

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Modello organizzativo adottato dall'Amministrazione

L'organizzazione del Comune si articola in Settori e Uffici.

Il Settore è la struttura organizzativa di primo livello, aggregante servizi secondo criteri di omogeneità ed è coordinata e diretta da un Responsabile di Posizione Organizzativa (dal 01.04.2023 incarichi di Elevata Qualificazione).

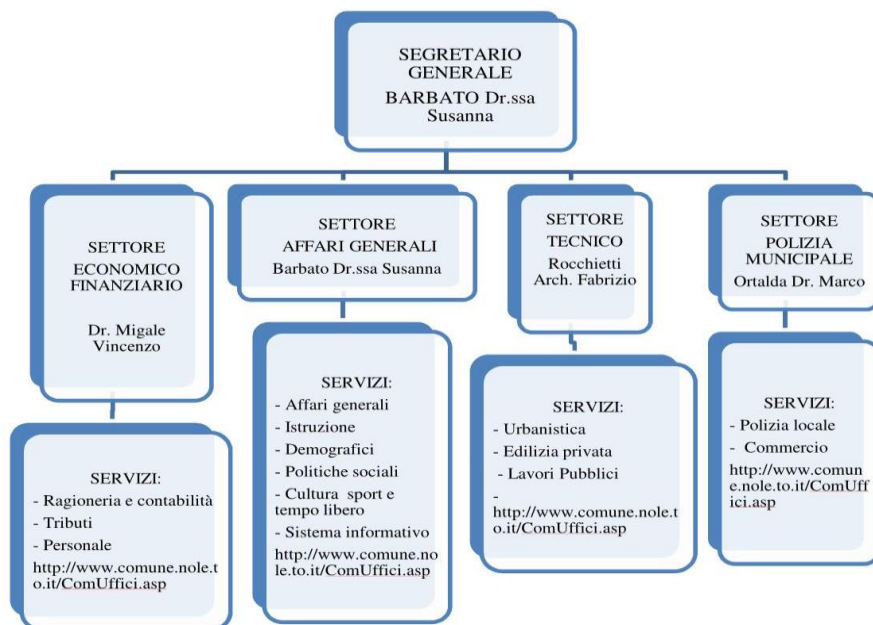
Organigramma

Il Comune di Nole è dotato di un proprio organigramma nel quale sono rappresentati i Settori in capo ai rispettivi Responsabili.

Il suddetto organigramma declina altresì gli uffici appartenenti a ciascun Settore.

Gli Uffici, in quanto unità organizzative semplici, possono essere costituiti, variati e unificati con Deliberazione della Giunta comunale, su proposta del Segretario comunale o del Responsabile del Settore di cui fanno parte.

Sono fatte salve le norme previste dalla legge statale e regolamentare per il funzionamento della Polizia Locale. In ogni caso il Comandante del Corpo di Polizia Locale opera alle dirette dipendenze funzionali del Sindaco, in relazione alle funzioni tipiche della Polizia Locale, indipendentemente dalla sua collocazione all'interno dell'organigramma del Comune.



La consistenza del personale in servizio al 01.01.2023 è di n. 22 dipendenti di ruolo, di cui n. 19 a tempo pieno e n. 4 a tempo parziale, suddivisi nei sottoelencati profili professionali:

- n. 3 istruttori direttivi categoria di accesso D1 di cui:
 - n. 1 istruttore direttivo contabile
 - n. 1 istruttore direttivo tecnico
 - n. 1 istruttore direttivo polizia locale
- n. 15 istruttori categoria di accesso C1 di cui:
 - n. 6 con profilo di istruttore amministrativo

- n. 2 con profilo di istruttore amministrativo contabile
- n. 3 con profilo di istruttore tecnico
- n. 4 con profilo di agente di polizia locale
- n. 3 collaboratori categoria di accesso B3 di cui:
 - n. 1 con profilo di collaboratore amministrativo
 - n. 2 con profilo di collaboratore tecnico
- n. 1 operatore categoria di accesso A1 di cui:
 - n. 1 con profilo di operatore polivalente

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 23.03.2023 l'Ente ha provveduto alla definizione del mansionario del personale dipendente a seguito del CCNL 16.11.2022.

Successivamente, con la determinazione del Settore Economico Finanziario n. 329/26 del 24.03.2023 si è provveduto alla presa d'atto dell'inquadramento del personale non dirigente in servizio alla data del 01.04.2023, con effetto dalla medesima data, nella rispettiva area del nuovo sistema di classificazione corrispondente alla categoria di appartenenza, secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), con il relativo profilo professionale di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 23.03.2023.

