COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

NR. 55 DEL 15-09-2023

OGGETTO: **MODIFICA ALLEGATO 3.3. "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025**

L'anno duemilaventitre addì quindici del mese di Settembre, alle ore 19:00, nella SEDE MUNICIPALE, si è riunita la Giunta Comunale,

Cognome e Nome		Presenti	Assenti
FERRARI FRANCESCO	SINDACO	X	
GABBA GIANFRANCO	VICE SINDACO	X	
PADOVANI CLAUDIO	ASSESSORE ESTERNO	X	
Presenti - Assenti		3	0

Partecipa alla seduta il, Segretario Comunale DOTT.SSA MARIA ROSA SCHILLACI.
Il SINDACO FRANCESCO FERRARI, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.
Quindi, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Proposta n° 27 del 15-09-2023

Oggetto: MODIFICA ALLEGATO 3.3. "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

Presentata dal Servizio: PERSONALE E ALLA PERSONA

Allegati: 2

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:
l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:
"*1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*
2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché' la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché' le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.
4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.";

Evidenziato che:
ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):
a)Piano triennale del fabbisogno del personale;
b)Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
c)Piano della Performance;
d)Piano delle azioni positive;
e)Piano Organizzativo del Lavoro Agile
Visto:
-Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, che stabilisce:

- all'art. 1, comma 3, che "*Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.*";

- all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

- all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Rilevato che
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 132 del 30/06/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione stabilisce:

- all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

  SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

  SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
  1. Valore Pubblico
  2. Performance
  3. Rischi corruttivi e trasparenza

  SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
  1. Struttura organizzativa
  2. Organizzazione del lavoro agile
  3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
  4. Piano della Formazione

  SEZIONE 4. MONITORAGGIO

- -all'art. 2, comma 2, che "*Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto*

2021, n. 113.";

- -all'art. 7, comma 1, che "*Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.*"

- -all'art. 8, comma 2, che "*In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci*";

- -all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

Considerato che con delibera G.C. nr. 23 del 07-04-2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025 comprensivo di tutti gli allegati previsti dall'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80;
Visto che, la dipendente a tempo indeterminato e pieno C.M.C., in servizio presso il Comune in qualità di Istruttore Amministrativo Ex Cat. C, ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio, indicando quale decorrenza il 01/08/2023;
Ravvisata quindi la necessità di modificare l'allegato 3.3 del PIAO 2023-2025 "Piano triennale fabbisogno del personale" per l'assunzione di nr. 1 Istruttore Amministrativo Ex Cat. C, in sostituzione del posto lasciato vacante dalla dipendente dimissionaria;
VISTI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;
- l'art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;
- il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24;
- il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

DATO ATTO che sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi i seguenti pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49.1 del D. Lgs.vo n° 267/2000 e s.m., da ultimo modificato dall'art. 3.1, lett. b), della L. n° 213/2012:

- del funzionario Responsabile del Servizio Personale per quanto attiene la regolarità tecnica;

- del funzionario Responsabile del Servizio Finanziario per quanto attiene la regolarità contabile

- dell'Organo di Revisione economico-finanziaria (verbale n. 14 del 30.08.2023)

Con voti unanimi favorevoli resi in forma palese ai sensi di legge;

DELIBERA

1. di modificare l'allegato 3.3 sezione 3 del PIAO 2023-2025 "Piano triennale fabbisogno del personale" per la necessità di inserire l'assunzione di nr. 1 Istruttore Amministrativo Ex Cat. C, in sostituzione del posto lasciato vacante dalla dipendente dimissionaria;

2. DI INCARICARE il Responsabile del servizio Segreteria, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato modificato 3.3 della sezione PIAO 2023-2025 "Piano triennale fabbisogno del personale" Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
3. DI INCARICARE il Responsabile del Servizio Personale, di provvedere alla trasmissione della modifica dell'allegato modificato 3.3 della sezione PIAO 2023-2025 "Piano triennale fabbisogno del personale", come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE
CONSIDERATA l'urgenza di procedere agli atti conseguenti, con separata votazione, con voti unanimi favorevoli resi in forma palese ai sensi di legge

DELIBERA

l'immediata eseguibilità della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo n. 267/2000.

