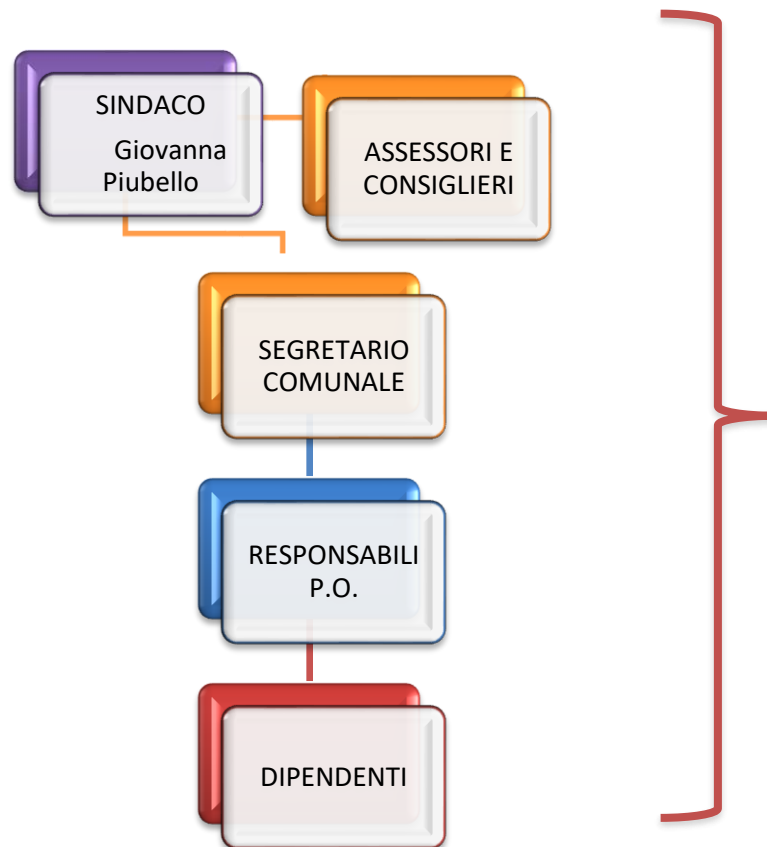


III SEZIONE – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

A) SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA:

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione. Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 (TUEL), il Comune è l'ente locale che rappresenta la comunità locale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Per quanto attiene alla costruzione del Piano è opportuno affermare che la redazione dello stesso deve essere sviluppata in linea generale attraverso una collaborazione attiva dei seguenti attori che caratterizzano l'ente, quali:

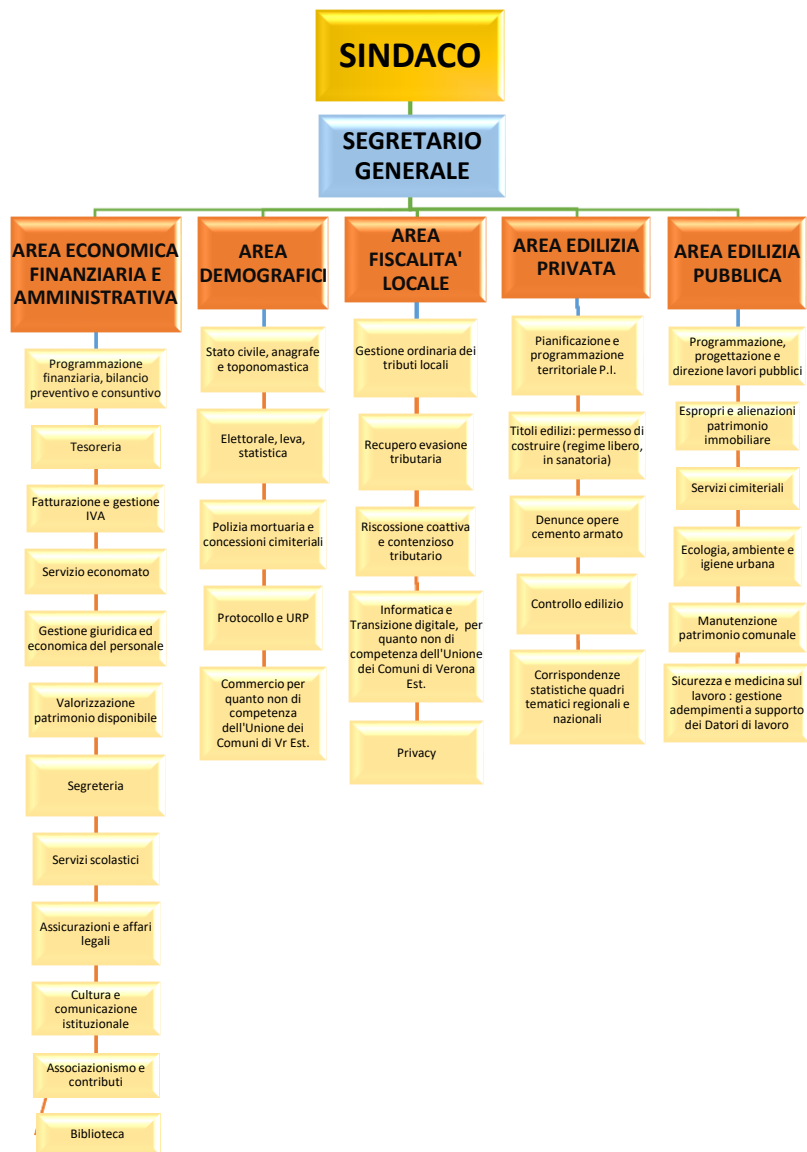
- vertici dell'amministrazione: Sindaco, Assessori e Consiglieri;
- Segretario Comunale;
- Responsabili p.o.;
- Personale dipendente (Stakeholder interni);
- Cittadini (Stakeholder esterni).