Il personale in servizio al 01.04.2023, secondo la nuova classificazione, è assegnato ai Settori/Uffici come segue:

SETTORE ECONOMICO – FINANZIARIO

- n. 1 funzionario economico - finanziario
- n. 2 istruttori amministrativo - contabili
- n. 1 istruttore amministrativo - part time 50%

SETTORE AFFARI GENERALI - AMMINISTRATIVI

- n. 4 istruttori amministrativi
- n. 1 istruttore amministrativo - contabile
- n. 1 operatore amministrativo esperto - part time 75%
- n. 1 operatore tecnico - part time 41,67%

SETTORE TECNICO

- n. 1 funzionario tecnico
- n. 2 istruttori tecnici
- n. 2 operatori tecnici esperti

SETTORE POLIZIA MUNICIPALE

- n. 1 funzionario di polizia municipale
- n. 4 istruttori di polizia municipale

L'articolazione organizzativa del Comune di Nole persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero dei Settori, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

In relazione agli obiettivi e strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

Sottosezione 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Nole si riserva di adottare nel corso dell'anno 2023 il Regolamento disciplinante il lavoro agile e da remoto previsto dall'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

In quella fase verrà aggiornato il presente Piano.

Si applica pertanto quanto disposto dall'art. 14, comma 1, della L. 124/2015 e s.m.i. secondo cui “in caso di mancata adozione del POLA il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”.

Sottosezione 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2024-2025

3.3.1 – CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2022

La consistenza del personale al 31.12.2022 è di n. 23 unità di personale, di cui:

TOTALE: n. 23 unità di personale a tempo indeterminato
di cui:

n. 19 a tempo pieno
n. 4 a tempo parziale

suddivisi nei sottoelencati profili professionali:

- n. 3 categoria D (ora area dei funzionari e dell'elevata qualificazione)
così articolate:
 - n. 1 con profilo di istruttore direttivo contabile (ora funzionario economico-finanziario)
 - n. 1 con profilo di istruttore direttivo tecnico (ora funzionario tecnico)
 - n. 1 con profilo di istruttore direttivo polizia locale (ora funzionario di polizia municipale)
- n. 16 categoria C (ora area degli istruttori)
così articolate:
 - n. 7 con profilo di istruttore amministrativo
 - n. 2 con profilo di istruttore amministrativo contabile
 - n. 3 con profilo di istruttore tecnico
 - n. 4 con profilo di agente di polizia locale (ora istruttore di polizia municipale)
- n. 3 categoria B (ora area degli operatori esperti)
così articolate:
 - n. 1 con profilo di collaboratore amministrativo (ora operatore amministrativo esperto)
 - n. 2 con profilo di collaboratore tecnico (ora operatore tecnico esperto)
- n. 1 categoria A (ora area degli operatori)
così articolata:
 - n. 1 con profilo di operatore polivalente (ora operatore tecnico)

3.3.2 – PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2022 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 18.04.2023, viene effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale.

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **19,76%**;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **26,90%** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **30,90%**;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17.03.2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, aggiornata sulla base dei dati del rendiconto 2022, di € **319.867,01**, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di € **1.205.087,39 (spesa di personale 2022 + 319.867,01)**;

- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa per l'anno 2023 pari ad € **1.063.868,58** (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di € **851.094,86** un incremento, pari al 25%, per € **212.773,72**);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17.03.2020 e della Circolare interministeriale del 13.05.2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;
- la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente ad € 212.773,72, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17.03.2020, in un importo insuperabile di € **1.063.686,58**.

Il tutto come si evince dalle tabelle sotto riportate:

- a) Prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato sul bilancio 2022:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
TRIENNIO	2020	2021	2022
Entrate correnti ultimo triennio (dati da consuntivi approvati)	4.319.678,90 <i>a</i>	4.962.546,41 <i>b</i>	4.284.639,21 <i>c</i>
FCDE Bilancio di Previsione 2022 assestato	42.409,39 <i>d</i>	42.409,39 <i>d</i>	42.409,39 <i>d</i>
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE	4.479.878,78 $(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$		

- b) Calcolo delle spese di personale anno 2018:

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE		
D.M. 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU G.U. serie generale, n. 108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019		
D.M. 17 marzo 2020 art. 2: a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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 partecipi o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.		
Circolare Ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportate nel Macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999.		
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2018
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	607.674,74
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	-
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	-
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	528.584,13
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	10.000,00
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	50.011,81
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	-
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	19.078,80
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	-

Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	-
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	-
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	36,30
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	-
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	-
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	36,30
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	166.867,37
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	-
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	164.367,37
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	2.500,00
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	-
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	-
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	1.514,40
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	1.514,40
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	-
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	-
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	-
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	-
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	-
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	-
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	14.402,05
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	14.402,05
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	-
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	-
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	-
Spesa per il Segretario Comunale in convenzione	U.1.04.01.02.003	60.600,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019		851.094,86

c) Calcolo delle spese di personale da rendiconto anno 2022:

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE
D.M. 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU G.U. serie generale, n. 108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019 e successivi decreti correttivi
D.M. 17 marzo 2020 art. 2: a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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 partecipi o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
Correttivo n. 2 – spesa segretario in convenzione (Decreto Ministero Interno 21.10.2020 art. 3 comma 2): Gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati all'Ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli Enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare di segreteria convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28.06.2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.
Correttivo n. 4 – arretrati precedenti CCNL 2019/2021 (art. 3 comma 4 ter DL 36/2022 (DL PNRR 2) convertito in Legge n. 79/2022: “A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del DL 30.04.2019 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28.06.2019 n. 58”.
Circolare Ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportate nel Macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999.

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2022
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	661.125,48
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	-
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	-
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	577.616,07
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	7.378,69
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	76.130,72
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	-
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	-
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	-
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	-
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	-
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	4,00
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	-
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	-
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	4,00
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	186.503,61
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	-
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	184.003,61
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	2.500,00
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	-
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	-
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	522,82
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	522,82
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	-
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	-
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	-
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	-
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	-
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	-
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	0,00
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	-
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	-
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	-
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	-
Trasferimento somme per il personale in convenzione (Segretario e anagrafe)	U.1.04.01.02.003	60.606,65
- Arretrati di competenza delle annualità 2019/2021 erogati nell'anno 2022	U.1.01.01.01.002 + U.1.01.02.01.001	- 23.542,18
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019		885.220,38

d) Calcolo rapporto tra le spese di personale 2022 e media entrate al netto FCDE:

$$\frac{\text{Spese di personale 2022 € 885.220,38}}{\text{Media entrate netto FCDE € 4.479.878,78}} * 100 = \mathbf{19,76\%}$$

e) Calcolo dell'incremento teorico effettivo

INCREMENTO TEORICO

€ 319.867,01

(4.479.878,78*26,90%) – 885.220,38

(Media entrate ultimo triennio al netto FCDE*percentuale tabella 1) – Spese di personale 2022

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2023-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente nel biennio 2023/2024 è il seguente:

ANNO 2023

€ 212.773,72

(851.094,86*25%)

(Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente)

ANNO 2024

€ 221.284,66

(851.094,86*26%)

(Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente)

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica che l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, **per gli anni 2023 e 2024** il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro i seguenti spazi finanziari:

ANNO 2023	ANNO 2024
€ 212.773,72	€ 221.284,66

Per l'anno 2025, cessati gli effetti dell'applicazione della Tabella 2, **il Comune può assumere entro gli spazi finanziari definiti secondo la Tabella 1:**

ANNO 2025
€ 319.867,01

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17.03.2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	€ 851.094,86
+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M.	€ 212.773,72
= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 1.063.868,58
≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023	€ 937.308,65
<i>n.b.: la spesa personale previsionale 2023 è stata determinata secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.</i>	

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17.03.2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il seguente prospetto:

DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO DEL 'INCREMENTO EFFETTIVO CON LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE			
	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Spesa personale 2018 (voci rilevanti ai sensi del DM)	851.094,86	851.094,86	885.220,38
+ Incremento calmierato	212.773,72	221.284,66	
Valore massimo teorico			319.867,01
Importo massimo consentito	1.063.868,58	1.072.379,52	1.205.087,39
Spesa personale prevista (voci rilevanti ai sensi del DM) Macroaggregato 101 + altre spese personale, no irap	937.308,65	937.435,45	937.435,45
Capacità assunzionale residua	126.559,93	134.944,07	267.651,94

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del DM 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006 come segue:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
	2011	2012	2013
Spesa di personale	919.580,11	889.884,62	896.267,27
Valore medio triennio 2011/2013	901.910,67		