Deliberazione N° 55 del 15-09-2023

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
SINDACO FRANCESCO FERRARI

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA MARIA ROSA SCHILLACI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che il presente atto, avente ad oggetto MODIFICA ALLEGATO 3.3. "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025, diviene esecutivo ai sensi dell'articolo 134 del D.Lgs. 267/2000.

[ ] Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione – Art. 134, comma 3 del D.Lgs. 267/2000.

[X] La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile – art. 134, comma 4 del D.Lgs n. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA MARIA ROSA SCHILLACI

Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs.82/2005 e rispettive norme collegate

COMUNE DI ORIO LITTA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

VERBALE N. 14 DEL 30/08/2023

Verbale di rilascio parere in merito a sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dedicata al piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025.

La sottoscritta Dott.ssa Giorgia Cecchetto, revisore nominata con deliberazione del Consiglio n. 38 del 17/12/2021, esecutiva ai sensi di Legge è stata interpellata in data 28/08/2023 per l'espressione del parere in merito alla proposta di modifica della sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione sezione dedicata al piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025.

Vista la proposta di deliberazione di giunta comunale di modifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025 – sezione fabbisogno del personale;

Considerato che con delibera G.C. nr. 23 del 07-04-2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025 comprensivo di tutti gli allegati previsti dall'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80;

Visto che, la dipendente a tempo indeterminato e pieno C.M.C., in servizio presso il Comune in qualità di Istruttore Amministrativo Ex Cat. C, ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio, indicando quale decorrenza il 01/08/2023;

Ravvisata quindi la necessità di modificare l'allegato 3.3 del PIAO 2023-2025 "Piano triennale fabbisogno del personale" per l'assunzione di nr. 1 Istruttore Amministrativo Ex Cat. C, in sostituzione del posto lasciato vacante dalla dipendente dimissionaria;

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria …"

- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 8 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173;

- il Decreto attuativo 17 marzo 2020 pubblicato in GU 27/4/2020, a cui fa riferimento l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019;

- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), prevedendo, tra l'altro, che il Piano triennale dei fabbisogni del personale rappresenti una sezione specifica di tale atto pianificatorio;

Verificato che sulla proposta di Deliberazione, sono presenti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dal Responsabile del Settore, ai sensi dell'art. 49 del suddetto T.U.;

Esaminata la documentazione richiamata ed espletata l'istruttoria di rito,

ESPRIME

Parere favorevole per quanto di propria competenza sulla proposta di modifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione sezione dedicata al piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025.

Monza, 30.08.2023

Il Revisore Unico
Dott. ssa Giorgia Cecchetto
(documento firmato digitalmente)

COMUNE DI ORIO LITTA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025 ALLEGATO 3.3

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PREMESSO:

-l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

-l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

-l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;

-l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

-l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone:
"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
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.
3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";

-in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (…) garantendo

la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

-l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

-con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

-le linee guida (…) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
-le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente";*

DATO QUINDI ATTO CHE, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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;

RICHIAMATI:

- il D.L. n. 80 in data 09/06/2021 , convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 06/08/2021, che all'art.6 introduce l'obbligo per gli Enti Locali di adozione di uno strumento programmatico denominato "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" PIAO, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle

imprese, nonchè procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
-Con successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera a) il Piano dei fabbisogni previsto dall'art. 6 comma 1,4 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;
- il D.P.C.M. 30/06/2022 n. 132 con cui è stato definito il contenuto del PIAO suddividendolo in sezioni e sottosezioni e definendo gli elementi di cui è costituito;
-l'art.4 comma 1 lettera c) del DPCM n. 132/2022, che specifica il contenuto del P.T.F.P. elencando gli elementi costitutivi:

- la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa
- la 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, attivita' o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

-Con D.P.C.M. del 22/07/2022, pubblicato sulla G.U. del 14/09/2022, sono state definite le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni del personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:
-alla base delle ragioni costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
-strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

RILEVATO che la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari **a 291.316,89** (triennio 2011/2013);

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, NON emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del Dlgs n.165/2001;