L'assetto organizzativo del Comune di Colognola ai Colli, così come precedentemente rappresentato, risulta attualmente essere costituito e ripartito in 5 settori alle quali vengono assegnate le diverse attività a servizio della cittadinanza.

Il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione è stato definito con deliberazione n. 163 del 18/10/2022

ORGANIGRAMMA



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Ad ogni settore è incardinata una posizione organizzativa (elevata qualificazione a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2019-2021) e precisamente:

- **Area economico finanziaria - amministrativa affari generali:** dott.ssa Elisabetta Peloso – decreto del Sindaco n. 10 del 28/12/2023;
- **Area demografici:** dott.ssa Giulia Lenzi– decreto del Sindaco n. 7 del 28/12/2023;
- **Area fiscalità locale:** Dott. Daniele Monesi – decreto del Sindaco n. 11 del 28/12/2023;
- **Area Edilizia privata:** Geom. Michele Rossi– decreto del Sindaco n. 8 del 28/12/2023;
- **Area Edilizia pubblica:** Geom. Giambattista Pozza - decreto del Sindaco n. 9 del 28/12/2023.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE IN TERMINI DI N. DIPENDENTI IN SERVIZIO

<p>AREA ECONOMICO FINANZIARIA AMINISTRATIVA</p> <p>1. Funzionario – amministrativo/contabile (Funzionario elevata qualificazione) 6. Istruttori amministrativi/contabili/ biblioteca– ex cat. C</p>	<p>AREA DEMOGRAFICI</p> <p>1. Funzionario - amministrativo (funzionario elevata qualificazione) 2. Istruttori amministrativi –ex cat- C 2. operatori esperti (ex cat. B1-B3)</p>	<p>AREA FISCALITA' LOCALE</p> <p>1. Funzionario amministrativo/contabile (funzionario elevata qualificazione) 1. Istruttore amministrativo – ex cat. C</p>	<p>AREA EDILIZIA PRIVATA</p> <p>1. Funzionario – tecnico (funzionario elevata qualificazione) 1. Istruttore amministrativo – ex cat. C e 1 Istruttore tecnico part time (83,3%), ex cat. C</p>	<p>AREA LAVORI PUBBLICI</p> <p>1. Funzionario tecnico (funzionario elevata qualificazione) 1. funzionario –tecnico part time al 83,33% 1. Istruttore tecnico – ex cat. C 1. Istruttori amministrativi – ex cat. C 1. Istruttore amministrativo – ex cat. C in convenzione ex art. 23 CCNL del 16.11.2022 con l'Unione dei Comuni Verona Est 4 operatori esterni (ex cat. B1 – B3 esecutori – collaboratori tecnici)</p>
--	---	---	---	--

Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione e per questo motivo in base agli obiettivi indicati nell'art. 5 del D.L. n. 36/2022, convertito con modificazioni in L. n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare la PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

