

 CITTÀ DI GIUSSANO	PROV. di Monza e Brianza	sigla G.C.	numero 175	data 28/09/2023
<p>Oggetto: AGGIORNAMENTO DELLA SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DECRETO-LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE 6 AGOSTO 2021, N. 113.</p>				

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno **duemilaventitre** il giorno **ventotto** del mese di **Settembre** alle ore **18:00** previi regolari inviti, nella solita sala delle adunanze, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE**, con l'intervento dei Signori:

	Cognome e Nome	Funzione	Presente	Assente
1	CITTERIO MARCO	Sindaco	SI	==
2	CEPPI PAOLA	Assessore	SI	==
3	CITTERIO SARA	Assessore	SI	==
4	CORIGLIANO ADRIANO	Assessore	==	SI
5	CRIPPA GIACOMO	Assessore	SI	==
6	POZZI FELICE TERESIO	Assessore	SI	==
Totale			5	1

Con la partecipazione del Segretario Generale **Dott. Sandro Rizzoni**.

Il Sindaco **Marco Citterio**, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata integralmente le proprie deliberazione n. 55 del 30 marzo 2023 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2023-2025 e n. 120 del 29 giugno 2023 con cui il PIAO è stato aggiornato.

Dato atto che il PIAO, come definito all'art. 6 del D.L. 80/2021, ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, 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.

Ricordato che la funzione del PIAO è quella di integrare, in un'ottica di semplificazione e razionalizzazione, i principali atti di pianificazione cui sono tenute le pubbliche amministrazioni e dato atto dunque che il PIAO sostituisce:

- Il Piano Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzative;
- Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione, nonché di valutare i rischi, prevedere le misure preventive e valutarne la sostenibilità;
- Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (comprese le progressioni);
- Il Piano delle Azioni Positive, uniformando le azioni, anche di genere;
- Il POLA (Piano Lavoro Agile) e il Piano Della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- Il Piano delle Azioni Concrete.

Precisato che con il presente atto si intende aggiornare la sezione 3.3 - Piano triennale dei Fabbisogni del personale del PIAO 2023 - 2025, come risultante dal documento allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale sotto le lettere B).

Ricordato che:

- ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le assunzioni nelle pubbliche amministrazioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- prima di procedere ad assunzioni resta comunque obbligatorio l'esperimento della procedura prevista all'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001, tranne che per il conferimento di incarichi di cui all'art. 110 del T.U.E.L. (modifiche introdotte all'art. 34 del D.lgs. 165/2001 dall'art. 3, comma 9, lett. a), n. 2) della L. 19 giugno 2019, n. 56);
- la presente deliberazione ed in particolare l'allegato B), che modifica la sezione 3.3. del PIAO 2023-2025 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" in approvazione con il presente provvedimento sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti per il rilascio del necessario parere in merito all'accertamento del rispetto dei principi di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni, in conformità al disposto di cui all'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448.

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (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;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”; il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113 e s.m.i.;
- il decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79 e s.m.i.;
- l’art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;
- lo Statuto Comunale in vigore;
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi in vigore;

Esaminato il testo predisposto dal Servizio Personale.

Attesa la propria competenza in merito, ai sensi dell’art. 48 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali, D.lgs. n. 267/2000, nonché dell’art. 36 del vigente Statuto comunale (Competenze della Giunta).

Acquisiti i pareri, in attuazione dell’art. 49 del D.lgs. n. 267/2000 ed in forza dei Decreti Sindacali n. 11 e 12/2022, in ordine alla regolarità tecnica e contabile da parte dei rispettivi Dirigenti di settore, nonché l’esito della verifica di conformità dell’azione amministrativa da parte del Segretario Generale di cui all’allegato “A” al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

Con voti favorevoli unanimi, resi in forma legale

DELIBERA

per le motivazioni in premessa esposte di:

1. approvare, ai sensi dell’art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, l’aggiornamento della sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato con propria deliberazione n. 55/2023 ed aggiornato con propria deliberazione n. 120/2023, come da allegato B) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. dare atto che la presente deliberazione, che aggiorna la sezione 3.3 del PIAO 2023-2025 “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale” in approvazione con il presente provvedimento, sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti, per il rilascio del necessario parere in merito all’accertamento del rispetto dei principi di cui all’art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni, in conformità al disposto di cui all’art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

3. dare mandato al Segretario Generale di provvedere a:
 - a) pubblicare la presente deliberazione unitamente agli allegati, nella sezione "Amministrazione trasparente";
 - b) trasmettere l'aggiornamento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
4. dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, al fine di dare attuazione ai contenuti.

Allegati:

- A) Pareri
- B) Sezione 3.3 - Piano triennale dei Fabbisogni del personale

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente

IL PRESIDENTE

Marco Citterio

II SEGRETARIO GENERALE

Dott. Sandro Rizzoni

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 20 del D.lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni. Il documento originale è conservato in formato elettronico negli archivi del Comune di Giusano.

ALLEGATO "A"

ASSESSORE PROPONENTE : CITTERIO MARCO

Oggetto : AGGIORNAMENTO DELLA SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DECRETO-LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE 6 AGOSTO 2021, N. 113.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

In merito alla proposta di delibera di cui all'oggetto sopra indicato, in base all'art. 49 comma 1 D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 esprimo parere, vista la regolarità tecnica: **FAVOREVOLE**

Funzionario : Ilaria Castellari

Giussano, li 28/09/2023

IL SEGRETARIO GENERALE
Settore Organizzazione, Programmazione E
Controlli
rizzoni sandro

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni. Il documento originale è conservato in formato elettronico negli archivi del Comune di Giussano.

ALLEGATO "A"

Oggetto : AGGIORNAMENTO DELLA SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DECRETO-LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE 6 AGOSTO 2021, N. 113.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

FAVOREVOLE

Relativamente alla regolarità contabile di cui sopra, ai sensi dell'art. 49, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Funzionario : Paolo Dottore

Giussano, li 28/09/2023

IL DIRIGENTE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

rizzoni sandro

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni. Il documento originale è conservato in formato elettronico negli archivi del Comune di Giussano.

ALLEGATO "A"

ASSESSORE PROPONENTE : CITTERIO MARCO

Oggetto : AGGIORNAMENTO DELLA SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DECRETO-LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE 6 AGOSTO 2021, N. 113.

PARERE DI CONFORMITÀ

In merito alla proposta di delibera di cui all'oggetto sopra indicato, ai sensi dell'art. 97, comma 2 del D.Lgs n. 267 del 18/08/2000:

NESSUN RILIEVO: procedura corretta, organo comunale indicato dall'ordinamento degli enti locali, i contenuti dell'atto proposto trovano legittimità con il parere tecnico sottoscritto dal Dirigente di Settore competente, i riflessi di natura economico, finanziari e patrimoniali sono attestati dal Dirigente del Settore Finanziario. L'allegato B) soggiace al parere tecnico espresso dal Dirigente.