RILEVATO che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli,limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:
A)facoltà assunzionali a tempo indeterminato
B)contenimento spesa del personale

DATO ATTO che il piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2024/2025, è composto da:

1) consistenza del personale al 31/12/2022;
2) capacità assunzionale;
3) programmazione delle cessazioni dal servizio;
4) stima dell'evoluzione del fabbisogno delle personali strategie di copertura del fabbisogno ove individuate;
5) fabbisogno di personale a tempo determinato
6) dotazione organica espressa in termini finanziari quale valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria;

7) le strategie di formazione del personale
8) situazione di soprannumero

Esposto nel dettaglio come segue:

1) consistenza del personale al 31/12/2022

Cat. Iniziale	N. posti	Profilo Professionale	Servizio Appartenenza
EX B1	1	Assistente domiciliare – Area Operatori	Servizi sociali – alla persona
EX B1	1	Esecutore dattilografico – Area Operatori	Servizio segreteria – protocollo-istruzione
EX C	1	Istruttore servizi	Servizio elettorale –

		demografici – Area Istruttori	demografici – stato civile- Anagrafe
EX C	1	Istruttore amministrativo – Area Istruttori	Servizio tributi – ragioneria – segreteria - scuola
EX D	1	Istruttore direttivo amministrativo – contabile – Area Funzionari	Servizi ragioneria- istruzione- personale – tributi – sport e tempo libero- informatico
EX C	2	Agente polizia locale – Area Istruttori	Servizio polizia locale

Si precisa che la figura dei nr. 2 Agenti di Polizia locale al 31.12.2022 erano ricoperti da nr. 2 dipendenti ex cat. C – area istruttori assunti ex comma 557 art. 1 della Legge n. 311/2004 per n. 6 ore settimanali e nr. 5 ore settimanali

2) CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI APPLICABILI ALL'ENTE:

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 che ha disciplinato le nuove regole in materia di assunzioni e le conseguenti disposizioni in materia di trattamento economico accessorio con decorrenza 20/04/2020;

Richiamato l'art. 4 del D.P.C.M. 17/03/2020 secondo il quale per determinare le facoltà di assunzione è innanzitutto necessario individuare i valori soglia in base alla fascia demografica del Comune interessato;

Viste le tabelle allegate all'art. 4 e art 6 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzate per individuare i valori soglia in base alla fascia demografica, secondo le quali i valori soglia del Comune di Orio Litta sono stati calcolati come da prospetto allegato;

Considerato che secondo l'art 4 comma 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 il Comune di Orio Litta si ritrova nel caso A - Comuni con rapporto spesa personale / entrate correnti al di sotto del valore soglia più basso (27,60%) - in quanto il rapporto tra la spesa per il personale desunta dall'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti nell'ultimo triennio è pari al 17,37%;

Richiamato l'art 5 comma 1 e 2 e le tabelle 1 e 3 art 6 del D.P.C.M. 17/03/2020 secondo le quali l'Ente si colloca nella fascia con limite all'aumento della capacità di assunzione fino al 29 % per l'anno 2023;

Visto il parere della Ragioneria generale dello Stato del 15/01/2021 secondo il quale il quale "*il comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2, del comma 1, dell'articolo 5 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento. Si rappresenta che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo,* ***non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale*** *[...] Ne consegue, pertanto, che l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019,* ***ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione****, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massini previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.*

Considerato che, come da seguente, seguendo il parere della Ragioneria generale dello Stato la capacità assunzionale per l'anno 2023 risulta pari ad euro 65.462,18:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

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

COMUNE DI	ORIO LITTA
POPOLAZIONE	2030
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

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

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		**214.770,43**	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	1.134.070,47	1.493.419,56	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	1.659.489,22		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.686.698,99		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		50.400,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		**14,88%**	

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

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	214.770,43	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	**398.273,40**	
INCREMENTO MASSIMO	183.502,97	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	225.731,66	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	29,00%	
INCREMENTO ANNUO	65.462,18	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	65.462,18	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	291.193,84	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	398.273,40	
DIFFERENZA	- 107.079,56	DEVE ESSERE < O = A 0