A livello generale, si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto gli obiettivi di genere saranno orientati a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro, ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari. In relazione alla posizione apicale D lo squilibrio presente precedentemente risulta ora appianato. Nel corso dell'anno 2022 si è dato corso all'assunzione di n. 2 dipendenti donne, di cat. C e n. 1 dipendente uomo di cat. D, rispetto a n. 4 cessazioni, 1 donna e n. 4 maschi, rispettivamente 3 di cat. D, di cui una donna, n. 1 di cat. C e n. 1 di cat. B3. Nel corso dell'anno 2023 si sono avute quattro cessazioni (un uomo e tre donne – di cui una per pensionamento - appartenenti tutti all'area degli istruttori) e l'assunzione di due dipendenti – uno di genere maschile, l'altro di genere femminile - appartenenti all'area L'Ente conferma comunque, per il futuro, di porre in essere, ad ogni livello, tutte le misure atte a garantire le condizioni di pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso alle posizioni di vertice.

FORMAZIONE

La formazione ha coinvolto indistintamente il personale dipendente sia donne che uomini.

CONDIZIONI DI LAVORO

Si è favorito un progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro mediante la previsione del lavoro agile che ha consentito un miglioramento delle condizioni lavorative, soprattutto per le dipendenti con figli minori. Così realizzando una miglior conciliazione vita-lavoro.

CONTROVERSIE DI LAVORO:

Negli anni 2014/2015/2016/2017/2018/2019/2020/2021/2022/2023: nessuna

MOBILITA' VERSO L'ESTERNO

Nel corso dell'anno 2023 è stata autorizzata una mobilità – richiesta per motivi familiari – avvicinamento al luogo di residenza - di una dipendente appartenente al genere femminile.

OBIETTIVO	FINALITA'
Formazione delle Commissioni di concorso/selezioni	garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità

Partecipazione a corsi di formazione qualificati	a tutti i dipendenti è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati
Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza	favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera
Flessibilità di orario	in presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento comunale sull'orario di lavoro e di servizio si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare
Partecipazione istituzionale	promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio etc.) sensibilizzazione sulla necessità di conciliare lavoro e famiglia
Conciliazione lavoro e famiglia	sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancaza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare

Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET ANNO 2024	TARGET ANNO 2025	TARGET ANNO 2026
Pareri ex art. 49 Tuel, e visto regolarità contabile e parere regolarità tecnica ex art. 147 bis Tuel firmati con firma digitale	Tutti	Tutti	Tutti	Tutti
Attivazione PagoPA	Attivato	Mantenimento e implementazione servizi	Mantenimento e implementazione servizi	Mantenimento e implementazione servizi
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo dematerializzata	Sì	Sì	Sì	Sì
Formazione ICT al presonale	Da attivare	Somministrare formazione ai dipendenti	Somministrare formazione ai dipendenti	Somministrare formazione ai dipendenti

Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET ANNO 2024	TARGET ANNO 2025	TARGET ANNO 2026
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Assenza deficit strutturale	Assenza deficit strutturale	Assenza deficit strutturale	Assenza deficit strutturale
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	L'ente non ha procedure di esecuzione forzata	Assenza procedure di esecuzione forzata	Assenza procedure di esecuzione forzata	Assenza procedure di esecuzione forzata
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	Rispetto normativa vigente	Rispetto normativa vigente	Rispetto normativa vigente	Rispetto normativa vigente
Ricorso ad anticipazione di tesoreria	L'ente non ha fatto ricorso	L'ente non deve ricorrere all'anticipazione di tesoreria	L'ente non deve ricorrere all'anticipazione di tesoreria	L'ente non deve ricorrere all'anticipazione di tesoreria

B) SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE:

ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indica, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. Le suddette linee guida sono state adottate, sulla base di quanto previsto dal D.M. 8 ottobre 2021, dalla circolare dei Ministri per la Pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali (pubblicata il 5.1.2022) e dallo schema di linee guida adottate nella Conferenza unificata del 16.12.2021 (pubblicate sul sito ministeriale), nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro agile da parte della contrattazione collettiva.

