

ORIGINALE

COMUNE DI ADRO

PROVINCIA DI BRESCIA
C.A.P. 25030 – Cod. Fisc. 82000850170

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 136

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE MODIFICA AL PIAO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026. SEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno duemilaventiquattro addì 31 del mese di Ottobre alle ore 14,20 convocata nei modi prescritti, la Giunta Comunale si è riunita nella Sala delle adunanze nelle persone signori:

01. MORETTI DAVIDE	SINDACO	PRESENTE
02. FACONDO ELENA	VICE SINDACO	PRESENTE
03. GATTI LAURA	ASSESSORE	PRESENTE
04. COLLEONI GIORDANO	ASSESSORE	PRESENTE
05. DELPOZZO DAVIDE	ASSESSORE	ASSENTE

La presente deliberazione viene approvata in remoto ai sensi del Regolamento che disciplina le sedute della Giunta Comunale in Videoconferenza approvato con delibera di G.C. n. 55 del 26.05.2022, con la presenza e l'assistenza, della Segretaria Comunale, Dott.ssa Elisa CHIARI, autorizzata dal Sindaco in modalità remoto, con la presenza del Sindaco, Davide MORETTI, gli Assessori: Elena FACONDO, Laura GATTI, Giordano COLLEONI, nella Sede Municipale.

Il Signor Moretti Davide, nella sua qualità di Sindaco assume la Presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE MODIFICA AL PIAO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026. SEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che "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";

CONSIDERATO che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che "In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114";

TENUTO CONTO di quanto stabilito dalle seguenti disposizioni:

- a) D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO): 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165; 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150; 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190; 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124; 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198; [eventuale] mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;
- b) D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (eventuale) nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

RILEVATO che:

- con deliberazione di C.C. 7 del 19/02/2024 il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024-2026 e il Bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;
- con deliberazione di Giunta comunale n 21 del 22/02/2024 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026;

CONSIDERATO che il Comune di Adro alla data del 31/12/2023 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2024-2026 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022 concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

TENUTO CONTO di quanto stabilito dalle seguenti norme:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e successive modifiche e integrazioni; - il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";

- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche; - il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

CONSIDERATO che si rende necessario provvedere alla modifica del PIAO vigente, sezione *Fabbisogni del personale*, per prevedere le assunzioni previste e dettagliate nell'allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

ACQUISITI i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 147-bis e 49, c. 1, D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267, espressi dalla Segretaria comunale, dott.ssa Elisa CHIARI e dalla Responsabile del Settore finanziario Sara MAZZOTTI;

VISTO il parere favorevole rilasciato dall'Organo di revisione relativamente al piano triennale dei Fabbisogni di personale, prot. 12832 del 29 ottobre 2024;

VISTI e RICHIAMATI:

- il d.lgs. 18.08.2000 n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi

Con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di Legge,

DELIBERA

1. DI APPROVARE le premesse quali parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. DI APPROVARE le modifiche al vigente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 come da allegato alla presente deliberazione sub lettera "A" che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
3. DI DARE mandato alla Segretaria comunale, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato 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", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello

“Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”, ai sensi dell’art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

4. DI DARE mandato alla Segreteria di provvedere alla trasmissione delle modifiche al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell’art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022;
5. di dare atto che, ai sensi dell’art. 3 della Legge n. 241/1990, come modificata dalla Legge n.15/2005 che, in ossequio alle norme di cui al D.Lgs. n. 104/2010 sul processo amministrativo, qualunque soggetto ritenga il presente atto illegittimo e venga dallo stesso leso può proporre ricorso innanzi al Tribunale Amministrativo Regionale della Lombardia – sezione staccata di Brescia - nel termine di decadenza di 60 giorni decorrenti dall’ultimo giorno di pubblicazione all’albo pretorio on-line;

SUCCESSIVAMENTE con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di Legge;

DELIBERA

6. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, c. 4. Tuel, dopo aver effettuato separata ed unanime votazione al fine di consentirne la tempestiva attuazione e pubblicazione dei documenti.

Letto, confermato e sottoscritto

LA SEGRETARIA COMUNALE

Dott.ssa Elisa CHIARI



IL SINDACO

Davide MORETTI

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE MODIFICA AL PIAO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026. SEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE.