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

Dato atto che l'Ente non ha ancora proceduto all'approvazione del Rendiconto finanziario 2022 e, conseguentemente, vengono utilizzati per i calcoli i dati relativi al Rendiconto 2021;

Dato atto che le condizioni per procedere alle assunzioni nel 2023, saranno comunque subordinate alla verifica di tutti i requisiti legittimanti le assunzioni di personale vigenti al momento dell'assunzione stessa ed in particolare sarà subordinata alla verifica dell'esistenza della capacità assunzionale ex art. 33 del D.L. 34/2019 da calcolare successivamente all'approvazione del Rendiconto finanziario esercizio 2022;

RISULTANZE

Limite rispettato

CONSIDERATO che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e, verificato che la dotazione organica per categorie e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale prevede a regime un numero di posti pari a 6,essa è contenuta nel limite potenziale massimo di spesa;

CONCLUSIONI

la programmazione di cui sopra è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti.

3) **PROGRAMMAZIONE CESSAZIONI DI PERSONALE triennio 2023/2025**

Non sono previste cessazioni.

4) **STIMA DELL'EVOLUZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO OVE INDIVIDUATE**

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 10 del 25/02/2022 con la quale veniva approvato il Programma triennale del fabbisogno del personale relativo al triennio 2022-2024, finalizzato a garantire il livello ottimale di rendimento, in termini di qualità e di quantità dei servizi erogati, rispetto alle risorse impiegate, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge in materia, con la quale si deliberava il seguente fabbisogno di personale da assumere per il triennio 2022-2024:

Anno 2022
- n. 1 "AGENTE DI POLIZIA LOCALE", ex categoria C/D – a tempo parziale per una spesa massima di euro 10.000,00 con convenzione ex art. 14 del C.C.N.L. del 22.01.2004 per un max 12 ore settimanali; - **n. 1 "ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO TECNICO"** con espletamento di procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art 34 del Dlgs 165/2001 - volontaria ai sensi dell'art 30 del Dlgs 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie già esistenti presso altri Enti ai sensi dell'articolo 9 comma 1 della Legge n. 3/2003 e dell'Art. 3 comma 61 della Legge 350/2003; oppure mediante espletamento di concorso pubblico, fatti salvi gli obblighi previsti dalla Legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3 del D.L. n. 101/2013; oppure secondo il comma 557 della legge n. 311/2004 per un max 12 ore settimanali;
Anno 2023
- n. 1 "AGENTE DI POLIZIA LOCALE", categoria C/D a tempo parziale per una spesa massima di euro 10.000,00 con convenzione ex art. 14 del C.C.N.L. del 22.01.2004 per un max 10 ore settimanali;
Anno 2024
- **n. 1 "AGENTE DI POLIZIA LOCALE", categoria C/D a tempo parziale** per una spesa massima di euro 10.000,00 con convenzione ex art. 14 del C.C.N.L. del 22.01.2004 per un max 10 ore settimanali;

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 che ha disciplinato le nuove regole in materia di assunzioni

e le conseguenti disposizioni in materia di trattamento economico accessorio con decorrenza 20/04/2020;

Dato atto che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto pertanto di procedere con quanto indicato in sede di approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da aggiornare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Ente;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.lgs. 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;

- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

- l'art.58 D.lgs. 198/2006 impone l'approvazione del Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;

Si procede alla previsione del fabbisogno triennale del personale alla luce della capacità assunzionale determinata come da art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e DPCM 17-03-2020 così come di seguito:

Anno 2023
- n. 1 "AGENTE DI POLIZIA LOCALE", ex categoria C – area Istruttori - a tempo parziale per una spesa massima di euro 9.000,00 con convenzione ex art. 14 del C.C.N.L. del 22.01.2004 oppure secondo il comma 557 della legge n. 311/2004 per un max 12 ore settimanali**;** - **n. 1 EX "ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO" – AREA FUNZIONARI -** con espletamento di procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art 34 del Dlgs 165/2001 - volontaria ai sensi dell'art 30 del Dlgs 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie già esistenti presso altri Enti ai sensi dell'articolo 9 comma 1 della Legge n. 3/2003 e dell'Art. 3 comma 61 della Legge 350/2003; oppure mediante espletamento di concorso pubblico, fatti salvi gli obblighi previsti dalla Legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3 del D.L. n. 101/2013; oppure secondo il comma 557 della legge n. 311/2004 per un max 12 ore settimanali; - **n. 1 EX "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO" – AREA ISTRUTTORI -** con espletamento di procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art 34 del Dlgs 165/2001 - volontaria ai sensi dell'art 30 del Dlgs 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie già esistenti presso altri Enti ai sensi dell'articolo 9 comma 1 della Legge n. 3/2003 e dell'Art. 3 comma 61 della Legge 350/2003; oppure mediante espletamento di concorso pubblico, fatti salvi gli obblighi previsti dalla Legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3 del D.L. n. 101/2013

Anno 2024
- n. 1 "AGENTE DI POLIZIA LOCALE", ex categoria C – area Istruttori a tempo parziale per una spesa massima di euro 9.000,00 con convenzione ex art. 14 del C.C.N.L. del 22.01.2004 oppure secondo il comma 557 della legge n. 311/2004 per un max 12 ore settimanali**;** ;
Anno 2025
- n. 1 "AGENTE DI POLIZIA LOCALE", ex categoria C – area Istruttori a tempo parziale per una spesa massima di euro 9.000,00 con convenzione ex art. 14 del C.C.N.L. del 22.01.2004 oppure secondo il comma 557 della legge n. 311/2004 per un max 12 ore settimanali**;** ;

5) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO TRIENNIO 2023/2024/2025:

n. 1 "AGENTE DI POLIZIA LOCALE", ex categoria C – area Istruttori **a tempo parziale** per una spesa massima di euro 9.000,00 con convenzione ex art. 14 del C.C.N.L. del 22.01.2004 per un max 12 ore settimanali

6) DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica di personale, quale espressione finanziaria data dalla sommatoria della spesa del personale in servizio e la spesa corrispondente ai movimenti di personale inseriti nel presente piano triennale del fabbisogno, nel rispetto del tetto di spesa potenziale massima, così come disposto dal Decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, in data 08/05/2018;

La dotazione organica risulta cosi' rappresentata aggiornata con i dati stipendiali previsti dal CCNL in corso di sottoscrizione con gli importi delle indennità di vacanza contrattuale e con la presente programmazione di seguito dettagliata:

SINTESI DOTAZIONE ORGANICA

Area/Settore Economico-Finanziaria				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
EX D3	0	0	0	0,00 €
EX D1	0	0	0	26.333,63 €
EX C1	0	0	0	0,00 €
EX B3	0	0	0	0,00 €
EX B1	0	0	0	0,00 €
EX A1	0	0	0	0,00 €
Totale	**0**	**0**	**0**	**26.333,63 €**

Area/Settore gestione del territorio				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
EX D3	0	0	0	0,00 €
EX D1	0	0	0	0,00 €
EX C1	0	0	0	0,00 €
EX B3	0	0	0	0,00 €
EX B1	0	0	0	0,00 €
EX A1	0	0	0	0,00 €
Totale	**0**	**0**	**0**	**0,00 €**

Area/Settore istituzionale e demoanagrafica				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
EX D3	0	0	0	0,00 €
EX D1	0	0	0	0,00 €
EX C1	1	0	1	25.146,71 €
EX B3	0	0	0	0,00 €
EX B1	2	0	2	44.478,11 €
EX A1	0	0	0	0,00 €
Totale	**3**	**0**	**3**	**69.624,83 €**

Area/Settore Polizia locale				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
EX D3	0	0	0	0,00 €
EX D1	0	0	0	0,00 €
EX C1	0	2	2	7.081,44 €
EX B3	0	0	0	0,00 €
EX B1	0	0	0	0,00 €
EX A1	0	0	0	0,00 €
Totale	**0**	**2**	**2**	**7.081,44 €**

Riassunto	
Dipendenti totali	Costo totale
7	126.215,51 €

7) STRATEGIE DI FORMAZIONE

Il Piano Formativo 2023-2025, adottato dal Comune di Orio Litta a favore di tutti i dipendenti, rappresenta uno dei principali supporti operativi al profondo e continuo cambiamento in atto nella P.A.: culturale, generazionale, di modelli organizzativi, di strumenti. Digitalizzazione, flessibilità, inclusività, valorizzazione del team, eccellenza nei servizi erogati e nelle competenze tecniche: sono le parole chiave su cui organizzare l'attività formativa del triennio.