Giussano, li 28/09/2023

IL SEGRETARIO GENERALE

rizzoni sandro

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

L'organizzazione e la definizione del fabbisogno dell'ente è strumento fondamentale per un'Amministrazione che intenda impostare la propria azione su regole di efficienza, efficacia ed economicità, finalizzata a garantire un grado elevato della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese nell'ambito generale del perseguimento degli interessi pubblici.

La fase della programmazione di personale implica una attenta analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- Quantitativo: sotto il profilo della consistenza numerica di unità di personale necessarie ad assolvere la mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica,
- Qualitativo: riferito alla tipologia di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione del lavoro e dei processi di digitalizzazione che stanno interessando gli enti.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve indicare la consistenza della dotazione organica (intesa come totalità delle figure necessarie all'Ente) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente

Gli Enti Locali ormai per diversi anni sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

Gli Enti Locali sono infatti 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 s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi. Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

L'art. 6 del d.lgs. n. 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 registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), 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).

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 109/2022 è stato adottato il vigente assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre all'unità di Staff del Sindaco, n. 5 Settori dirigenziali.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale degli ultimi dieci anni è stata caratterizzata dal tentativo di contenere gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa. Negli anni 2021 e 2022 sono state immesse in servizio 8 persone, 5 delle quali con età inferiore ai 30 anni all'atto dell'assunzione.

L'andamento del numero dei dipendenti dal 2012 al 2022 risulta il seguente:

Anno	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Dipendenti al 31.12	109	111	109	106	100	96	98	95	93	94	93

I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
2. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
3. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
4. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
5. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
6. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;

In relazione ai suddetti vincoli:

- il PEG 2023-2025 (parte finanziaria) è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 259 del 29 dicembre 2022;

- risulta rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- con la deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 9.6.2022 era stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024;
- sono state acquisite agli atti le dichiarazioni di non eccedenza di personale rese da parte dei dirigenti dell'Ente ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001;
- risultano assolti gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- il Piano triennale delle azioni positive ed il Piano delle performance 2023-2025 sono integrati nel presente P.I.A.O.

Il Comune di Giussano ha inoltre approvato il PIAO Piano Integrato delle attività ed Organizzazione per il triennio 2022-2024 con deliberazione GC n. 171 del 22.09.2022.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 93 unità di personale

di cui:

- n. 92 a tempo indeterminato
- n. 1 a tempo determinato
- n. 75 a tempo pieno
- n. 18 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 4 Posizioni Dirigenziali

n. 31 cat. D

così articolate:

- n. 4 con profilo di Funzionario Amministrativo
- n. 1 con profilo di Funzionario Finanziario
- n. 3 con profilo di Funzionario Tecnico
- n. 1 con profilo di Funzionario Polizia Locale – Vice Comandante

- n. 5 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo
- n. 6 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico
- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Sistemi Informativi e Statistica
- n. 2 con profilo di Istruttore Direttivo Finanziario
- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Polizia Locale
- n. 6 con profilo di Assistente Sociale
- n. 1 con profilo di Bibliotecario

n. 45 cat. C

così articolate:

- n. 21 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 2 con profilo di Istruttore Tecnico
- n. 2 con profilo di Istruttore Informatico
- n. 6 con profilo di Istruttore Finanziario
- n. 13 con profilo di Agente Polizia Locale

n.1 con profilo di Educatore Asilo nido

n. 12 cat. B

così articolate:

n. 2 con profilo di Collaboratore Amministrativo

n. 1 con profilo di Messo Notificatore Collaboratore Amministrativo

n. 4 con profilo di Operaio Altamente Specializzato

n. 1 con profilo di Applicato Amministrativo

n. 2 con profilo di Esecutore Operativo Specializzato

n. 2 con profilo di Esecutore Scolastico Specializzato

n. 1 cat. A

così articolate:

n. 1 con profilo di Operatore Servizi Scolastici

INDIVIDUAZIONE DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

Il Comune di Giussano rientra nella fascia demografica dei comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27 %.

VERIFICA DEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DAL 1/1/2023				
	Rendiconto 2019	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Media ultimo triennio
Entrate correnti accertate da rendiconto (art.2, comma 1, lett. b DM 17/3/2020)	19.903.336,62	20.503.932,76	19.374.291,54	19.927.186,97
FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (art.2, comma 1, lett.b DM 17/3/2020)				901.000,00

Entrate correnti da considerare ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. b DM 17/3/2020 (A)	19.026.186,97
Spese di personale da ultimo rendiconto approvato - esercizio 2021 (art.2, comma 1, lett.a DM 17/3/2020). Spese impegnate su macroaggregato 1 senza considerare IRAP (B)	3.580.332,37
Incidenza spese di personale su entrate correnti da dati di bilancio Comune di Giussano (B)/ (A)	18,82%
Valore soglia stabilito dal Decreto quale massima spesa di personale possibile rispetto alle entrate correnti (art.4, comma 1, lettera f DM 17/3/2020)	27,00%

ANNO 2023

Incremento di spesa del personale ammissibile nel 2023 rispetto alla spesa di personale 2018 in quota percentuale (art. 5, comma 2, lettera f DM 17/3/2020)	21,00%	Verifica del massimo incremento annuale
Spese di personale da rendiconto 2018 quale base per gli incrementi annui (art.5, comma 1 DM 17/3/2020) (C)	3.628.778,40	
Incremento di spesa del personale ammissibile nel 2023 rispetto alla spesa di personale 2018 in valore assoluto (art.5, comma 2, lettera f DM 17/3/2020) (D)	762.043,46	
Totale spesa di personale stanziabile nel 2023 con riferimento al massimo incremento possibile ed all'individuazione della soglia (C) + (D)	4.390.821,86	

Totale spesa di personale stanziabile nel 2023 con riferimento al massimo incremento possibile ed all'individuazione della soglia (H)= (C) + (D)	4.390.821,86	Verifica degli stanziamenti di bilancio rispetto ai limiti normativi
Totale spesa di personale stanziata nel 2023 da bilancio di previsione 2023-2025 (Totale macroaggregato 1) (E)	3.831.688,41	
Aumenti CCNL inclusi nei fondi del bilancio di competenza (ipotesi aumenti dipendenti e dirigenti da capitolo 25820) (F)	92.000,00	
Totale spesa di personale su bilancio di previsione 2023 (G)=(E) + (F)	3.923.688,41	
Plafond ancora disponibile per assunzioni (H) - (G)	467.133,45	

ANNO 2024

Incremento di spesa del personale ammissibile nel 2024 rispetto alla spesa di personale 2018 in quota percentuale (art.5, comma 2, lettera f DM 17/3/2020)	22,00%	Verifica del massimo incremento annuale 2024
Spese di personale da rendiconto 2018 quale base per gli incrementi annui (art.5, comma 1 DM 17/3/2020) (C)	3.628.778,40	
Incremento di spesa del personale ammissibile nel 2024 rispetto alla spesa di personale 2018 in valore assoluto (art.5, comma 2, lettera f DM 17/3/2020) (D)	798.331,25	