L'Amministrazione ha approvato il regolamento per la disciplina del lavoro agile ai sensi del d.l. n. 80/2021 e s.m.i. con delibera di Giunta Comunale n. 89 del 23 maggio 2022

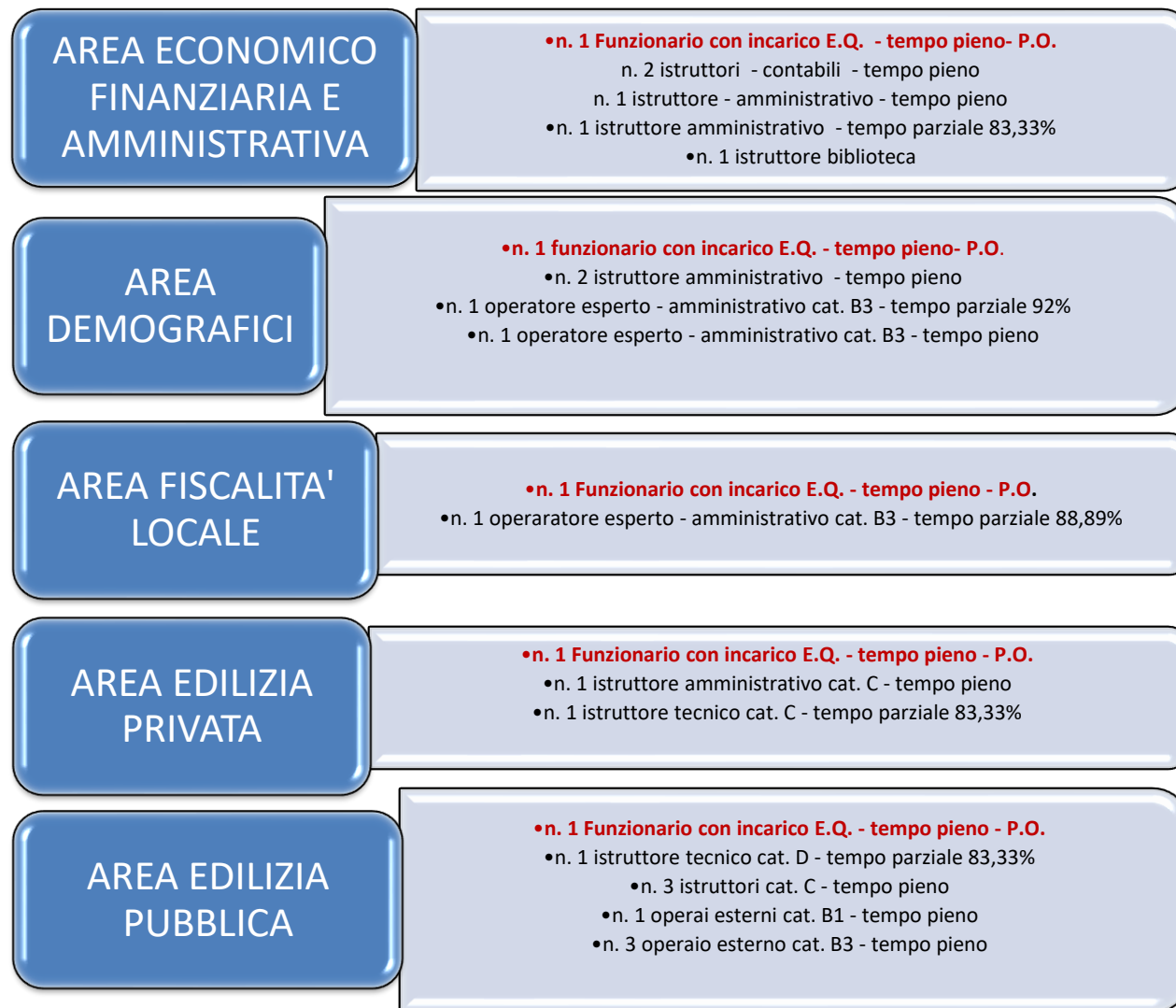
In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale comparto funzioni locali nel quale è stato definito anche il lavoro agile agli articoli 63 – 67. La predetta disciplina contrattuale entrerà in vigore a partire dal 01/04/2023 e dovrà essere recepita da parte del Comune di Colognola ai Colli, previo confronto sindacale.

Il Comune di Colognola ai Colli con delibera di Giunta Comunale n. 48 del 05/04/2023 è stato approvato il Regolamento per la disciplina de lavoro agile.

C) SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica 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, attività o funzioni.