PARERE AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.Leg.vo 18.08.2000, n.267, TESTO UNICO SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI.

PARERE TECNICO

La sottoscritta, Segretaria Comunale dott.ssa Elisa CHIARI;

Vista la proposta di delibera di cui sopra ed esaminati gli atti sui quali la stessa si basa;

Attesa la regolarità contabile della delibera in oggetto;

Esprime parere tecnico FAVOREVOLE, per quanto di propria competenza;



La Segretaria comunale
Dott.ssa Elisa CHIARI

Adro, lì 31/10/2024

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 136 del 31/10/2024

Parere n. 125 in merito alla delibera di Giunta Comunale

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE MODIFICA AL PIAO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026. SEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE.

PARERE AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.Leg.vo 18.08.2000, n.267, TESTO UNICO SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI.

PARERE CONTABILE

Il Responsabile di P.O. del Settore Finanziario, Dott.ssa Sara Mazzotti;

Vista la proposta di delibera ed esaminati gli atti sui quali la stessa si basa;

Visto il bilancio di previsione 2024/2026;

Visto l'art. 153, comma 5 del D.Leg.vo 18.08.2000 n.267;

Visto il regolamento di contabilità;

Visto il parere tecnico favorevole espresso dalla Segretaria comunale, P.O. del settore tecnico, Dott.ssa Elisa CHIARI;

Esprime parere FAVOREVOLE, per quanto di competenza.



Il Responsabile del Settore Finanziario
Dott.ssa Sara Mazzotti

Sara Mazzotti

Adro, li 31/10/2024

allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 136 del 31/10/2024

SEZIONE 3

Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

La Struttura Organizzativa è compiutamente descritta nell'ambito del Piano Triennale del Personale di cui alle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 21 del 22/02/2024, n. 44 del 11/04/2024, n. 72 del 27/05/2024, nell'ambito del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 27/04/1998 e SS.MM.II.

Nuovi profili di ruolo.

Per quanto riguarda il nuovo sistema di classificazione del personale di cui Titolo III del CCNL 16.11.2022, che è entrato in vigore dal 01.04.2023, si rimanda all'orientamento applicativo Aran CFC 110 e alla delibera di GC n. 46 del 06.04.2023 che individuai anche i nuovi profili professionali.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune non si è dotato di POLA, per cui si applicano le disposizioni di cui all'art. 14, comma 1, L. 124/2015.

In questa sezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- Le condizioni e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- Gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).

MISURE ORGANIZZATIVE

Si ritiene opportuno applicare la normativa vigente di settore e si rimanda all'apposito Regolamento, come previsto all'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022, del triennio 2019/2021, al fine di definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro

subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

Linee guida per lo svolgimento della postazione lavorativa in modalità lavoro agile (smart working), approvato con delibera di G.C. n. 12 del 11.02.2021, durante il periodo di emergenza sanitaria dovuta al Covid19. 8

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario del luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali comunali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, obiettivo è quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Con delibera di G.C. n. 46 del 6 aprile 2023 è stato approvato il nuovo sistema di classificazione del personale: titolo III del CCNL 16.11.2022 – ordinamento professionale. Identificazione dei nuovi profili professionali e collocazione degli stessi nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie.

Si rinvia alla sotto-sezione 3.3.2 per il piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026.

NUOVI PROFILI E COLLOCAZIONE DEGLI STESSI NELLE CORRISPONDENTI AREE
DOTAZIONE ORGANICA

SETTORE SERVIZI GENERALI				
RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA INDIVIDUATO TRAMITE DECRETO DEL SINDACO				
SERVIZI	Funzionario di E.Q. Ex CAT D	Area degli Istruttori Ex CAT. C	Area degli Operatori esperti Ex CAT.B3 GIURIDICA	Area degli operatori esperti Ex CAT.B1 GIURIDICA
DEMOGRAFICI/STATO CIVILE/LEVA/ELETTORATO - Ufficio Stato Civile Leva - Ufficio Demografici Elettorale	1 Funzionario di E.Q. Specialista in attività amministrative.	1 Istruttore 1 Istruttore	1 Collaboratore Amministrativo servizi demografici	
SERVIZI SOCIALI	1 Assistente Sociale	/	/	
AFFARI GENERALI/SEGRETERIA - Ufficio Segreteria/Gestione giuridica personale - Ufficio Protocollo - Ufficio Cultura / P.I. / Gestione amministrativa cim. -Ufficio Messi		1 Istruttore Amministrativo Segreteria 1 Istruttore Amministrativo messo		
BIBLIOTECA	1 Funzionario amministrativo Bibliotecario		/	
SETTORE FINANZIARIO				

RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA INDIVIDUATO TRAMITE DECRETO DEL SINDACO

SERVIZI	Funzionario di E.Q. Ex CAT D	Area degli Istruttori Ex CAT. C	Area degli Operatori esperti Ex CAT. B3 GIURIDICA	Area degli operatori esperti Ex CAT.B1 GIURIDICA
CONTABILI - Ufficio Ragioneria contabilità - Ufficio Economato - Acquedotto e pagamenti - Trattamento economico del personale – reversali - Ufficio CED	1 Funzionario di E.Q. specialista in attività amministrativa e contabile ed esperto in materie giuridiche	1 Istruttore amministrativo contabile 1 Istruttore	/	/
TRIBUTARI - Ufficio tributi - Ufficio accertamenti tributari	1 Funzionario amministrativo contabile	1 Istruttore amministrativo contabile	/	/

SETTORE TECNICO**RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA INDIVIDUATO TRAMITE DECRETO DEL SINDACO**

SERVIZI	Funzionario di E.Q. Ex CAT D	Area degli Istruttori Ex CAT. C	Area degli Operatori esperti Ex CAT. B3 GIURIDICA	Area degli operatori esperti Ex CAT.B1 GIURIDICA	
LL.PP. /MANUTENZIONI <ul style="list-style-type: none">- Ufficio LL.PP- Ufficio gare e appalti- Ufficio gestione patrimonio mobile/immobile- SUAP/Commercio- Ufficio Operatori ecologici- Ufficio Operatori tumulatori		1 Istruttore Amministrativo Tecnico 1 Istruttore Amministrativo Tecnico	/		
URBANISTICA/EDILIZIA PRIVATA E OPERE STRATEGICHE <ul style="list-style-type: none">- Ufficio Urbanistica- Ufficio Edilizia Privata- Ufficio di Piano	1 Funzionario di E.Q.	1 Istruttore amministrativo contabile 1 Istruttore	/	/	/

SETTORE POLIZIA LOCALE RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA INDIVIDUATO TRAMITE DECRETO DEL SINDACO				
SERVIZI	Funzionario di E.Q. Ex CAT D	Area degli Istruttori Ex CAT. C	Area degli Operatori esperti Ex CAT. B3 GIURIDICA	Area degli operatori esperti Ex CAT.B1 GIURIDICA
POLIZIA LOCALE - Ufficio Polizia Locale – Sicurezza - Ufficio Polizia Locale – Territorio e viabilità - Ufficio Polizia Locale Amministrativa – Autorizzazioni	1 Funzionario di E.Q. Comandante di P.L.	3 istruttori di vigilanza Agenti PL		

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno del personale secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022 prevede:

la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- 2) 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 dimissioni di servizi, attività o funzioni;*
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) 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;*
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.*

1. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

1.1 L'ORGANIZZAZIONE.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 19/05/2022, è stato adottato l'assetto organizzativo dell'Ente che prevede n. 4 settori con a capo n. 4 elevate qualificazioni.

La struttura è designata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

1.2. IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2018 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti. Il 2018 è stato caratterizzato da un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzati nell'estensione delle percentuali di turn-over. Per tale motivo, nel 2018, dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico a tempo indeterminato, si è registrato un lieve incremento rispetto al precedente anno.

Il personale a tempo indeterminato, alla data di redazione del presente piano, in servizio risulta assestato a quota n. 22.