Totale spesa di personale stanziabile nel 2024 con riferimento al massimo incremento possibile ed all'individuazione della soglia (C) + (D)	4.427.109,65	
Totale spesa di personale stanziabile nel 2024 con riferimento al massimo incremento possibile ed all'individuazione della soglia (H)= (C) + (D)	4.427.109,65	Verifica degli stanziamenti di bilancio 2024 rispetto ai limiti normativi
Totale spesa di personale stanziata nel 2024 da bilancio di previsione 2023-2025 (Totale macroaggregato 1) (E)	3.797.688,41	
Aumenti CCNL inclusi nei fondi del bilancio di competenza (ipotesi aumenti dipendenti e dirigenti da capitolo 25820) (F)	92.000,00	
Totale spesa di personale su bilancio di previsione 2024 (G)=(E) + (F)	3.889.688,41	
Plafond ancora disponibile per assunzioni (H) - (G)	537.421,24	

ANNO 2025 (*)

Incremento di spesa del personale ammissibile nel 2025 rispetto alla spesa di personale 2018 in quota percentuale (art.5, comma 2, lettera f DM 17/3/2020)	22,00%	Verifica del massimo incremento annuale
Spese di personale da rendiconto 2018 quale base per gli incrementi annui (art.5, comma 1 DM 17/3/2020) (C)	3.628.778,40	
Incremento di spesa del personale ammissibile nel 2025 rispetto alla spesa di personale 2018 in valore assoluto (art.5, comma 2, lettera f DM 17/3/2020) (D)	798.331,25	
Totale spesa di personale stanziabile nel 2025 con riferimento al massimo incremento possibile ed all'individuazione della soglia (C) + (D)	4.427.109,65	

Totale spesa di personale stanziabile nel 2025 con riferimento al massimo incremento possibile ed all'individuazione della soglia (H)= (C) + (D)	4.427.109,65	Verifica degli stanziamenti di bilancio rispetto ai limiti normativi
Totale spesa di personale stanziata nel 2025 da bilancio di previsione 2023-2025 (Totale macroaggregato 1) (E)	3.770.688,41	
Aumenti CCNL inclusi nei fondi del bilancio di competenza (ipotesi aumenti dipendenti e dirigenti da capitolo 25820) (F)	92.000,00	
Totale spesa di personale su bilancio di previsione 2025 (G)=(E) + (F)	3.862.688,41	
Plafond ancora disponibile per assunzioni (H) - (G)	564.421,24	

(*) Il D.L. 34/2019 ed il conseguente D.M. del 17 marzo 2020 fanno riferimento al periodo 2020-2024; pertanto prudenzialmente si ipotizza per il 2025 il mantenimento del limite di spesa già stabilito per il 2024

PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE ex art. 1, commi 557 e successivi Legge 296/2006

La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2023-2025 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come di seguito dettagliato.

**Spesa di personale - Media Triennio
2011/2013**

Impegni 2011	Impegni 2012	Impegni 2013	Media 2011-2013
--------------	--------------	--------------	-----------------

SPESA PERSONALE - MACROAGGREGATO 1	4.186.122,94	4.073.562,45	3.991.819,37	4.083.834,92
SPESA PERSONALE - MACROAGGREGATO 2 (parte)	280.316,34	280.566,92	259.904,13	273.595,80
TOTALE SPESE PERSONALE LORDO	4.466.439,28	4.354.129,37	4.251.723,50	4.357.430,72

Spese da non considerare nel budget:

CATEGORIE PROTETTE	111.711,91	135.478,08	135.782,02	127.657,34
INCENTIVI RECUPERO ICI	5.000,00	2.427,00	-	2.475,67
DIRITTI DI ROGITO SEGRETERIO GENERALE	35.489,85	14.101,41	10.788,22	20.126,49
TOTALE SPESE PERSONALE NETTO	4.314.237,52	4.202.122,88	4.105.153,26	4.207.171,22

**Verifica Spese di Personale - Bilancio di
previsione 2023/2025**

Bilancio di previsione 2023-2025			
Stanziamanti 2023	Stanziamanti 2024	Stanziamanti 2025	
SPESA PERSONALE - MACROAGGREGATO 1	3.831.688,41	3.797.688,41	3.770.688,41
SPESA PERSONALE - MACROAGGREGATO 2 (parte)	253.400,00	252.900,00	252.900,00
TOTALE SPESE PERSONALE LORDO	4.085.088,41	4.050.588,41	4.023.588,41

Spese da non considerare nel budget:

CATEGORIE PROTETTE	90.500,00	90.500,00	90.500,00
AUMENTI CCNL	269.695,09	252.521,09	251.521,09
SPESE FINANZIATE DA TERZI (elezioni, servizi esterni, incentivo funzioni tecniche, assistente soc.le coperto da contributo statale)	117.000,00	117.000,00	117.000,00
TOTALE SPESE PERSONALE NETTO	3.607.893,32	3.590.567,32	3.564.567,32

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025

I Dirigenti dell'Ente, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposita certificazione agli atti dell'Ufficio, hanno attestato l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale. Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista dall'art. 8, comma 3, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, che prevede che le assunzioni dall'esterno, possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001". L'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 prevede infatti che "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001".

Il notevole incremento della spesa corrente prevista a bilancio per l'anno 2023 e la situazione sfavorevole in prospettiva anche per gli anni successivi, ha portato questa Amministrazione, prudenzialmente, a decidere di non mantenere le assunzioni a tempo indeterminato già previste nei precedenti Piani dei Fabbisogni e non ancora perfezionate. Pertanto per il momento si prevede per l'anno 2023 una sola nuova assunzione a tempo indeterminato di un Istruttore Amministrativo - cat. C, posizione già prevista nel Programma del Fabbisogno di Personale 2022-2024, approvato con deliberazione di G.C. n. 109 del 9.6.2022 e la cui procedura è già in corso.

ANNO 2023

Cat.	Profilo	note
C	Istruttore Amministrativo	Assunzione già prevista dal Piano dei Fabbisogni 2022 - procedura perfezionata con assunzione al 1° aprile 2023

Nella tabella seguente si riporta la suddivisione del personale per profilo e per tipo di contratto di lavoro (tempo pieno e tempo parziale) al 31.12.2022. Si precisa che il prospetto tiene conto della vigente dotazione organica: con l'approvazione dei decreti attuativi del decreto n. 75/2017 la dotazione organica non è stata eliminata, ma è diventata una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno.

ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE ALLE POSIZIONI AL 31 dicembre 2022 con le previsioni assunzionali di cui al Bilancio 2023-2025 ed aggiornamento DUP 2023-2025

<i>Cat.</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Posti</i>	<i>Posti assegnati</i>	<i>Posti vacanti</i>
SETTORE ORGANIZZAZIONE, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI				
SERVIZIO AFFARI GENERALI E CONTRATTI				
D3	Funzionario Amministrativo	1	1	
C	Istruttore Amministrativo	3	2	1
B3	Messo Notificatore Collaboratore Amministrativo	1	1	
B1	Esecutore Operativo Specializzato	2	2	
	Totale Servizio	7	6	1
RELAZIONI CON IL PUBBLICO				
C	Istruttore Amministrativo	1	1	
	Totale Servizio	1	1	
	TOTALE SETTORE	8	7	1
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO				
Dir	Dirigente Settore - Vice Segretario Generale	1	1	
SERVIZIO RAGIONERIA E BILANCIO				
D	Istruttore Direttivo Finanziario	2	2	
C	Istruttore Finanziario	2	2	
C	Istruttore Amministrativo (PT)	1	1	
	Totale Servizio	5	5	
SERVIZIO TRIBUTI, COMMERCIO E ATTIVITA' ECONOMICHE, SUAP				
D3	Funzionario Finanziario	1	1	
C	Istruttore Finanziario	3	2	
	Istruttore Finanziario PT		1	

C	Istruttore Amministrativo	1	1	
	Totale Servizio	5	5	
SERVIZIO PERSONALE				
D3	Funzionario Amministrativo	1	1	
D	Istruttore Direttivo Amministrativo PT	1	1	
C	Istruttore Amministrativo	1	1	
	Totale Servizio	3	3	
SERVIZIO INFORMATICA E STATISTICA				
D	Istruttore Direttivo Sistemi Informativi e Statistica	1	1	
C	Istruttore Informatico	1	1	
	Totale Servizio	2	2	
	TOTALE SETTORE	16	16	
SETTORE PATRIMONIO, OPERE PUBBLICHE E POLITICHE SOCIALI				
Dir	Dirigente Settore	1	1	
SERVIZIO PATRIMONIO E OPERE PUBBLICHE				
D3	Funzionario Tecnico	1	1	
Strade - Servizi a Rete - Impianti - Nucleo Pronto intervento				
D3	Funzionario Tecnico PT	1	1	
D	Istruttore Direttivo Tecnico PT 50%	0,5	0,5	
B3	Operaio altamente specializzato Operaio altamente specializzato PT	4	3 1	
Stabili e Verde				
D	Istruttore Direttivo Tecnico	2	2	
C	Istruttore Tecnico PT	1	1	
	Totale Servizio	9,5	9,5	
SERVIZIO AMMINISTRATIVO				
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	1	
C	Istruttore Amministrativo (di cui 1 PT) Istruttore Amministrativo PT	2	1 1	
C	Istruttore Finanziario PT	1	1	
	Totale Servizio	4	4	
SERVIZI SOCIALI				
D3	Funzionario Amministrativo	1	1	
D	Assistenti Sociali	6	6	
D	Istruttore Direttivo Amm.vo	1	1	

C	Istruttore Amministrativo	2	2	
Asilo Nido				
C	Educatrice Asilo Nido	1	1	
B1	Esecutore scolastico specializzato	2	2	
A1	Operatori servizi scolastici PT	1	1	
	Totale Servizio	14	14	
	TOTALE SETTORE	28,5	28,5	
SETTORE URBANISTICA, EDILIZIA E POLITICHE AMBIENTALI				
Dir	Dirigente Settore	1	1	
SERVIZIO URBANISTICA E SIT				
D	Istruttore Direttivo Tecnico	2	2	
C	Istruttore Informatico PT	1	1	
	Totale Servizio	3	3	
SERVIZIO EDILIZIA				
D	Istruttore Direttivo Tecnico PT	1	1	
C	Istruttore Tecnico	1	1	
	Totale Servizio	2	2	
SERVIZIO AMBIENTE				
D3	Funzionario Tecnico PT	1	1	
C	Istruttore Amministrativo	1	1	
	Totale Servizio	2	2	
SERVIZIO AMMINISTRATIVO				
C	Istruttore Amministrativo	2	2	
	Totale Servizio	2	2	
	TOTALE SETTORE	10	10	
SETTORE SICUREZZA E SERVIZI ALLA CITTADINANZA				
Dir	Dirigente Settore	1	1	
SERVIZIO POLIZIA LOCALE				
D3	Funzionario PL - Vice Comandante	1	1	
D	Istruttore Direttivo PL	1	1	
C	Istruttore Amministrativo	1	1	
C	Agenti PL	13	13	
	Totale Servizio	16	16	
SERVIZI DEMOGRAFICI, CULTURA E BIBLIOTECA				

D3	Funzionario Amministrativo	1	1	
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	1	
D	Bibliotecario	1	1	
C	Istruttore Amministrativo Istruttore Amministrativo PT	5	4 1	
B3	Collaboratore Amministrativo Collaboratore Amministrativo PT	2	1 1	
B1	Applicato Amministrativo	1	1	
	Totale Servizio	11	11	
SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE E SPORT				
D	Istruttore Direttivo Amm.vo	1	1	
C	Istruttore Amministrativo PT	2	2	
	Totale Servizio	3	3	
	TOTALE SETTORE	31	31	
	TOTALE COMUNE	93,5	92,5	1,0



MODIFICHE CONSEGUENTI AL CCNL RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2019/2021 - SOTTOSCRITTO IL 16.1.2022.

Il 1° aprile 2023 entra in vigore la sezione del CCNL 2019/2021 relativa al nuovo ordinamento professionale e alla nuova classificazione del personale. In esito a tale riclassificazione e sulla base della identificazione dei profili professionali effettuata con deliberazione di G.C. n. 51 del 23 marzo 2023, la dotazione organica del Comune di Giuszano alla data del 1° aprile 2023 risulta così definita:

DOTAZIONE ORGANICA al 01.04.2023

AREA	Figura Professionale	Totale posti	di cui posti occupati al 01.04.2023
DIR - Dirigenti	Dirigente Settore Economico Finanziario - Vice Segretario Generale	1	1
	Dirigente Settore Patrimonio, Opere pubbliche e Politiche sociali	1	1
	Dirigente Settore Urbanistica, Edilizia e Politiche ambientali	1	1
	Dirigente Settore Sicurezza e Servizi alla cittadinanza	1	1
	Totale	4	4
F - Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo	8	8
	Funzionario Finanziario	3	3
	Funzionario esperto Informatica e Statistica	1	1
	Funzionario Tecnico	8,5	8,5
	Funzionario Polizia Locale - Vice Comandante	1	1
	Funzionario Polizia Locale	1	1
	Bibliotecario	1	1
	Assistente Sociale	6	6
	Totale	29,5	29,5
	Istruttore Amministrativo	22	22

