06) – allegato 1.

Programmazione strategica delle risorse umane - Assunzione categorie protette ex legge 68/1999:

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute al rispetto di precisi obblighi assunzionali in riferimento alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68 del 12 marzo 1999 al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il collocamento mirato affidato agli uffici competenti individuati dalle regioni. Tramite la direttiva n. 1 del 24 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministro per la Pubblica Amministrazione sono intervenuti nuovamente sulle assunzioni delle categorie protette presso le PP.AA. allo scopo di fornire gli opportuni chiarimenti atti a rendere maggiormente efficaci gli strumenti approntati dalla legge 68/1999 nei confronti dei soggetti beneficiari del collocamento obbligatorio: il documento esamina le condizioni per l'attivazione delle tre modalità di assunzione normativamente previste (chiamata numerica/concorso con riserva di posti/convenzioni ex art. 11 della l. 68/1999) ed illustra, in particolare, la modalità di calcolo della quota d'obbligo. Poiché il Comune di Santa Maria della Versa ha meno di 15 dipendenti non soggiace all'obbligo delle quote riservate ai lavoratori disabili (articolo 3, comma 1) e ai lavoratori appartenenti alle categorie protette (articolo 18, comma 2).

Programmazione strategica delle risorse umane – Costo del personale cessato.

Le cessazioni di personale a tempo indeterminato relative al triennio 2023-2025 sono le seguenti:

AREA	PROFILO	DATA CESSAZIONE
Operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo	01.03.2023
Operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo	01.10.2023
Operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo	01.11.2023
Funzionari ed EQ	specialista in attività amministrative	01.07.2023

Si allega tabella relativa al costo del personale cessato (allegato 2)

Programmazione strategica delle risorse umane - Fabbisogno di personale: Si allega il Prospetto analitico sul rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, contenente altresì lo schema di calcolo del limite di spesa per assunzioni, secondo il D.M. del 17.03.2020 (allegato 3), munito del parere del revisore (Verbale n. 17 del 9.10.2023)

3.3.1: La dichiarazione di non eccedenza del personale:

Il Responsabile del Servizio con nota prot. 2484 del 09.06.2023 dichiara che non sono presenti eccedenze di personale nelle strutture dell'Ente relativamente all'anno corrente.

3.3.2: La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

Il Responsabile del Servizio con nota prot. 2485 del 09.06.2023 dichiara che i documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

3.3.3: Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:	
Spesa flessibile anno 2009	Spesa flessibile prevista anno corrente
Euro 26.029,95	20.000,00

3.3.4 Le assunzioni programmate:

ANNO	AREA	PROFILO PROF.LE	MODALITA' ACCESSO	TIPOLOGIA CONTRATTO	NUMERO DI POSTI
2023	--	--	--	--	--
2024	Funzionari ed EQ	specialista in attività amministrative	Mobilità volontaria compartimentale ed intercompartimentale ex art. 30 D.Lgs. 165/01, previa mobilità obbligatoria ex art. 34 bis d.lgs. 165/01.	A tempo pieno ed indeterminato	1
2025	--	--	--	--	--

Costo del personale assunto: € 33.500,00 annui.

Verifica delle condizioni propedeutiche alle assunzioni:

Secondo l'attuale quadro normativo, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- abbiano adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, mediante applicativo SICO, il predetto PTFP (articolo 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- abbiano provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 e s.m.i.);
- abbiano adottato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- abbiano adottato il piano delle performance (articolo 10, comma 5, del d.lgs.150/2009 e s.m.i.);
- abbiano rispettato l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.);
- abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei summenzionati documenti di bilancio, i relativi dati;
- abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 185/2008);
- abbiano approvato, nei termini, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinques d.l. n. 113/2016 e s.m.i.);
- non risultino, in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale, enti deficitari o dissestati;

In relazione alle summenzionate condizioni ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 61 del 21/6/2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazioni (PIAO) semplificato 2023/2025 (avendo il Comune di Santa Maria della Versa meno di 50 dipendenti) il quale ha assorbito il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), il Piano Performance (PP)/PEG e Piano delle azioni positive (PAP);
- il Comune di Santa Maria della Versa, con il presente Piano, prende atto che non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;
- il Comune di Santa Maria della Versa come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) e i) del precedente paragrafo.

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

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

3.3.6: Il programma della formazione del personale:

I corsi di formazione obbligatori, in forma gratuita, che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica (mediante l'associazione Lega dei Comuni);
- Privacy (mediante il proprio D.P.O.);
- Contabilità pubblica (mediante l'associazione Lega dei Comuni);
- Organizzazione e gestione delle risorse umane (mediante l'associazione Lega dei Comuni);
- Appalti pubblici (mediante l'associazione Lega dei Comuni).

Ulteriori corsi di formazione saranno garantiti, compatibilmente con le risorse di bilancio.

3.3.7: L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- l’anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA;
- accesso tramite SPID.

3.3.8: Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità digitale:

Sito web istituzionale/formazione digitale del personale (compatibilmente con le risorse finanziarie)

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2025
Formazione – Aspetti normativi	31.12.2025
Siti web e/o app mobili – Analisi dell’usabilità	31.12.2025
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti - immagini inaccessibili)	31.12.2025
Siti web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito	31.12.2025

3.3.9: Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell’Ente (C.U.G.) sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull’attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione “la persona” e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;

- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

Situazione del Comune di Santa Maria della Versa alla data del 31.12.2022:

DIPENDENTI in servizio TOT. N. 14, di cui:

DONNE: N. 7

UOMINI: N. 7

Segretario generale: donna.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

L'Amministrazione Comunale intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità:

1) Sensibilizzazione, informazione, comunicazione sulle Pari Opportunità:

- Organizzazione di riunioni per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del piano di azioni positive.
- Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.

2) Formazione ed aggiornamento:

- Favorire la possibilità di partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione.
- Incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati

dall'Ente o da altri organismi.

3) Conciliazione tempi di vita e di lavoro.

- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
- Monitorare il tempo parziale e le richieste/concessioni di part time
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
- Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità

4) Assunzioni.

- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Garantire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa.

- Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

Saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

ALLEGATI:

- 1) Tabella calcolo contenimento spese di personale (media 2011/2013);
- 2) Tabella costo personale cessato;
- 3) Prospetto analitico sul rispetto dei limiti di spesa di personale - Prospetto calcolo limite per le assunzioni, secondo il D.M. 17.03.2020.