1.3 LA DOTAZIONE ORGANICA

Il concetto di dotazione organica è mutato in seguito alla riforma della pubblica Amministrazione, avvenuta ad opera della cd. "Legge Madia". La legge delega 7 agosto 2015 n. 124, nello specifico all' art. 17 comma 1 lett. q), ha previsto tra i vari criteri di indirizzo nella riforma del pubblico impiego il "progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità". Questo principio di delega si è tradotto all'interno del decreto 75/2017 nell'articolo 4, che come gli altri interviene a modificare il testo unico del pubblico impiego, d.lgs. 165/2001. Il nuovo testo dell'art. 6 si presenta rinnovato sin dalla rubrica, che oggi è intitolata "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale".

Al posto della dotazione organica, cioè di una quantificazione predeterminata di un numero di posti, subentra il sistema del "Piano annuale dei fabbisogni di personale" introdotto dal comma 2. Il piano deve essere attuato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, oltre che con le linee di indirizzo ministeriali relative. Il piano ha una valenza temporale triennale e deve essere comunque aggiornato annualmente, quindi con le stesse tempistiche "a scorrimento" degli altri strumenti di programmazione finanziaria e strategica. La logica di richiamare gli enti ad una ponderazione di medio periodo delle politiche di reclutamento del personale, da rivedere con periodicità annuale, è sicuramente apprezzabile in linea teorica, ma si scontra nella realtà con un quadro normativo mutevole che difficilmente consente di delineare un disegno organico in questa leva fondamentale per realizzare lo sviluppo e la maggiore qualità nei servizi ai cittadini.

Alla data della presente deliberazione la situazione del personale in servizio presso il Comune di Adro è la seguente:

	POSTI COPERTI	CATEGORIA E MANSIONE	Personale a tempo indeterminato/determinato tempo pieno/part-time
SETTORE AFFARI GENERALI	8	1 Operatore esperto 4 istruttori 3 funzionari di cui 1 funzionario E.Q.	Tutti a tempo pieno ed indeterminato
SETTORE FINANZIARIO	5	3 istruttori 2 funzionari di cui 1 funzionario E.Q.	Tutti a tempo pieno ed indeterminato
SETTORE TECNICO	4	4 istruttori 1 funzionario (di prossima assunzione, procedura già espletata)	Tutti a tempo pieno ed indeterminato
SETTORE POLIZIA LOCALE	4	3 istruttori 1 funzionario E.Q.	Tutti a tempo pieno ed indeterminato
TOTALE	22		

2.2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

2.2.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitariamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono conformare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. 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 autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti “assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”. Il triennio di riferimento è il 2011-2013.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali.

L'ordinaria capacità assunzionale è oggi disciplinata dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e dal DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” che attua le disposizioni già previste nel D.L.

2.2.2 La spesa di personale: le componenti

2.2.2.1 Componenti ai sensi dell'art. 1, commi 557 della legge n. 296/2006

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, come identificate dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera 31 marzo 2015, n. 13 sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;

- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI (dal 2020 anche i fondi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge n. 145 del 30/12/2018);

- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

Si rispetta il limite previsto dalla normativa. L'importo del limite 2011-2013 è di euro **950.585,10**

2.2.2.2 Componenti ai sensi dell'art. 2 del DM 17 marzo 2020

Per spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

2.2.3 Il superamento della "dotazione organica"

Come già chiarito *supra* l'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

2.2.4 Facoltà assunzionali per i comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti e con rapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del DM 17 marzo 2020

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

Il Comune di Adro rientra nella fascia e) dell'art.3 comma 1 di DM "comuni da 5.000 a 9999 abitanti". Preliminarmente occorre individuare il rapporto tra spese di personale rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2 del DM e precisamente:

Entrate rendiconto 2021	€ 4.654.304,36
Entrate rendiconto 2022	€ 5.289.256,65
Entrate rendiconto 2023	€ 4.925.296,33
Media triennio 2021 - 2023	€4.956.285,78
FCDE bilancio 2023	€ 120.676,00
Media entrate al netto del FCDE - fattore a)	€4.835.609,78
Spese di personale rendiconto 2023 (macro 01) al netto dell'IRAP	€ 934.877,29
altre spese di personale	€ 0,00
TOTALE - fattore b)	€ 934.877,29
Calcolo valore soglia (%) b/a	19,33
Valore soglia di riferimento comuni virtuosi (Tab.1 DM 17.3.2020) - %	26,20