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE



IL SEGRETARIO COMUNALE IN SERVIZIO E' IN CONVENZIONE CON IL COMUNE DI SANT'AMBROGIO DI VALPOLICELLA E COLOGNOLA AI COLLI.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO SECONDO IL PRECEDENTE CCNL - funzioni locali

CATEGORIA	In servizio numero	CATEGORIA	In servizio numero
B.3	2	D.1	2
B.4	1	D.2	
B.5	2	D.3	2
B.6	1	D.4	2
B.7		D.5	
B.8	1	D.6	
C.1	4	TOTALI	25
C.2			
C.3	2		
C.4	2		
C.5			
C.6	4		

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO SECONDO IL CCNL 2019/2021 - funzioni locali

AREA	N. DIPENDENTI IN SERVIZIO
FUNZIONARI	6
ISTRUTTORI	12
OPERATORI ESPERTI	7
OPERATORI	0
TOTALE	25

TREND NUMERO DIPENDENTI ULTIMI 5 ANNI:

Numero dipendenti al 31/12/2023: 25

Numero dipendenti al 31/12/2022: 25

Numero dipendenti al 31/12/2021: 27

Numero dipendenti al 31/12/2020: 23

Numero dipendenti al 31/12/2019: 25

Numero dipendenti al 31/12/2018: 25.

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale del comparto funzioni locali il quale ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente degli enti locali, così come segue:

Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	➔	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	➔	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	➔	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	➔	AREA DEGLI OPERATORI

Con successiva delibera di giunta previa informazione preventiva ed eventuale confronto sindacale si provvederà ad individuare le categorie professionali presso il comune di Colognola ai Colli.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI.

Il calcolo degli spazi occupazionali, come previsto dal D.L. 34/2019, art. 33, comma 2 (convertito con legge n. 58/2019) riferito alle entrate relative al rendiconto di gestione anni 2019, 2020 e 2021 al netto del FCDE (Fondo crediti di dubbia esigibilità), evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate del 20,62%, collocando l'ente al di sotto della soglia del 26,90% previsto dal D.M. 17/03/2020 per la classe demografica di appartenenza dell'ente (comuni tra i 5.000 e i 9.999 abitanti).

DETERMINAZIONE FASCIA

TABELLA 1

SPESE DI PERSONALE (vedi foglio calcolo spesa personale DM)

	2018	2019	2020	2021	2022
-U.1.01.00.00.000	1.040.307,11	1.006.075,88	976.226,51	1.015.905,90	1.114.528,59
-U1.03.02.12.001;	3.634,87	9.153,38	8.352,78	9.250,59	8.989,08
-U1.03.02.12.002;					
-U1.03.02.12.003;					
-U1.03.02.12.999.					
TOTALE	1.043.941,98	1.015.229,26	984.579,29	1.025.156,49	1.123.517,67

TABELLA 2

SPESE DI PERSONALE E ABITANTI

	2018	2019	2020	2021	2022
Euro	1.043.941,98	1.015.229,26	984.579,29	1.025.156,49	1.123.517,67
N. abitanti al 31.12.	8.808	8.722	8.792	8.806	8.772
Capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2021 non utilizzate					74.779,90

TABELLA 3

ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	cons	cons	cons	cons	cons	cons	cons
Titolo 1	3.835.387,55	3.815.567,43	4.043.524,70	4.019.078,25	3.955.449,90	4.019.699,45	4.281.990,28
Titolo 2	156.978,92	154.613,90	187.081,00	159.675,60	908.984,88	321.194,42	325.892,23
Titolo 3	1.593.365,09	1.068.542,40	1.132.353,38	1.250.036,90	936.850,44	1.239.655,79	1.330.504,65
TOTALE ENTRATE	5.585.731,56	5.038.723,73	5.362.959,08	5.428.790,75	5.801.285,22	5.580.549,66	5.938.387,16
FCDE (assestato) 2018	50.000,00	50.000,00	50.000,00				
FCDE (assestato) 2019		32.000,00	32.000,00	32.000,00			
FCDE (assestato) 2020			130.000,00	130.000,00	130.000,00		
FCDE (assestato) 2021				130.000,00	130.000,00	130.000,00	
FCDE (assestato) 2022					130.000,00	130.000,00	130.000,00
VALORI 2016/2018 AL NETTO FCDE	5.535.731,56	4.988.723,73	5.312.959,08				
VALORI 2017/2019 AL NETTO FCDE		5.006.723,73	5.330.959,08	5.396.790,75			
VALORI 2018/2020 AL NETTO FCDE			5.232.959,08	5.298.790,75	5.671.285,22		
VALORI 2019/2021 AL NETTO FCDE				5.298.790,75	5.671.285,22	5.450.549,66	
VALORI 2020/2022 AL NETTO FCDE					5.671.285,22	5.450.549,66	5.808.387,16
			PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
DENOMINATORE (MEDIA)			5.279.138,12	5.244.824,52	5.401.011,68	5.473.541,88	5.643.407,35
ULTIMO RENDICONTO APPROVATO			2018	2019	2020	2021	2022

