

Comune di Cervignano del Friuli
Provincia di Udine



AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE
DI FABBISOGNO DI PERSONALE

2024 – 2026

Allegato 5 del PIAO 2024-26

Febbraio 2024

SOMMARIO

1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

2. Programmazione strategica delle risorse umane
 - 2.1 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa
 - 2.2 Stima del trend delle cessazioni

- 3 Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno ed eventuale riallocazione delle risorse

- 4 Formazione del personale

1. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Prioritariamente appare doveroso effettuare una ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di Cervignano del Friuli.

La *Giunta comunale con delibera n. 98 del 15/05/2019*, in attuazione delle linee guida di cui al *DM 8/5/2018*, ha provveduto ad effettuare una ricognizione dell'assetto organizzativo dell'ente, nonché a definire i nuovi profili professionali necessari per la propria struttura.

Con *deliberazione giuntale n. 32 dd. 25 febbraio 2021* è stato da ultimo modificato l'assetto organizzativo del Comune anche alla luce della recente cessazione di diritto dell'UTI Agro Aquileiese.

Con *deliberazione giuntale n. 36 del 15/02/2023* è stato approvato il "Piano Integrato Attività ed Organizzazione per il triennio 2023-25", tra i cui allegati è confluito anche il Piano del fabbisogno di personale triennio 2023/2025. Il suddetto PIAO e, in particolare, il PTFP 2023-25 è stato da ultimo modificato e aggiornato per effetto della *deliberazione giuntale n. 175 del 09/08/2023*.

Al 31/12/2023 il numero totale dei dipendenti del Comune di Cervignano del Friuli era pari a 114, di cui 39 appartenenti alla pianta organica aggiuntiva POA. Si riporta di seguito una tabella nella quale viene suddiviso il personale rispetto all'orario di lavoro (*full time – part time*) e rispetto al tipo di contratto (*tempo indeterminato – determinato*).

ORARIO DI LAVORO	N. DIPENDENTI con contratto a tempo indeterminato	N. DIPENDENTI con contratto a tempo determinato
Part time 18 ore	1	/
Part time 30 ore	12	/
Part time 32 ore	2	/
Full time	96	3
Totale	111	3

Nella tabella seguente è stata inserita la descrizione qualitativa del personale dipendente a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente al triennio considerato 2024-26 suddivisa per categorie di inquadramento e ai relativi profili professionali.

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato		Totale
		Uomini	Donne	
D	Amministrativo e/o contabile – Tecnico – assistente sociale Psicologo	9	32 ¹	41
C	Amministrativo e/o contabile e/o tecnico Tecnico informatico Collaboratore socio assistenziale	7	34	41
B	Collaboratore amministrativo/tecnico Operaio specializzato e/o autista scuolabus Operatore	10	7	17

¹ All'interno della tabella della ripartizione del personale al 31/12/2023 il numero delle dipendenti cat. D donne è stato indicato come n.32, è da evidenziare che n. 1 era in aspettativa.

	Assistenti domiciliari			
A	Operatore/centralinista Operaio	2	2	4
PLB	Ufficiale Tenente di polizia locale	/	1 ²	1
PLA	Agente di polizia locale	2	5	7
Totale		30	81	111

1.1 VERIFICA DELLE SCOPERTURE DI QUOTE D'OBBLIGO PER IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DISABILI DI CUI ALLA L. N. 68/1999

Prendendo a riferimento l'ultimo prospetto informativo di gennaio 2024, inviato telematicamente al Centro per l'impiego di Udine, si evince che la quota d'obbligo di cui alla L. N. 68/99 al 31/12/2023 non viene rispettata, pertanto l'ente provvederà ad adeguarsi a quanto previsto dalla normativa vigente in caso di nuova assunzione prevedendo una tra le seguenti opzioni:

- la riserva di n. 1 posto al personale diversamente abile nel prossimo concorso;
- l'indizione di un concorso ad hoc per l'assunzione di personale diversamente abile;
- l'invio di una richiesta di convenzione di programma al Centro per l'impiego.

Per completezza si indica che, al 31/12/2023, i lavoratori disabili L.68/99 erano n. 6 a tempo pieno (art. 1 – L.68/99) e n. 1 a tempo part time 30 ore (L.68/99 art.18).