Gli stanziamenti di bilancio

Visti i prospetti del Bilancio 2023/2025 aggiornati e rilevato che in sede previsionale la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011/2013, come si evince dal seguente prospetto:

	PREVISIONI DI BILANCIO		
	2023	2024	2025
Macroaggregato 101 - stipendi ed oneri riflessi	871.823,77	897.435,25	897.435,25
Di cui:			
Stipendi ed assegni fissi al personale	560.156,95	581.435,17	581.435,17
Salario accessorio dipendenti	58.000,00	58.000,00	58.000,00
Salario accessorio responsabili	12.975,00	12.975,00	12.975,00
Compenso lavoro straordinario	6.604,67	6.604,67	6.604,67
Diritti rogito	6.000,00	6.000,00	6.000,00
Rimborso missioni	200,00	200,00	200,00
Fondo previdenza polizia municipale	2.500,00	2.500,00	2.500,00
Fondo incentivo accertamento tributi comunali	9.200,00	9.200,00	9.200,00
Incentivo al personale ufficio tecnico + oneri riflessi	9.050,00	9.050,00	9.050,00
Compenso cantieri di lavoro + inps	30.700,00	30.700,00	30.700,00
Oneri riflessi	176.437,15	180.770,41	180.770,41

Macroaggregato 102 – irap	59.127,94	59.456,26	59.456,26
Di cui:			
Irap su stipendi e salario accessorio	54.045,77	56.526,26	56.526,26
Irap su incentivo UT	630,00	630,00	630,00
Irap cantieri di lavoro	2.300,00	2.300,00	2.300,00
Irap su lavoro interinale	2.152,17	0,00	0,00
Macroaggregato 103 – prestazione di servizi	25.484,88	0,00	0,00
Di cui:			
Assunzione personale interinale servizi tecnici	25.484,88	0,00	0,00
Macroaggregato 104 – trasferimenti	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Di cui:			
Trasferimento somme per segreteria convenzionata	40.000,00	40.000,00	40.000,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE (a)	996.436,59	996.891,51	996.891,51
Componenti da escludere:			
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	49.675,85	49.675,85	49.675,85
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	11.989,31	11.989,31	11.989,31
Altre spese rimborsate (contributo cantieri di lavoro)	15.700,00	15.700,00	15.700,00
Incentivi progettazione inclusi oneri e irap	9.680,00	9.680,00	9.680,00
Incentivi tributi inclusi oneri e irap	9.200,00	9.200,00	9.200,00
Diritti di rogito	6.000,00	6.000,00	6.000,00
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE (b)	102.245,16	102.245,16	102.245,16
Componenti assoggettate al limite di spesa (ex Art. 1, comma 557, L. 296/2006) (a-b)	894.191,43	894.646,35	894.646,35
Media triennio 2011/2013	901.910,67	901.910,67	901.910,67

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 41.729,91
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: € 41.729,91

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs.165/2001, **con esito negativo**.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in Legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/04/2014, n. 66 convertito nella L. 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/01/2009, n. 2;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Nole non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023:

- ✓ 28.02.2023 cessazione per pensionamento di un istruttore amministrativo assegnato al Settore Affari Generali – Amministrativi, part time al 50%
- ✓ 28.02.2023 cessazione per dimissioni di un istruttore tecnico assegnato al Settore Tecnico
- ✓ 15.06.2023 cessazione per dimissioni di un istruttore tecnico assegnato al Settore Tecnico

ANNI 2024 – 2025:

Al momento non si prevedono cessazioni di personale

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

ANNO 2023:

- ✓ assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 istruttore direttivo cat. D (ora funzionario amministrativo) da assegnare al Settore Affari Generali – Amministrativi con decorrenza presunta 01.07.2023 con le modalità indicate successivamente.
- ✓ assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 istruttore tecnico da assegnare al Settore Tecnico con decorrenza presunta 01.10.2023 con le modalità indicate successivamente.
- ✓ assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 istruttore tecnico da assegnare al Settore Tecnico con decorrenza presunta 20.12.2023 con le modalità indicate successivamente.

ANNI 2024 E 2025:

In caso di dimissioni, quiescenza, aspettativa o mobilità del personale, si procederà al turn over nel rispetto della normativa vigente.

d) certificazione del Revisore dei conti:

La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 è contenuta nella nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 approvata con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 67 del 18.12.2022.

Il Revisore dei Conti, con il verbale n. 32 del 01.12.2022, ha attestato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4, del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 per il periodo 2023-2025, non è stata approvata autonomamente ed il DUP contiene il riferimento al fabbisogno 2023-2025.