I - Area degli Istruttori	Istruttore Informatico	2	2
	Istruttore Finanziario	6	6
	Educatrice Asilo Nido (ad esaurimento)	1	1
	Istruttore Tecnico	2	2
	Agente PL	13	13
	Totale	46	46
OE - Area degli operatori Esperti	Messo Notificatore Collaboratore Amministrativo	1	1
	Collaboratore Amministrativo	3	3
	Operaio altamente specializzato	3	3
	Collaboratori Servizi ausiliari	5	5
	Totale	12	12
O - Area degli operatori	Operatore servizi scolastici	1	1
	Totale	1	1
TOTALE COMUNE DI GIUSSANO		92,5	92,5

Con la suddetta deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 23 marzo 2023, il Comune di Giussano ha definito i profili professionali e li ha ricondotti all'interno delle Aree individuate dal CCNL 2019/2021. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area; le competenze definite genericamente in tale ambito, vengono dettagliate nei profili di ruolo, come da allegato C), nel rispetto delle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 22 luglio 2022.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO TRIENNIO 2023 - 2025

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009, pari per questo Ente ad € 173.868,81. L'art. 16, comma 1 quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Gli Enti possono avvalersi di personale a tempo determinato per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale, ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, previa prioritaria valutazione da parte dei dirigenti, dell'impossibilità di farvi fronte con personale al momento in servizio nella struttura comunale e compatibilmente con le risorse finanziarie ed i vincoli in materia di assunzione di personale.

Non si prevedono al momento assunzioni a tempo determinato per il triennio 2023-2025.

LE ASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68.

La quota d'obbligo - pari al 7% dei dipendenti - relativamente ai soggetti disabili ex art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, risulta interamente coperta.

AGGIORNAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI 2023/2025 - ANNO 2023 - Deliberazione di G.C. n. 120 del 29 giugno 2023

Dalla ricognizione dei pensionamenti nell'anno 2023, si evidenzia la collocazione a riposo di una unità di personale di livello Dirigenziale, con decorrenza 1° settembre 2023, che si ritiene fondamentale sostituire. Inoltre, si ritiene necessario prevedere l'assunzione di un Istruttore Tecnico - Area degli Istruttori, da destinare al Servizio Patrimonio e Opere Pubbliche al fine di potenziare un servizio particolarmente impegnato, oltre che nello svolgimento delle incombenze di routine, anche nelle attività straordinarie legate ai progetti del PNRR.

Infine, è confermato per l'anno 2023 una nuova assunzione a tempo indeterminato di un Istruttore Amministrativo, posizione già prevista nel Programma del Fabbisogno di Personale 2022-2024, approvato con deliberazione di G.C. n. 109 del 9.6.2022 e la cui procedura è già conclusa.

ANNO 2023 - personale dirigenziale

Dirigente	Dirigente del Settore Economico Finanziario - Vice Segretario	L'assunzione non potrà decorrere prima del 1° settembre 2023, per turnover di personale uscente
-----------	---	---

ANNO 2023 - personale del comparto

Area	Profilo	Note
I (Istruttori)	Istruttore Amministrativo	Assunzione già prevista dal Piano dei Fabbisogni 2022 - procedura perfezionata con assunzione al 1° aprile 2023
I (Istruttori)	Istruttore Tecnico	Nuova previsione - da assegnare al Settore Patrimonio, Opere Pubbliche e Politiche Sociali

Nelle tabelle seguenti viene dimostrato il rispetto dei limiti normativi alle spese di personale con riferimento agli stanziamenti di bilancio approvati a seguito della variazione di bilancio approvata con delibera di consiglio n. 25 del 25 maggio 2023.

Verifica Spese di Personale - Bilancio di previsione 2023/2025

	Bilancio di previsione 2023-2025		
	Stanziamanti 2023	Stanziamanti 2024	Stanziamanti 2025
SPESEA PERSONALE - MACROAGGREGATO 1	3.920.661,15	3.829.688,41	3.802.688,41
SPESEA PERSONALE - MACROAGGREGATO 2 (parte)	270.294,83	267.900,00	267.900,00
TOTALE SPESE PERSONALE LORDO	4.190.955,98	4.097.588,41	4.070.588,41

Spese da non considerare nel budget:

CATEGORIE PROTETTE	90.500,00	90.500,00	90.500,00
AUMENTI CCNL	269.695,09	252.521,09	251.521,09
SPESE FINANZIATE DA TERZI (elezioni, servizi esterni, incentivo funzioni tecniche, assistente soc.le coperto da contributo statale)	117.000,00	117.000,00	117.000,00
TOTALE SPESE PERSONALE NETTO	3.713.760,89	3.637.567,32	3.611.567,32

VERIFICA DEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DAL 1/1/2023					
	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Media ultimo triennio	
Entrate correnti accertate da rendiconto (art.2, comma 1, lett. b DM 17/3/2020)	20.503.932,76	19.374.291,54	21.043.310,54	20.307.178,28	Individuazione della soglia
FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (art.2, comma 1, lett.b DM 17/3/2020)				1.179.285,00	
Entrate correnti da considerare ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. b DM 17/3/2020(A)				19.127.893,28	
Spese di personale da ultimo rendiconto approvato - esercizio 2021 (art.2, comma 1, lett.a DM 17/3/2020). Spese impegnate su macroaggregato 1 senza considerare irap (B)				3.855.704,88	
Incidenza spese di personale su entrate correnti da dati di bilancio Comune di Giussano (B)/(A)				20,16%	
Valore soglia stabilito dal Decreto quale massima spesa di personale possibile rispetto alle entrate correnti (art.4, comma 1, lettera f DM 17/3/2020)				27,00%	
Incremento di spesa del personale ammissibile nel 2023 rispetto alla spesa di personale 2018 in quota percentuale (art.5, comma 2, lettera f DM 17/3/2020)				21,00%	Verifica del massimo incremento annuale 2023
Spese di personale da rendiconto 2018 quale base per gli incrementi annui (art.5, comma 1 DM 17/3/2020) (C)				3.628.778,40	
Incremento di spesa del personale ammissibile nel 2023 rispetto alla spesa di personale 2018 in valore assoluto (art.5, comma 2, lettera f DM 17/3/2020) (D)				762.043,46	
Totale spesa di personale stanziabile nel 2023 con riferimento al massimo incremento possibile ed all'individuazione della soglia (C) + (D)				4.390.821,86	
Totale spesa di personale stanziabile nel 2023 con riferimento al massimo incremento possibile ed all'individuazione della soglia (H)= (C) + (D)				4.390.821,86	Verifica degli stanziamenti di bilancio 2023 rispetto ai limiti normativi
Totale spesa di personale stanziata nel 2023 da bilancio di previsione 2023-2025 (Totale macroaggregato 1) (ai sensi art.3, c.4-ter DL 36-2022 "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 ..., non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34" (E)				3.920.661,15	
Aumenti CCNL inclusi nei fondi del bilancio di competenza (ipotesi aumenti dipendenti e dirigenti da capitolo 25820) (F)				92.000,00	
Totale spesa di personale su bilancio di previsione 2023 (G)=(E) + (F)				4.012.661,15	
Plafond ancora disponibile per assunzioni (H) - (G)				378.160,71	