1.2 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Come già in parte emerso in una delle precedenti tabelle, il Comune di Cervignano del Friuli alla data del 31/12/2023 aveva in essere n. 3 contratti di lavoro a tempo determinato presso il servizio sociale del comune – Pianta organica aggiuntiva POA: n. 1 istruttore amministrativo e n. 2 assistenti sociali.

Si evidenzia altresì che il comune di Cervignano del Friuli al 31/12/2023 si avvaleva dell'operato a tempo determinato di un dipendente di altro comune in comando presso il corpo di polizia locale del proprio ente.

1.3 PERSONALE SOMMINISTRATO

Come emerge dalla lettura dell'art. 2 del CCRL dd. 25.07.2001 che testualmente recita "*Gli enti possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo secondo la disciplina della legge 196/97 per soddisfare esigenze di carattere non continuativo, e/o a cadenza periodica, per attività connesse ad esigenze straordinarie, o per particolari punte di attività o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio, o attraverso le modalità di reclutamento ordinario...*"; il ricorso a forme di lavoro flessibile è previsto nella misura massima del 7% del personale in servizio a tempo indeterminato arrotondato per eccesso all'unità superiore.

Di seguito si riporta la fotografia al 31/12/2023 del personale somministrato presso il comune di Cervignano del Friuli:

² All'interno della tabella della ripartizione del personale al 31/12/2023 il numero delle donne PLB è stato indicato come n.1, è da evidenziare che era in comando presso un altro ente.

SERVIZIO	NR. DIPENDENTI SOMMINISTRATI	PROFILO
Alla persona	1	Istruttore amministrativo
Servizio Sociale	1	Collaboratore amministrativo
	3	Assistente Sociale
Urbanistica	1	Istruttore amministrativo
Commercio	1	Istruttore amministrativo
	7	

1.4 VERIFICA DELL'ASSENZA DI SOPRANNUMERO O DI ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33, COMM 2, D.LGS 165/2001

Con la delibera di approvazione del PIAO 2024-26 viene verificata l'assenza di soprannumero e di eccedenza di personale ex art. 33, comm 2, D.Lgs 165/2001. Si riporta di seguito il rispettivo punto della delibera:

Il Comune delibera (...) di dare atto che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art.33 D. Lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12/11/2011 n.172 nell'organico di questo Ente non risultano situazioni di soprannumero o comunque di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente.

2. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

2.1 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

L'evoluzione normativa ha spostato l'attenzione da limiti di consistenza di personale in termini numerici a limiti in termini di spesa. In particolare, per gli enti appartenenti al comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia gli obblighi per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale sono definiti dalla L.R. 18/2015, come modificata dalla L.R. 20/2020, secondo un principio di sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, che impongono di mantenere la medesima entro un valore soglia, come rapporto percentuale tra la spesa di personale e la media degli accertamenti riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Gli enti locali che si collocano sotto la soglia articolata per fascia demografica possono incrementare la spesa di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al predetto valore soglia, ovvero a fronte di eventuali sforamenti adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento.

Comune di Cervignano del Friuli
PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-26

Con deliberazione della Giunta Regionale n. 1994 dd. 23.12.2021 sono stati ridefiniti i valori soglia di cui alla L.R. 18/2015 che per la classe demografica cui il Comune di Cervignano del Friuli appartiene, vengono rideterminati nel 23,40%.

Per quanto sopra esposto la dotazione organica per gli anni 2024-26, intesa quale dotazione di spesa di personale potenziale invalicabile dal piano triennale di fabbisogno di personale, nel rispetto delle nuove norme regionali in materia e tenuto conto delle poste di entrata corrente e del FCDE iscritte nel Bilancio di previsione 2024/2026, approvato con deliberazione consiliare n. 117 del 20/12/2023 e variato con deliberazione giunta n. 7 del 17/01/24 e comunicate dal responsabile del Servizio finanziario, viene così quantificata:

**MONITORAGGIO INDICATORE SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE
- DATI BILANCIO PREVISIONE 2024-2025-2026**

COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI

	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
TIPOLOGIA			
SPESA	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
A SOMMARE			
VOCE PDC U.1.01.00.00.000	€ 5.278.398,02	€ 5.182.224,66	€ 5.107.155,53
VOCE PDC U.1.03.02.12.000	€ 149.331,01	€ 40.000,00	€ 40.000,00
rimborsi dovuti per personale in comando, distacco, convenzione, ecc.	€ 33.549,00	€ 0,00	€ 0,00
A DETRARRE			
spese per cantieri di lavoro	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
rimborsi ricevuti per personale in comando, distacco, convenzione, ecc.	€ 314.777,88	€ 268.553,88	€ 268.553,88
spese per assunzioni di personale per le quote finanziate da specifiche entrate vincolate provenienti da altri soggetti	€ 35.588,21	€ 0,00	€ 0,00
spese per assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR			
spese per assunzioni a tempo determinato a valere sulle proprie risorse di bilancio per attuazione progetti PNRR			
spese per arretrati di esercizi precedenti e relativi a rinnovi contrattuali			
spese conseguenti all'attuazione norme interpretazione autentica LR 13/2022, articolo 9, comma 48			
TOTALE SPESE	€ 5.110.911,94	€ 4.953.670,78	€ 4.878.601,65

TIPOLOGIA			
ENTRATE ESERCIZIO 2024	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
A SOMMARE			
VOCE PDC E.1.00.00.00.000	€ 5.414.824,96	€ 5.411.445,50	€ 5.411.445,50
VOCE PDC E.2.00.00.00.000	€ 23.329.479,78	€ 21.182.182,09	€ 20.917.881,86
VOCE PDC E.3.00.00.00.000	€ 6.014.191,20	€ 5.656.613,95	€ 5.659.979,35

Comune di Cervignano del Friuli
PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-26

entrata da tari per i soli comuni che hanno optato per la tariffa a natura corrispettiva, ai sensi dell'articolo 1, comma 668, della legge 27 dicembre 2013, n. 147			
A DETRARRE			
FCDE stanziato nella parte corrente del bilancio di previsione	460.690,88	€ 417.712,71	€ 418.282,29
rimborsi ricevuti per spesa cantieri di lavoro			
rimborsi ricevuti per spese personale in comando, distacco, convenzione	314.777,88	268.553,88	268.553,88
entrate vincolate ad assunzioni di personale e provenienti da altri soggetti	€ 35.588,21	€ 0,00	€ 0,00
entrata correlata alla spesa per assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR			
entrata correlata al contributo previsto dal DL 152/2021 per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per assunzioni a tempo determinato per attuazione progetti PNRR			
fondo svalutazione crediti su tari per i soli comuni che hanno optato per la tariffa a natura corrispettiva			
importo tabella P di cui all'articolo 9, comma 16, LR 22/2022			
TOTALE ENTRATE	€ 33.947.438,97	€ 31.563.974,95	€ 31.302.470,54

indicatore di sostenibilità	15,06%	15,69%	15,59%
valore soglia per la classe di riferimento (eventualmente incrementato del premio in relazione alla sostenibilità del debito)	23,40%	23,40%	23,40%
premio in relazione alla sostenibilità del debito (indicatore 8.2 bilancio di previsione)			
valore soglia finale	23,40%	23,40%	23,40%
SCOSTAMENTO	-8,34%	-7,71%	-7,81%

I suddetti importi di spesa costituiscono il limite massimo di spesa potenziale di personale sostenibile dal Comune di Cervignano del Friuli nel rispetto del valore soglia del 23,40% stabilito dalla Regione.

La programmazione contenuta nel presente piano è redatta nel rispetto della spesa di personale potenziale invalicabile come sopra definita ed è compatibile con gli stanziamenti di bilancio 2024/2026.

2.2 Stima del trend delle cessazioni

Attualmente non è possibile effettuare un'analisi predittiva precisa ed attendibile relativa alle future cessazioni tenuto conto, da un lato, che negli ultimi anni il turnover è aumentato a causa delle modifiche intervenute nel mercato del lavoro, dell'aumento esponenziale del numero di concorsi pubblici attivi e delle scelte non prevedibili da parte dei singoli

Comune di Cervignano del Friuli
PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-26

lavoratori, e, dall'altro, a causa della continua evoluzione del quadro normativo di riferimento che modifica i requisiti per l'accesso al pensionamento.

Per una corretta analisi del fabbisogno di personale appare utile partire riepilogando le cessazioni dell'ultimo triennio 2021-23, al fine di comprendere i posti che in data 01/01/2024 risultano ancora vacanti.