TABELLA 4

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE					
	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	1.043.941,98	1.015.229,26	984.579,29	1.025.156,49	1.123.517,67
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	5.279.138,12	5.244.824,52	5.401.011,68	5.473.541,88	5.643.407,35
Percentuale	19,77%	19,36%	18,23%	18,73%	19,91%

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE								
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	TABELLA 2				
				2020	2021	2022	2023	2024
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

TABELLA 5

PERCENTUALI DI RIFERIMENTO					
	2020	2021	2022	2023	2024
Valore soglia Tabella 1	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
Valore soglia Tabella 3	30,90%	30,90%	30,90%	30,90%	30,90%
Percentuale Tabella 2	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%

DETERMINAZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE PER ENTE CHE SI COLLOCA NELLA FASCIA 1 - ENTE VIRTUOSO

A) DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (ART. 4, COMMA 2, D, 17 MARZO 2020)

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	AGGIORNAMENTO PTFP 2021/2023 E PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
A - Spesa personale	1.043.941,98	1.015.229,26	984.579,29	1.025.156,49	1.123.517,67
B - media entrate	5.279.138,12	5.244.824,52	5.401.011,68	5.473.541,88	5.643.407,35
C - Percentuale tabella 1	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
D - VALORE SOGLIA MASSIMO (ART. 4, co. 2)	1.420.088,16	1.410.857,80	1.452.872,14	1.472.382,76	1.518.076,58
Incremento massimo teorico (B*C)-A	376.146,18	395.628,54	468.292,85	447.226,27	394.558,91

B) DETERMINAZIONE DEL VALORE DELLA TABELLA 2 E CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALI

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Spese di personale (2018)	1.043.941,98	1.043.941,98	1.043.941,98	1.043.941,98	1.043.941,98
Percentuale di Tabella 2	17%	21%	24%	25%	26%
Incremento massimo annuo	177.470,14	219.227,82	250.546,08	260.985,50	271.424,91

C) DETERMINAZIONE CAPACITA' IN PRIMA APPLICAZIONE (=SPESA 2018+INCREMENTI B)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
SPESA 2018	1.043.941,98	1.043.941,98	1.043.941,98	1.043.941,98	1.043.941,98	1.043.941,98	1.043.941,98
Incremento massimo annuo	177.470,14	219.227,82	250.546,08	260.985,50	271.424,91		
CAPACITA' ASSUNZIONALE COMPLESSIVA	1.221.412,12	1.263.169,80	1.294.488,06	1.304.927,48	1.315.366,89	1.518.076,58	1.518.076,58

D) CESSIONE SPAZI UNIONE DI COMUNI VERONA EST

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
CESSIONE SPAZI UNIONE ART. 32, CO. 5, D. LGS. 267/2000	-	29.045,97	-	-

E) DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA ART. 4, COMMA 2, D, 17 MARZO 2020

ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	2022
VALORE TABELLA 1, ART. 4	26,90%
MEDIA TRIENNIO ENTRATE 2020/2021/2022	5.643.407,35
VALORE SOGLIA CONSENTITO	1.518.076,58

VERIFICA RISPETTO ART. 5 DM 17 MARZO 2020

ESERCIZIO	VALORE SOGLIA PRIMA APPLICAZIONE (ART. 5 DM 17/03/2020 - TABELLA 2)	SPESA ENTE PREVISTA COMPRESA PROGRAMMAZIONE (macroaggr. U.1.01.00.00.000- 1.03.02.12.001- 1.03.02.12.002- 1.03.02.12.003- 1.03.02.12.999)	CESSIONE SPAZI UNIONE	UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONE PER INCREMENTO FONDO PO (ART. 11- bis comma 2, del D.L. n. 135/2018)	SPESA COMPLESSIVA PREVISTA	VALORE SOGLIA ART. 4 CO. 2, DM 17/03/2020 (26,90%) (**)	SPAZI
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)=B+C+D	(F)	SE (E)<(F) ALLORA (G)=A-E
2024	1.315.366,89	1.187.900,00	29.045,97	15.750,00	1.232.695,97	1.518.076,58	82.670,92
2025	1.518.076,58	1.221.300,00	29.045,97	15.750,00	1.266.095,97	1.518.076,58	251.980,61
2025	1.518.076,58	1.238.200,00	29.045,97	15.750,00	1.282.995,97	1.518.076,58	235.080,61