Incremento di spesa del personale ammissibile nel 2024 rispetto alla spesa di personale 2018 in quota percentuale (art.5, comma 2, lettera f DM 17/3/2020)	22,00%	Verifica del massimo incremento annuale 2024
Spese di personale da rendiconto 2018 quale base per gli incrementi annui (art.5, comma 1 DM 17/3/2020) (C)	3.628.778,40	
Incremento di spesa del personale ammissibile nel 2024 rispetto alla spesa di personale 2018 in valore assoluto (art.5, comma 2, lettera f DM 17/3/2020) (D)	798.331,25	
Totale spesa di personale stanziabile nel 2024 con riferimento al massimo incremento possibile ed all'individuazione della soglia (C) + (D)	4.427.109,65	
Totale spesa di personale stanziabile nel 2024 con riferimento al massimo incremento possibile ed all'individuazione della soglia (H)= (C) + (D)	4.427.109,65	Verifica degli stanziamenti di bilancio 2024 rispetto ai limiti normativi
Totale spesa di personale stanziata nel 2024 da bilancio di previsione 2023-2025 (Totale macroaggregato 1) (E)	3.797.688,41	
Aumenti CCNL inclusi nei fondi del bilancio di competenza (ipotesi aumenti dipendenti e dirigenti da capitolo 25820) (F)	92.000,00	
Totale spesa di personale su bilancio di previsione 2024 (G)=(E) + (F)	3.889.688,41	
Plafond ancora disponibile per assunzioni (H) - (G)	537.421,24	
Incremento di spesa del personale ammissibile nel 2025 rispetto alla spesa di personale 2018 in quota percentuale (art.5, comma 2, lettera f DM 17/3/2020)	22,00%	Verifica del massimo incremento annuale 2025
Spese di personale da rendiconto 2018 quale base per gli incrementi annui (art.5, comma 1 DM 17/3/2020) (C)	3.628.778,40	
Incremento di spesa del personale ammissibile nel 2025 rispetto alla spesa di personale 2018 in valore assoluto (art.5, comma 2, lettera f DM 17/3/2020) (D)	798.331,25	
Totale spesa di personale stanziabile nel 2025 con riferimento al massimo incremento possibile ed all'individuazione della soglia (C) + (D)	4.427.109,65	
Totale spesa di personale stanziabile nel 2025 con riferimento al massimo incremento possibile ed all'individuazione della soglia (H)= (C) + (D)	4.427.109,65	Verifica degli stanziamenti di bilancio 2025 rispetto ai limiti normativi
Totale spesa di personale stanziata nel 2025 da bilancio di previsione 2023-2025 (Totale macroaggregato 1) (E)	3.770.688,41	
Aumenti CCNL inclusi nei fondi del bilancio di competenza (ipotesi aumenti dipendenti e dirigenti da capitolo 25820) (F)	92.000,00	
Totale spesa di personale su bilancio di previsione 2025 (G)=(E) + (F)	3.862.688,41	
Plafond ancora disponibile per assunzioni (H) - (G)	564.421,24	

Nella tabella seguente si riporta la suddivisione del personale per profilo e per tipo di contratto di lavoro (tempo pieno e tempo parziale) che si avrà quindi al 01.09.2023. Si precisa che il prospetto tiene conto della vigente dotazione organica: con l'approvazione dei decreti attuativi del decreto n. 75/2017 la dotazione organica non è stata eliminata, ma è diventata una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno.

ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE ALLE POSIZIONI AL 1° settembre 2023

<i>Area</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Posti</i>	<i>Posti assegnati</i>	<i>Posti vacanti</i>
SETTORE ORGANIZZAZIONE, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI				
<i>SERVIZIO AFFARI GENERALI E CONTRATTI</i>				
F	Funzionario Amministrativo	1	1	
I	Istruttore Amministrativo	3	3	
OE	Messo Notificatore Collaboratore Amministrativo	1	1	
	Collaboratore Servizi Ausiliari	2	2	
	Totale Servizio	7	7	
<i>RELAZIONI CON IL PUBBLICO</i>				
I	Istruttore Amministrativo	1	1	
	Totale Servizio	1	1	
	TOTALE SETTORE	8	8	
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO				
Dir	Dirigente Settore - Vice Segretario Generale	1		1
<i>SERVIZIO RAGIONERIA E BILANCIO</i>				
F	Funzionario Finanziario	2	2	
I	Istruttore Finanziario	3	3	
	Totale Servizio	5	5	
<i>SERVIZIO TRIBUTI, COMMERCIO E ATTIVITA' ECONOMICHE, SUAP</i>				
F	Funzionario Finanziario	1	1	
I	Istruttore Finanziario	3	3	
I	Istruttore Amministrativo	1	1	
	Totale Servizio	5	5	
<i>SERVIZIO PERSONALE</i>				
F	Funzionario Amministrativo	2	2	
I	Istruttore Amministrativo	1	1	
	Totale Servizio	3	3	
	TOTALE SETTORE	14	13	1

SETTORE PATRIMONIO, OPERE PUBBLICHE E POLITICHE SOCIALI				
Dir	Dirigente Settore	1	1	
SERVIZIO PATRIMONIO E OPERE PUBBLICHE				
F	Funzionario Tecnico	1	1	
Strade - Servizi a Rete - Impianti - Nucleo Pronto intervento				
F	Funzionario Tecnico	1,5	1,5	
I	Istruttore Tecnico	1		1
OE	Operaio altamente specializzato	3	3	
	Collaboratore Servizi Ausiliari	1	1	
Stabili e Verde				
F	Funzionario Tecnico	2	2	
I	Istruttore Tecnico	1	1	
	Totale Servizio	10,5	9,5	1
SERVIZI SOCIALI				
F	Assistente Sociale - Responsabile di Servizio	1	1	
	Assistente Sociale	5	5	
	Funzionario Amministrativo	1	1	
I	Istruttore Amministrativo	2	2	
Asilo Nido				
I	Educatore Asilo Nido	1	1	
OE	Collaboratore Servizi Ausiliari	2	2	
O	Operatori Servizi Ausiliari	1	1	
	Totale Servizio	13	13	
SERVIZIO AMMINISTRATIVO				
F	Funzionario Amm.vo	1	1	
I	Istruttore Amministrativo	3	3	
	Totale Servizio	4	4	
	TOTALE SETTORE	28,5	27,5	1