Pertanto, il Comune di Adro potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto 2018, pari a € 898.272,15, per assunzioni a tempo indeterminato sino ad un massimo di:

anno	2024	2025	2026
%	26,0		
Importo max	€ 233.550,76	Nel limite di eventuali cessazioni nel rispetto del tetto previsto dalla normativa in termini di incidenza di personale sulle entrate correnti	Nel limite di eventuali cessazioni nel rispetto del tetto previsto dalla normativa in termini di incidenza del personale sulle entrate correnti

L'incremento della spesa di personale (macro aggregato 01 triennale potenziale pertanto è così definito:

	anno	2024
a)	Spesa personale rendiconto 2018	€ 898.272,15
b)	Importo incremento	€ 233.550,76
c)	Limite spesa di personale	€ 1.131.822,91
d)	Limite spesa di personale valore soglia 26,20% della "Media entrate al netto del FCDE"	€ 1.261.926,64

e)	Incremento massimo teorico (d- spesa di personale 2023)	196.945,62
f)	Incremento potenziale entro soglia (c- spesa di personale 2023)	196.945,62
g)	Riduzione delle facoltà assunzionali ex art. 11-bis D.L. 135/2019 (incremento P.O.)	€ 0,00
	Spesa previsione bilancio 2024 di previsione tenendo conto che è ricompresa la spesa di eventuali cessazioni	€ 981.200,00
	Incidenza spesa del personale del bilancio di previsione	20,29%
	Spazio per eventuali nuovi assunzioni rispetto alla spesa del personale 2024 al lordo delle assunzioni precedenti e escludendo le sostituzioni per cessazioni	€ 150.622,91

2.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."¹
 Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	<ul style="list-style-type: none"> - comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	<ul style="list-style-type: none"> - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	<ul style="list-style-type: none"> - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	<ul style="list-style-type: none"> - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il	<ul style="list-style-type: none"> - art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

¹ Tale criterio non vale per i contratti di formazione e lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 – Il personale degli Enti Locali – LE ASSUNZIONI)

personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.

2.3.1 Deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti	- art. 16, c. 5, DL n. 91/2017 (attualmente in fase di conversione).	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

2.3.2 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del TUEL	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017

2.4 PROGRESSIONI DI CARRIERA -- TRIENNIO 2024-2026 ex art. 22 comma 15 del DL75/2017

Per il triennio 2024-2026, saranno programmate secondo quanto previsto dal nuovo CCNL 2019-2021 eventuali progressioni di carriera con gli strumenti previsti dalla contrattazione decentrata e compatibilmente con i vincoli previsti in termini di finanza pubblica.

3. CESSAZIONI E ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2024-2026

Agli atti non ci sono comunicazioni di cessazioni formalizzate. Si ipotizza la cessazione di un istruttore presso l'ufficio segreteria. Nel triennio 2024-2026 in tema di fabbisogno si prevede come segue:
Per l'esercizio 2024 viene previsto quanto segue:

- l'assunzione di due agenti di polizia locale area istruttori; **assunzione già disposta;**
- 3 progressioni verticali da area operatori esperti ad area istruttori; **già disposte**

Nel 2025 sono previste le seguenti assunzioni:

- l'assunzione di un operatore esperto (una categoria protetta ex L. 68/1999 ex B) per n. 20 ore settimanali;
- l'assunzione di un istruttore per l'area servizi generali con le funzioni di messo e da assegnare al servizio protocollo;
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di un istruttore per il settore servizi generali, da assegnare al servizio cultura, istruzione, biblioteca;
- l'assunzione di un istruttore nel settore servizi generali a tempo parziale, al 66,66% (24/36) da assegnare all'ufficio servizi sociali.

Nel 2026 sono previste le seguenti assunzioni:

- l'assunzione di un istruttore di vigilanza a tempo pieno e indeterminato;

I costi delle nuove assunzioni sono dettagliati nell'allegato alla presente.

Si dà mandato alla Responsabile del personale affinché si attivi celermente per l'avvio delle procedure di reclutamento previste per il 2024 e per il 2025.

La previsione allegata potrà essere rivista con semplice provvedimento della Giunta comunale, a invarianza di spesa, prevedendo una diversa collocazione del personale reclutato qualora si verificino cessazioni, si manifestino nuove esigenze o si facciano diverse valutazioni sulla necessità di copertura di servizi.