Ha dunque espresso parere favorevole sulla congruità, coerenza e di attendibilità contabili delle previsioni di bilancio e dei programmi e dei progetti del Documento Unico di Programmazione con le linee programmatiche di mandato e con la programmazione operativa e di settore.

Con verbale n.3/2023 del 26.01.2023 ha espresso il proprio parere favorevole sul PIAO – sottosezione 3.3 -Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.

Con verbale n. 18 del 12.06.2023 ha espresso il proprio parere favorevole sul PIAO – sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025. Aggiornamento.

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

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Non si prevede al momento una diversa distribuzione del personale fra i settori.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/mobilità volontaria:

ANNO 2023

- ✓ **L'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 istruttore direttivo cat. D** (ora funzionario amministrativo) prevista al punto c) della sezione 3.3.1 è da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - mediante utilizzo graduatoria di altro ente, in virtù dell'art. 9 della L. 3/2003 e s.m.i. e dall'art. 6, comma 61, della L. 350/2003 e s.m.i. al fine di semplificare i procedimenti di selezione, del rispetto del principio nell'economicità degli atti e per ridurre i tempi e i costi occorrenti per la copertura dei posti vacanti;
 - concorso pubblico;
 - previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'34-bis del D. Lgs. n. 165/2001; avvalendosi così della facoltà prevista dall'art. 1° art. 3 comma 8: “.....al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2022 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazionipossono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001” della Legge 19 giugno 2019 n. 56.
- ✓ **L'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 istruttore tecnico** da assegnare al Settore Tecnico con decorrenza presunta 01.10.2023 prevista al punto c) della sezione 3.3.1 è da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - concorso pubblico;
 - previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- ✓ **L'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 istruttore tecnico** da assegnare al Settore Tecnico con decorrenza presunta 20.12.2023 prevista al punto c) della sezione 3.3.1 è da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - concorso pubblico;
 - previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

c) progressioni verticali di carriera:

Nel regolamento degli uffici e servizi, all'articolo 6-quater, vengono disciplinate le progressioni in carriera.

Sulla base programmazione di cui sopra, in questo Ente per il triennio 2023/2025 non si prevede si verificheranno le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D. Lgs.75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso di titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Vengono inoltre previste eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel limite previsto dalla normativa ovvero € 41.729,91 pari alla somma spesa per la medesima finalità nel 2009, specificatamente per cantieri di finanziati da apposito bando della Regione Piemonte e per assunzione personale interinale da assegnare al Settore Tecnico.

e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs.75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D. Lgs. 75/2017.

f) assunzioni obbligatorie:

La dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12.03.1999 n. 68, come da rilevazione annuale presentata il 20.01.2023, protocollata con Codice regionale 1300123C00072912.

Sottosezione 3.4 – FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2023/2025 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato 10 gennaio 2022);
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” in cui si evidenzia che “la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”;
- Linee guida della Funzione Pubblica per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo della Funzione Pubblica per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- “Decreto Brunetta n. 80/2021” in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- Documento Unico di Programmazione del Comune del triennio 2023-2025.

Gli assi portanti del Piano 2023-2025 sono:

- a) organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell'organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;
- c) progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa “in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi mission e di servizio dell'ente”;
- d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- e) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc. In tale ambito l'ente verificherà la possibilità di dare corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali.

Gli obiettivi strategici del Piano 2023/2025 sono:

- 1) sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- 2) garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- 3) rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i responsabili di settore;
- 4) sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate ai Settori;
- 5) sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2023/2025;
- 6) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- 7) predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- 8) dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione;
- 9) dare attuazione ai vincoli dettati dal legislatore per la formazione, ai fini della tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;

Su questa base, in relazione alle esigenze che perverranno dai responsabili di settore e previa informazione ed eventuale confronto con i soggetti sindacali si indicano i seguenti temi:

- ✓ trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- ✓ privacy;
- ✓ contabilità pubblica;

- ✓ organizzazione e gestione delle risorse umane;
- ✓ appalti pubblici;
- ✓ informatica.

I corsi di formazione verranno attivati tenendo conto dei principi di pari opportunità fra tutti i lavoratori e nell'ambito delle risorse finanziarie resi disponibili nei documenti di programmazione finanziaria.

Per l'anno 2023 la somma attualmente a disposizione è pari € 3.350,00.