Cessazioni 2021 – rimaste in sospeso	Note
N. 1 Agente di polizia locale cat PLA cessato in data 31/10/2021	Posto coperto in data 01/01/2024
Cessazioni 2022	Note
N. 1 Assistente sociale cat D – POA cessato in data 03/08/2022	Posto coperto in data 01/06/2023
N. 1 operatore di assistenza cat. B cessato in data 31/07/2022	Posto soppresso, pertanto non viene sostituito
N.1 operaio presso l'ufficio tecnico cessato in data 30/06/2022	Posto coperto in data 27/03/2023
N. 1 istruttore direttivo tecnico cat D cessato in data 04/06/2022	Posto coperto in data 01/12/2023
N. 1 istruttore direttivo amministrativo/contabile cat D – RUO cessato in data 31/05/2022	Posto coperto in data 28/12/2022
N.1 Responsabile del servizio sociale POA cat. D	In aspettativa dal 06/02/2022
N. 1 istruttore tecnico cat. C cessato in data 15/06/2022	Posto coperto in data 20/06/2022
N. 1 istruttore amministrativo cat. C – Affari generali/segreteria cessato in data 31/01/2022	Posto coperto in data 25/01/2022
N. 1 istruttore amministrativo cat. C – Affari generali/anagrafe cessato in data 31/12/2022	Posto coperto in data 11/07/2022
N. 1 Agente di polizia locale cat PLA cessato in data 15/12/2022	Posto coperto in data 16/02/2023
N. 1 Agente di polizia locale cat PLB in comando dal 31/12/2022	Posto coperto temporaneamente con comando da altro comune in data 16/08/2023
Cessazioni 2023	Note
N. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C – Casa di riposo - cessato in data 24/02/2023	Posto coperto in data 01/09/2023
N. 1 Assistente sociale cat D – POA cessato in data 15/06/2023	Posto coperto in data 01/07/2023
N. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C – Servizio Tributi - cessato in data 31/12/2023	Ipotesi di copertura con modalità previste dalla legge – anno 2024
N. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C – POA - cessato in data 15/01/2023	Posto coperto in data 04/12/2023
N. 1 Agente di polizia locale cat PLA cessato in data 31/07/2023	Copertura in corso
N. 1 Agente di polizia locale cat PLA cessato in data 31/07/2023	Ipotesi di copertura con modalità previste dalla legge - anno 2024
N. 1 istruttore amministrativo cat. C – Ruo - cessato in data 30/11/2023	Posto coperto in data 01/09/2023 per affiancamento e poi cessato in data 30/11/2023
N. 1 istruttore amministrativo cat. C – Ruo - cessato in data 30/11/2023	Posto coperto in data 01/12/2023

N. 1 istruttore tecnico informatico cat. C cessato in data 31/10/2023	Posto coperto in data 01/09/2023 per affiancamento
N. 1 operaio cat. B cessato in data 15/09/2023	Ipotesi di copertura con modalità previste dalla legge - anno 2024

Dopo aver definito le cessazioni degli anni precedenti ed evidenziato i posti che risultano ancora vacanti, si procede alla stima delle cessazioni 2024/2026.

In riferimento al triennio 2024/2026 alla data odierna sono al momento note le seguenti ulteriori cessazioni:

- N. 1 istruttore amministrativo cat. C presso l'ufficio demografico a decorrere dal 08/01/2024 (ultimo giorno di servizio 07/01/2024) con diritto alla conservazione del posto;
- N.1 istruttore direttivo tecnico cat. D presso l'ufficio tecnico a decorrere dal 02/04/2024 (ultimo giorno di servizio 01/04/2024) con diritto alla conservazione del posto.

Si stimano altresì le seguenti cessazioni che nel triennio 2024/2026 per accesso al trattamento pensionistico (si sottolinea, come indicato nel precedente paragrafo, l'incertezza della previsione legata anche alla mancanza della verifica dell'ECOCERT):

- N. 1 Assistente sociale cat D – POA (cessione stimata – anno 2025)
- N. 1 istruttore amministrativo cat. C (cessione stimata – anno 2025)
- N. 1 istruttore amministrativo cat. C (cessione stimata – anno 2026)

3. EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI: STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO E ED EVENTUALE RIALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Preliminarmente alla stesura del presente documento l'Amministrazione, con la collaborazione del Segretario comunale, sentiti i Responsabili di posizione organizzativa, ha effettuato una ricognizione generale del fabbisogno di risorse umane all'interno dell'organizzazione dal punto di vista quantitativo e qualitativo. Ciò ha permesso di individuare le competenze da inserire e di definire la programmazione del personale per il triennio 2024/26 con particolare riferimento all'anno 2024.