4. SITUAZIONE DI SOPRANNUMERO O ECCEденENZE DI PERSONALE

Non sono presenti situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 come da documentazione e sentiti i Responsabili di Settore.

3.3.3 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.
- Iscrizione alla piattaforma *Syllabus*, piattaforma del Dipartimento Presidenza del Consiglio dei Ministri della pubblica amministrazione. Cuore della formazione sarà la digitalizzazione di servizi e procedure dedicati soprattutto alla transizione ecologica e all'innovazione amministrativa

Obiettivi sono il raggiungimento e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione come strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane. Come investimento organizzativo necessario a una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro. Garantire a tutto il personale dipendente una formazione di almeno 24 ore annue.

AREA	TEMPO DI LAVORO	DECORENZA	MESI	RETRIBUZIONE Annua	IVC	ONERI 23,8%, 2,88%+1%	IRAP	TOTALE	2025
OPERATORI	55,56%	gennaio	12	11.718,03 €	56,04 €	€ 3.259,06	€ 996,03	16.029,16 €	16.029,16 €
ISTRUTTORI serv. Sociali	66,67%	marzo	10	15.816,81 €	59,72 €	€ 4.394,62	€ 1.344,43	21.615,59 €	18.012,99 €
ISTRUTTORI messo	50,00%	maggio	8	11.862,61 €	59,72 €	€ 3.300,10	€ 1.008,32	16.230,75 €	10.820,50 €
ISTRUTTORI BIBLIOTECA	100,00%	luglio	6	23.725,22 €	59,72 €	€ 6.583,67	€ 2.016,64	32.385,26 €	16.192,63 €
OPERATORI ESPERTI collaboratore tecnico	100,00%	maggio	8	21.092,45 €	56,04 €	€ 5.853,90	€ 1.792,86	28.795,25 €	19.196,83 €
OPERATORI ESPERTI collaboratore tecnico	50,00%	maggio	8	10.546,23 €	56,04 €	€ 2.934,71	€ 896,43	14.433,40 €	9.622,27 €
ASSISTENTE SOCIALE	50,00%	maggio	8	13.107,63 €	64,80 €	€ 3.646,13	€ 1.114,15	17.932,70 €	11.955,13 €
								147.422,11 €	101.829,52 €

AREA	TEMPO DI LAVORO	DECORENZA	MESI	RETRIBUZIONE Annua	IVC	ONERI 23,8%, 2,88%+1%	IRAP	TOTALE	2026
VIGILANZA	100,00%	gennaio	12	24.705,58 €	59,72 €	€ 6.838,50	€ 2.099,97	33.703,78 €	33.703,78 €

COSTO NUOVE ASSUNZIONI

SPESA CESSAZIONI

DIFFERENZA (se positiva indica maggior costo)

135.533,29 €

65.476,39 €

70.056,91 €

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Adro, 08.11.2024

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio on line, sul sito informatico di questo Comune, ai sensi dell'art. 32, comma 1, Legge 69/2009, per rimanervi 15 giorni consecutivi dal 08.11.2024 (Rep. 828)



IL MESSO COMUNALE
BELLINI CINZIA

Cinzia Bellini

COMUNICAZIONE/ESECUTIVITA'

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo Pretorio comunale on line e pubblicata nel sito informatico di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 08.11.2024.
Essa è stata nella medesima data di inizio pubblicazione comunicata ai Capigruppo consiliari, per gli effetti previsti dall'art. 125, comma 1, D.L.vo 18.08.2000, n. 267
- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del T.U. n. 267/2000).
- è divenuta esecutiva il _____, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del T.U. n. 267/2000);

Dalla residenza Comunale, li _____

LA SEGRETARIA COMUNALE

Ai sensi dell'art. 3 comma 4 della L. 07.08.1990 n. 241 si avverte che contro il presente atto gli interessati possono presentare ricorso, entro 60 giorni dalla notifica, al TAR di Brescia nei termini e nei modi previsti dall'art. 2 e seguenti della Legge 06.12.1971, n. 1034, ovvero ricorso straordinario al Capo dello Stato.