()** ultimo rendiconto: 2022 - calcolo su media entrate 2020/2021/2022

Il Comune si colloca pertanto entro la soglia prevista, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva per l'anno 2023 pari a € 94.131,51.

a.2) Verifica del rispetto del tetto di spesa del personale

La programmazione del fabbisogno di personale prevista per il triennio 2023-2025 rispetta quanto previsto dall'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, come da tabella che segue:

CALCOLO SPESA PREVISTA COMPRESA PROGRAMMAZIONE				
VOCE		PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026
1.01.00.00.000	(+)	1.187.900,00	1.221.300,00	1.238.200,00
1.03.02.12.001	(+)			
1.03.02.12.002	(+)			
1.03.02.12.003	(+)			
1.03.02.12.999	(+)			
presente PROGRAMMAZIONE			-	-
Totale Spesa Lorda (A)	(=)	1.187.900,00	1.221.300,00	1.238.200,00

DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE PREVISTA AL 31/12/2023

Ctg.	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA	PERSONALE IN SERVIZIO		PROGRAMMAZIONE		POSTI VACANTI	NOTE
			tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale		
D1		UNITA' PREVISTE (Tempo pieno)	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	unità	note
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO / CONTABILE	4	3	0			1	
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	4	2	1		1	0	n. 1 dipendente part. Time 84%
	TOTALE	8	5	1		1	2	
C1		UNITA' PREVISTE (Tempo pieno)	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	unità	note
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE	10	6	1	1		2	N. 1 unità part time al 84%
	ASSISTENTE BIBLIOTECA	1	1				0	
	ISTRUTTORE TECNICO	4	1	1	2		0	n. 1 unità part time 84%
	TOTALE	15	8	2	3		2	
B3		tempo pieno	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	unità	note
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE	5	1	2			2	n. 1 unità part time 88,89%, e n. 1 unità part time 92%
	COLLABORATORE TECNICO	3	3	0			0	
	TOTALE	8	4	2			2	
B1		UNITA' PREVISTE (Tempo pieno)	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	unità	note
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4	0	0			4	
	COLLABORATORE TECNICO/ESECUTORE	2	1	0			1	
	TOTALE	6	1	0			5	

a.3) Rispetto del limite di lavoro flessibile.

Il ricorso al lavoro flessibile rispetta quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009 € 9.442,84;

Valore spesa per lavoro flessibile previsto per l'anno 2023 € 9.442,84;

a.4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2 del d. Lgs. 165/2001.

La ricognizione effettuata in merito ad eventuali eccedenze di personale, come risultante dalle attestazioni prodotte dai singoli responsabili di area conservate agli atti dell'ente, ha dato esito negativo. **Presso l'ente non vengono, pertanto, rilevate eccedenze di personale.**

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

- 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 (BDAP) entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in Legge 160/2016;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d. Lgs. 18/08/2000, n. 267;

- l'ente ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27°, comma 9, let. C), del D.L 26/04/2017, n. 66, convertito in legge 23/6/2014, n. 89.

STIMA DELLE CESSAZIONI

Nel triennio precedente l'anno 2023 sono avvenute le cessazioni sottoindicate:

CESSATI 2020/2023			
anno cessazione	cat.	qualifica	motivo cessaz.
2020	B3/B6	Collaboratore amministrativo	pensionamento
2020	B1/B6	Esecutore tecnico	pensionamento
Totale 2020	2		
2021	C/C6	Istruttore Amministrativo	pensionamento
2021	C/c6	Istruttore Amministrativo	pensionamento

Totale 2021	2		
2022	C/C4	Istruttore tecnico	dimissioni
2022	D/D4	Istruttore direttivo tecnico	pensionamento
2022	D/D4	Istruttore direttivo amministrativo	pensionamento
2022	B3/B4	Collaboratore Amministrativo	dimissioni
2022	D/D3	Istruttore direttivo tecnico	dimissioni
Totale 2022	5		
2023	C (AREA ISTRUTTORE)	Istruttore amministrativo	dimissioni
2023	C (AREA ISTRUTTORE)	Istruttore amministrativo	mobilità
2023	C (AREA ISTRUTTORE)	Istruttore amministrativo/contabile	pensionamento
2023	B (AREA OPERATORI ESPERTI)	Collaboratore amministrativo	dimissioni
Totale 2023	4		
Totale triennio 2020-2023		n. 13 cessazioni	