Rispetto alle suddette necessità si evidenzia la necessità di provvedere:

1. Nel corso del 2024:

- alla copertura dei suddetti posti vacanti entro il 31/12/2024;
- all'istituzione, su indicazione del responsabile del servizio e a seguito dell'analisi del carico di lavoro, di un nuovo posto di istruttore amministrativo cat. C presso il servizio demografico – servizio elettorale necessario a soddisfare le esigenze di servizio proprie del servizio (assunzione prevista dal 16/02/2024);
- a garantire il mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over, autorizzando sin d'ora l'attivazione di ulteriori ed eventuali procedure di reclutamento idonee a sopperire a cessazioni intercorse, non previste o prevedibili e garantire continuità al servizio, quindi a parità di spesa, senza la previa variazione del piano.

1. Nel corso del 2025

- alla conferma delle assunzioni programmate nel 2024 e non portate a conclusione;

- a garantire il mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over procedendo all'attivazione delle procedure di reclutamento più idonee a garantire continuità al servizio, senza la previa variazione del piano.
2. **Nel corso del 2026** si rende necessario provvedere alle seguenti assunzioni:
- alla conferma delle assunzioni programmate nel 2024-25 e non portate a conclusione;
 - a garantire il mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over procedendo all'attivazione delle procedure di reclutamento più idonee a garantire continuità al servizio, senza la previa variazione del piano;

Di seguito si riporta lo schema riepilogativo della programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato riferite al triennio 2024/2026.

**FABBISOGNO 2024 - 2026 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO COMPRESO EX ART. 110 COMMA 1
D.LGS 267/2000 – FABBISOGNO ANNO 2024**

Cat.	Profilo	Fabbisog no n. unità	N. unità già in forza 01/01/2024	Cessazioni previste	N. unità da reclutare - 2024	Modalità di reclutamento
D	Amministrativo e/o contabile Tecnico – assistente sociale Psicologo	41	41	1	1	<u>Assunzione di N. 1 Istruttore direttivo tecnico</u> (dal 02/10/2024) Modalità di reclutamento prevista della legge: mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio)
PLB	Ufficiale Tenente di polizia locale	1	1	/	/	NB: n.1 PLB attualmente risulta in comando presso altro ente NB: n. 1 PLB è dipendente di altro ente ed assunto a tempo determinato mediante l'istituto del comando
C	Amministrativo e/o contabile e/o tecnico, tecnico informatico Collaboratore socio assistenziale	42	41	2	3	<u>Assunzione di N. 1 Istruttore amministrativo – Uff. Demografico – Elettorale</u> (dal 16/02/2024) – POSTO AGGIUNTO Modalità di reclutamento prevista della legge: mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio) <u>Assunzione di N. 1 Istruttore amministrativo – Uff. Demografico – Elettorale</u> (dal 08/07/2024) Modalità di reclutamento prevista della legge: mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio) - attualmente coperta tramite Comando con la Regione FVG <u>Assunzione di N. 1 Istruttore amministrativo contabile – Uff. Tributi</u> (dal 01/07/2024) Modalità di reclutamento prevista della legge: la più idonea a garantire continuità al servizio
PLA	Agente di polizia locale	10	7	0	3	<u>Assunzione di n. 3 Agente di polizia locale</u> Modalità di reclutamento prevista dalla legge: mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio) DI CUI: - copertura di n.1 posto in data 01/01/2024 (1^classificato mobilità) - copertura di n. 1 posto dal 01/02/2024 (2^classificato mobilità)
B	Collaboratore amministrativo/tecnico Operaio specializzato e/o autista scuolabus Operatore Assistenti domiciliari	18	17	/	1	<u>Assunzione di n. 1 Operaio</u> Modalità di reclutamento prevista della legge: mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio)
A	Operatore/centralinista Operaio	4	4	/	/	
		116	111	3	8	
PERSONALE FUORI DALLA DOTAZIONE ORGANICA OPERANTE PRESSO L'ENTE						
Segretario Generale in convenzione						1