In data 24 marzo 2023 il Ministro della Pubblica amministrazione ha emanato una direttiva inerente la formazione dei dipendenti pubblici.

La Direttiva fornisce, in particolare, "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative", considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance.

Si parte dalle competenze digitali: la Direttiva prevede che entro il 30 giugno di quest'anno le amministrazioni che non lo hanno ancora fatto aderiscano a Syllabus e che, entro sei mesi dall'iscrizione, forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, e poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025. Le altre materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi sono la transizione ecologica e amministrativa, secondo un'offerta formativa erogata dal Dipartimento della funzione pubblica anche avvalendosi della Sna e di FormezPa. Secondo la Direttiva, inoltre, le Pubbliche Amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

L'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus "Competenze digitali per la PA" (obiettivo formativo). Più precisamente, ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio); tuttavia, può scegliere di proseguire il percorso di miglioramento delle proprie competenze – tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione sarà progressivamente aggiornato – fino a giungere al livello di padronanza avanzato. L'obiettivo formativo previsto per i dipendenti dovrà essere conseguito entro sei mesi dall'avvio delle attività formative.

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

1. completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2024;
2. completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025. La verifica dell'andamento della formazione e il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi sopra indicati potrà essere operato, dal referente di ciascuna amministrazione, attraverso l'utilizzo di specifiche funzionalità della piattaforma "Syllabus".

Questa amministrazione è attualmente iscritta alla piattaforma Syllabus e garantisce la formazione di almeno il 30% nel 2023 dei propri dipendenti.

Come indicato dal CCNL del 16 Novembre 2022 la formazione del personale svolge un ruolo chiave per poter incrementare la qualità e l'efficacia della PA e garantire processi di riforma e modernizzazione. Ogni ente deve pertanto definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presente nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra i lavoratori.

Le attività formative vengono programmate nei piani della formazione del personale, i quali individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione e definiscono metodologie innovative, quali: formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro). È consentitoagli

enti di poter assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, o la possibilità individuare all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare come docente peri i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

La formazione cosiddetta "interna" può essere organizzata direttamente dai Responsabili di Posizione Organizzative a favore di altri dipendenti, mentre per quella "esterna" ci si avvale di personale qualificato esterno all'ente e può svolgersi in presenza o tramite webinar e e-learning.

-Per formazione obbligatoria si intende quanto previsto a livello normativo in tema di sicurezza sul lavoro, anticorruzione e trasparenza.

-Per formazione trasversale si intende la formazione che coinvolge tutti i dipendenti, con livelli diversi di approfondimento, in ragione della natura pubblica della prestazione, in particolare:

-competenze di base e processi interni: (protocollo, redazione atti)

-procedimenti amministrativi, ordinamento enti locali, contabilità, codice appalti, privacy

-competenze informatiche di base e conoscenza dei software applicativi

-La formazione tecnico-specialistica riguarda l'implementazione delle competenze tecniche di settore e servizi formativi mirati, varia a seconda del Servizio di appartenenza.

Il Comune di Orio Litta stanzia una quota annua per finanziare l'attività di formazione del proprio personale, per quanto riguarda la formazione trasversale, la formazione tecnica e la formazione obbligatoria con riferimento al tema dell'anticorruzione e della trasparenza ed il capitolo di spesa è assegnato al Servizio Unico del Personale.

8) SITUAZIONE DI SOPRANNUMERO

L'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 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;

RILEVATO che nel Comune di Orio Litta non è presente personale in soprannumero, a tal fine non sono pervenute da parte di Responsabili di servizio, dichiarazioni, ai sensi dell'art 33, comma 4, del D.lgs. N. 165/2001, di esuberi di personale.