SETTORE URBANISTICA, EDILIZIA E POLITICHE AMBIENTALI				
Dir	Dirigente Settore	1	1	<i>art. 110</i>
SERVIZIO URBANISTICA E SIT				
F	Funzionario Tecnico	2	2	
I	Istruttore Informatico	1	1	
	Totale Servizio	3	3	
SERVIZIO EDILIZIA				
F	Funzionario Tecnico	1	1	
I	Istruttore Tecnico	1	1	
	Totale Servizio	2	2	
SERVIZIO AMBIENTE				
F	Funzionario Tecnico	1	1	
I	Istruttore Amministrativo	1	1	
	Totale Servizio	2	2	
SERVIZIO AMMINISTRATIVO				
I	Istruttore Amministrativo	2	2	
	Totale Servizio	2	2	
SERVIZIO INFORMATICA E STATISTICA				
F	Funzionario Informatica e Statistica	1	1	
I	Istruttore Informatico	1	1	
	Totale Servizio	2	2	
	TOTALE SETTORE	12	12	

SETTORE SICUREZZA E SERVIZI ALLA CITTADINANZA				
Dir	Dirigente Settore	1	1	
SERVIZIO POLIZIA LOCALE				
F	Funzionario Polizia Locale - Vice Comandante	1	1	
	Funzionario Polizia Locale	1	1	
I	Istruttore Amministrativo	1	1	
I	Agenti Polizia Locale	13	13	
	Totale Servizio	16	16	
SERVIZI DEMOGRAFICI, CULTURA E BIBLIOTECA				
F	Funzionario Amministrativo	2	2	
	Bibliotecario	1	1	
I	Istruttore Amministrativo	5	5	
OE	Collaboratore Amministrativo	3	3	
	Totale Servizio	11	11	
SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE E SPORT				
F	Funzionario Amministrativo	1	1	
I	Istruttore Amministrativo	2	2	
	Totale Servizio	3	3	
	TOTALE SETTORE	31	31	
	TOTALE COMUNE	93,5	91,5	2,0



AGGIORNAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI 2023/2025 - ANNO 2023 - Deliberazione di G.C. n. _____ del __ settembre 2023

A seguito della concessione dell'assenso al trasferimento ad altro Ente per mobilità di una unità di personale del Servizio Pubblica Istruzione e Sport, si rende necessario prevedere l'assunzione di un Istruttore Amministrativo - Area degli Istruttori, da destinare al medesimo servizio al fine di garantire il mantenimento del livello ottimale dei servizi forniti alla cittadinanza.

Sono confermate le assunzioni già previste.

ANNO 2023 - personale dirigenziale

Dirigente	Dirigente del Settore Economico Finanziario - Vice Segretario	L'assunzione non potrà decorrere prima del 1° settembre 2023, per turnover di personale uscente - copertura tramite concorso pubblico
-----------	---	---

ANNO 2023 - personale del comparto

Area	Profilo	Note
I (Istruttori)	Istruttore Amministrativo	Assunzione già prevista dal Piano dei Fabbisogni 2022 - procedura perfezionata con assunzione al 1° aprile 2023
I (Istruttori)	Istruttore Tecnico	Assunzione già prevista - da assegnare al Settore Patrimonio, Opere Pubbliche e Politiche Sociali - copertura tramite mobilità o scorrimento di graduatoria (anche di altro Ente) o procedura concorsuale
I (Istruttori)	Istruttore Amministrativo	Nuova previsione - da assegnare al Servizio Pubblica Istruzione e Sport - copertura tramite mobilità o scorrimento di graduatoria (anche di altro Ente) o procedura concorsuale

PROGRESSIONI TRA LE AREE AI SENSI DELL'ART. 52, COMA 1-BIS, DEL T.U.P.I. E DELL'ART. 13, COMMI 6, 7 E 8 DEL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 16.11.2022

L'articolo 52, comma 1-bis, del TUP, così dispone: «I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti

disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali i contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.»

Per effetto della scelta del Legislatore di demandare alla contrattazione collettiva quanto sopra, giunge la disciplina dell'articolo 13 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, che ai commi 6, 7 e 8, recita: .

“6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”

Viste le tabelle del Conto Annuale 2018, le risorse disponibili sono definite in € 13.169,42, come risultante dalla seguente tabella:

Monte salari 2018		
Dati dal conto annuale 2018		in euro
Tabella 12	Spesa complessiva per retribuzioni	2.282.295
Tabella 13	Compensi accessori	499.888
Tabella 14 cod. L108	Collaborazioni coordinate e continuative	-
Tabella 14 cod. P015	Retribuzioni a tempo determinato	17.778
	totale	2.799.961
	a dedurre:	

	Arretrati CCNL	34.688
	Retribuzioni segretario	48.983
	Retribuzioni dirigenti	93.101
	Retribuzioni dirigenti a tempo determinato	34.251
	Compensi accessori Segretario	79.030
	Compensi accessori Dirigenti	90.908
	Compensi accessori Dirigenti determinato	24.560
	Risultano	2.394.440

Stanziamiento 0,55%	13.169,42
----------------------------	------------------

Al fine quindi di valorizzare le professionalità già presenti nell'Ente, accrescendo il livello di specializzazione e di autonomia nello svolgimento delle proprie funzioni, a valle di un lungo periodo in cui la spesa di personale è stata compressa e, conseguentemente, le dotazioni organiche sono scese notevolmente, questa Amministrazione intende dar corso a tali progressioni nel limite del budget stabilito dal CCNL, in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018.

Si incrementa pertanto il Piano triennale dei Fabbisogni del personale per il triennio 2023-2025, come segue:

Area	Profilo	Full time/ part time	Servizio	Anno	Num.
F (Funzionari ed Elevate Qualificazioni)	Funzionario Amministrativo	FT	Pubblica Istruzione e Sport	2023	1
F (Funzionari ed Elevate Qualificazioni)	Funzionario Amministrativo	FT	Affari Generali e Contratti	2024	1
F (Funzionari ed Elevate Qualificazioni)	Funzionario Amministrativo	FT	Polizia Locale	2024	1
F (Funzionari ed Elevate Qualificazioni)	Funzionario Finanziario	FT	Tributi, Commercio e Attività Economiche, SUAP	2024	2

F (Funzionari ed Elevate Qualificazioni)	Funzionario Informatica e Statistica	FT	Informatica e Statistica	2024	1
---	--	----	-----------------------------	------	---

Il costo totale delle progressioni sopra indicate, calcolato secondo quanto specificato da ARAN nel parere CFL207 del 20/3/2023, nel triennio 2023/2025 ammonta ad € 11.870,54.=

La spesa conseguente all'aggiornamento del presente piano triennale dei fabbisogni trova capienza negli stanziamenti di bilancio 2023-2025, nel rispetto dei limiti normativi alle spese di personale.

Nella tabella seguente si riporta la suddivisione del personale per profilo e per tipo di contratto di lavoro (tempo pieno e tempo parziale) che si avrà quindi al 01.10.2023.

ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE ALLE POSIZIONI AL 1° ottobre 2023

<i>Area</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Posti</i>	<i>Posti assegnati</i>	<i>Posti vacanti</i>
SETTORE ORGANIZZAZIONE, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI				
<i>SERVIZIO AFFARI GENERALI E CONTRATTI</i>				
F	Funzionario Amministrativo	1	1	
I	Istruttore Amministrativo	3	3	
OE	Messo Notificatore Collaboratore Amministrativo	1	1	
	Collaboratore Servizi Ausiliari	2	2	
	Totale Servizio	7	7	
<i>RELAZIONI CON IL PUBBLICO</i>				
I	Istruttore Amministrativo	1	1	
	Totale Servizio	1	1	
	TOTALE SETTORE	8	8	
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO				
Dir	Dirigente Settore - Vice Segretario Generale	1		1
<i>SERVIZIO RAGIONERIA E BILANCIO</i>				
F	Funzionario Finanziario	2	2	
I	Istruttore Finanziario	3	3	
	Totale Servizio	5	5	
<i>SERVIZIO TRIBUTI, COMMERCIO E ATTIVITA' ECONOMICHE, SUAP</i>				
F	Funzionario Finanziario	1	1	
I	Istruttore Finanziario	3	3	
I	Istruttore Amministrativo	1	1	
	Totale Servizio	5	5	
<i>SERVIZIO PERSONALE</i>				
F	Funzionario Amministrativo	2	2	
I	Istruttore Amministrativo	1	1	
	Totale Servizio	3	3	
	TOTALE SETTORE	14	13	1

SETTORE PATRIMONIO, OPERE PUBBLICHE E POLITICHE SOCIALI				
Dir	Dirigente Settore	1	1	
SERVIZIO PATRIMONIO E OPERE PUBBLICHE				
F	Funzionario Tecnico	1	1	
Strade - Servizi a Rete - Impianti - Nucleo Pronto intervento				
F	Funzionario Tecnico	1,5	1,5	
I	Istruttore Tecnico	1		1
OE	Operaio altamente specializzato	3	3	
	Collaboratore Servizi Ausiliari	1	1	
Stabili e Verde				
F	Funzionario Tecnico	2	2	
I	Istruttore Tecnico	1	1	
	Totale Servizio	10,5	9,5	1
SERVIZI SOCIALI				
F	Assistente Sociale - Responsabile di Servizio	1	1	
	Assistente Sociale	5	5	
	Funzionario Amministrativo	1	1	
I	Istruttore Amministrativo	2	2	
Asilo Nido				
I	Educatore Asilo Nido	1	1	
OE	Collaboratore Servizi Ausiliari	2	2	
O	Operatori Servizi Ausiliari	1	1	
	Totale Servizio	13	13	
SERVIZIO AMMINISTRATIVO				
F	Funzionario Amm.vo	1	1	
I	Istruttore Amministrativo	3	3	
	Totale Servizio	4	4	
	TOTALE SETTORE	28,5	27,5	1

SETTORE URBANISTICA, EDILIZIA E POLITICHE AMBIENTALI				
Dir	Dirigente Settore	1	1	<i>art. 110</i>
SERVIZIO URBANISTICA E SIT				
F	Funzionario Tecnico	2	2	
I	Istruttore Informatico	1	1	
	Totale Servizio	3	3	
SERVIZIO EDILIZIA				
F	Funzionario Tecnico	1	1	
I	Istruttore Tecnico	1	1	
	Totale Servizio	2	2	
SERVIZIO AMBIENTE				
F	Funzionario Tecnico	1	1	
I	Istruttore Amministrativo	1	1	
	Totale Servizio	2	2	
SERVIZIO AMMINISTRATIVO				
I	Istruttore Amministrativo	2	2	
	Totale Servizio	2	2	
SERVIZIO INFORMATICA E STATISTICA				
F	Funzionario Informatica e Statistica	1	1	
I	Istruttore Informatico	1	1	
	Totale Servizio	2	2	
	TOTALE SETTORE	12	12	

SETTORE SICUREZZA E SERVIZI ALLA CITTADINANZA				
Dir	Dirigente Settore	1	1	
SERVIZIO POLIZIA LOCALE				
F	Funzionario Polizia Locale - Vice Comandante	1	1	
	Funzionario Polizia Locale	1	1	
I	Istruttore Amministrativo	1	1	
I	Agenti Polizia Locale	13	13	
	Totale Servizio	16	16	
SERVIZI DEMOGRAFICI, CULTURA E BIBLIOTECA				
F	Funzionario Amministrativo	2	2	
	Bibliotecario	1	1	
I	Istruttore Amministrativo	5	5	
OE	Collaboratore Amministrativo	3	3	
	Totale Servizio	11	11	
SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE E SPORT				
F	Funzionario Amministrativo	1	1	In uscita
F	Funzionario Amministrativo	Progressione verticale		
I	Istruttore Amministrativo	3	2	1
	Totale Servizio	3	3	
	TOTALE SETTORE	31	31	
	TOTALE COMUNE	94,5	91,5	3,0

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il Piano di formazione rappresenta uno strumento strategico messo in atto dall'Amministrazione al fine di promuovere le seguenti finalità:

- facilitare la crescita professionale, l'acquisizione e la condivisione di obiettivi di cambiamento;
- attuare una efficace politica di sviluppo delle risorse umane per le quali la realizzazione dei progetti di governo rappresenti la mission da perseguire;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- perseguire la realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, dotata di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, promuovendo negli operatori, attraverso la formazione, la conoscenza e la consapevolezza degli strumenti, anche al fine di trasmetterla ai cittadini;
- costituire un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle azioni amministrative;
- favorire la formazione in ambiti trasversali per consentire più ampia flessibilità nella gestione delle risorse umane;
- assicurare la formazione del nuovo personale per agevolare il tempestivo ed efficace inserimento nella struttura lavorativa;
- accompagnare il reinserimento nella struttura lavorativa di provenienza o di nuova destinazione del personale assente per lunghi periodi;
- favorire una cultura delle pari opportunità e prevenzione di ogni forma di discriminazione di genere;

Le strategie formative adottate dal Comune di Giussano, sono volte a:

- promuovere la formazione a distanza, in quanto agevola la partecipazione del personale ai corsi, consentendo di contemperare le esigenze private e familiari con l'attività lavorativa;
- promuovere la formazione "sul campo",
- garantire la fornitura di editoria specializzata per il costante aggiornamento professionale;
- promuovere, nell'ambito dell'offerta formativa, forme di collaborazione, associazione o di patrocinio anche per la realizzazione presso le sedi comunali, di corsi gratuiti per il personale dell'Ente, eventualmente anche con la partecipazione di altri Enti.

Con tali finalità il Comune aderisce annualmente ad associazioni che assicurano formazione continua su tutte le materie. In particolare, il Comune aderisce ad Upel, Anusca, Anci, Anci Lombardia, Anutel.

La formazione obbligatoria specifica relativa alla sicurezza sul lavoro viene erogata tramite società specializzate nel settore, abilitate e certificate. Nell'anno 2023 verrà erogata formazione in materia di digitalizzazione, in conformità con il piano triennale dell'informatica, nonché la formazione obbligatoria in materia di codice etico e anticorruzione.