COMANDI, DISTACCHI, CONVENZIONI, UTILIZZI CONDIVISI, SCAVALCHI

DESCRIZIONE
Convenzione Segreteria (Segretario Comunale)
Convenzione servizio finanziario
Convenzione servizio Commercio
Convenzione CUC
Convenzione Corpo di Polizia Municipale
Convenzione personale
Servizio sociale di ambito (Comune Capofila Cervignano del Friuli)

Con l'approvazione del presente piano, la Giunta Comunale autorizza, fermo restando il rispetto del limite della dotazione organica, la stipulazione di convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale ex art. 27 CCRL 19/07/2023 e art. 28 della legge 18/2016 e s.m.i. configurandosi quali atti del privato datore di lavoro qualora il responsabile di servizio ne ravvisi l'opportunità, previa informativa.

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE TRIENNIO 2024/2026

L'amministrazione si riserva di avvalersi di forme di lavoro flessibile nelle more della sostituzione del personale cessato e comunque nel rispetto delle causali previste dall'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001 e del valore soglia riferito alla sostenibilità della spesa di personale di cui ai punti precedenti.

Si stabilisce quale direttiva per i responsabili di servizio che, preliminarmente alla richiesta o all'avvio delle procedure finalizzate all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato o al conferimento di incarichi di collaborazione coordinata o continuativa o all'avvio di lavoratori con contratto di somministrazione o all'avvio di rapporti di lavoro accessorio, venga effettuata una compiuta valutazione sull'impossibilità di avvalersi di personale interno per sopperire alla esigenza temporanea verificata, anche attraverso una razionalizzazione e/o semplificazione delle attività.

ULTERIORI STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Si evidenzia per completezza che il Comune di Cervignano del Friuli al momento dell'approvazione del PIAO 2024-26 non ha previsto strategie di copertura di fabbisogno del personale ulteriori rispetto alle assunzioni di cui sopra, riportate nell'apposita tabella del fabbisogno 2024-26.

Il Comune si riserva altresì la possibilità di provvedere, in caso di necessità, all'aggiornamento del Piano mediante la copertura dei fabbisogni anche attraverso altre modalità, come il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti
- meccanismi di progressione di carriera interni
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o affiancamento)

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Le scelte del Comune di Cervignano del Friuli in materia di formazione del personale vengono programmate da ciascun TPO Responsabile di settore sulla base delle esigenze rilevate di volta in volta e soddisfatte nei limiti delle risorse disponibili, dando priorità alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro (generale e specifica per le singole mansioni) e in materia di *privacy* che viene garantita e attuata da tutti i dipendenti.

Si evidenzia che nel corso del 2023, l'ente si è attivato nella promozione della formazione continua di tutto il personale dipendente, ad esempio:

- in data 13/07/2023 è stata richiesta a tutte le TPO responsabili di settore la disponibilità a formare in base alle necessità il personale dell'ente nelle materie di loro competenza;
- in data 19/07/2023, a seguito delle novità introdotte in materia, tutto il personale è stato invitato a seguire il *webinar* di M. Catalano "Corso di formazione obbligatoria 2023: codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Inoltre l'ente ha previsto diverse misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, tra i quali rientrano, per esempio, i ricorsi a:

- permessi di studio previsti dall'art. 47 del CCRL 2002 – diritto allo studio. I dipendenti del Comune che vogliono usufruirne devono presentare domanda e, nel rispetto dei requisiti e della percentuale massima che l'ente può consentire, possono aver diritto al riconoscimento di 150 ore da utilizzare nell'anno solare e da dedicare a percorsi di studio;
- tempo di lavoro part time. I dipendenti del Comune nel rispetto di determinate percentuali, possono richiedere la diminuzione dell'orario di lavoro.
- lavoro agile. Una delle novità che il Comune di Cervignano ha introdotto con l'approvazione del PIAO 2023-25, e in particolare con quella del POLA, è la possibilità per i dipendenti di poter richiedere di lavorare in

modalità agile. Questo tipo di lavoro consentirà ai dipendenti di conciliare al meglio la vita privata a quella lavorativa.