Nel triennio 2024-2026, tenuto conto dell'età e dell'anzianità di servizio dei dipendenti sono previste le seguenti cessazioni:

PREVISIONE CESSAZIONI 2024 - 2026						
anno cessazione	cat.	qualifica	motivo cessaz.	Area/settore	note	
2024						
2024						
2025						
2025						

2026						
2026						

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024/2026

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024/2026

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024

Profilo professionale	ex Categoria	n. previsto	Tempo	Tipologia di Assunzione					COSTO PROGRAMMAZIONE
				Mobilità	Selezione pubblica	Progressione verticale in deroga (art. 13 commi 6-8 ccnl 16/11/2022)	Aumento ore contratti P/T	Altro (utilizzo graduatoria,..)	
Area istruttori (profilo istruttore tecnico)	C	2	100%	X	X			X	78.806,73
Area istruttori (profilo istruttore amministrativo)	C	1	100%	x	x			x	39.403,36
Area dei funzionari (profilo specialista in attività tecniche e amministrative)	D	1	84%			x			35.901,27
COSTO PROGRAMMAZIONE COMPRESO ANNO PRECEDENTE									154.111,36

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025

Profilo professionale	Categoria	n. previsto	Tempo	Tipologia di Assunzione					COSTO PROGRAMMAZIONE
				Mobilità	Selezione pubblica	Centro per l'Impiego (Art. 16 L. 56/87)	Aumento ore contratti P/T	Altro (utilizzo graduatoria,...)	
-									
COSTO PROGRAMMAZIONE COMPRESO ANNO PRECEDENTE									154.111,36

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2026

Profilo professionale	Categoria	n. previsto	Tempo	Tipologia di Assunzione					COSTO PROGRAMMAZIONE
				Mobilità	Selezione pubblica	Centro per l'impiego (Art. 16 L. 56/87)	Aumento ore contratti P/T	Altro (utilizzo graduatoria,...)	
COSTO PROGRAMMAZIONE COMPRESO ANNO PRECEDENTE									154.111,36

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

L'ente per eventuale fabbisogno di personale, come sopra descritto, può fare ricorso a:

- Mobilità;
- Utilizzo graduatorie
- Procedure concorsuali.

Certificazione dei Revisori dei Conti:

La presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore unico del conto per l'accertamento dalla conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 2019, convertito in L. n. 58 del 2019. Il Revisore ha espresso parere positivo come da parere allegato.

D) SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA - PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE

Le priorità strategiche dell'Ente sono riconducibile ai seguenti ambiti:

- Formazione informatica e digitale del personale volti alla transizione al digitale;
- Formazione in materia di anticorruzione, sicurezza sul lavoro, privacy;
- Formazione specifica.

La formazione verrà organizzata sia con risorse interne all'ente, in particolare per l'aggiornamento in materia di contratti pubblici e di digitalizzazione e informatizzazione, sia attivando percorsi di formazione esterna. A tal fine è bilancio è disponibile la somma di euro 2.750,00.

Il comune di Colognola ai Colli aderisce, inoltre, ad alcune organizzazione/associazioni come ANUSCA, ANCI, che propongono formazione continua su vari argomenti. Viene proposta al personale anche la partecipazione ai percorsi formativi e ai webinar di IFEL.

Il comune, inoltre, fornisce ai dipendenti strumenti digitali di supporto formativo a cura delle più note e competenti società di formazione che operano nel settore.

Nel bilancio di previsione 2023/2025 sono state previste, altresì, apposite somme destinate per la formazione puntuale e specifica del personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro che trovano imputazione in apposito capitolo di bilancio.

Inoltre, si evidenzia come la legge 190 del 2021, all'art. 1, co. 9 lett. b) e c), stabilisce che la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza deve essere rivolta innanzitutto ai dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. Pertanto, l'Amministrazione, per ogni anno del triennio di riferimento, mette in programma una serie di incontri che prevedono una formazione specifica e mirata per il RPCT, rivolta in primis al personale dirigente e al personale nelle aree di rischio. È estesa anche agli altri dipendenti la partecipazione a questo tipo di formazione. Infine, incontri formativi e audit sono previsti a cura del DPO sulle tematiche afferenti la materia della tutela della privacy nell'ambito dell'incarico.

L'ente favorisce e sostiene l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale impegnandosi a riconoscere ai dipendenti che ne facciano richiesta l'accesso alle forme di agevolazione al diritto allo studio previste dalla legge e dal CCNL.