

## Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

### Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

#### Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

##### Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</b>  TOTALE A TEMPO INDETERMINATO: n. 24 unità di personale (escluso il segretario)  <i>di cui:</i> n. 24 a tempo indeterminato  <b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b>  <b>n. 7 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione</b>  <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di <i>Istruttore direttivo contabile</i> n. 3 con profilo di <i>Istruttore direttivo tecnico</i> n. 1 con profilo di <i>Istruttore direttivo di vigilanza</i> n. 2 con profilo di <i>Istruttore direttivo Amministrativo</i>  <b>n. 8 Area Istruttori</b>  <i>così articolate:</i> n. 5 con profilo di <i>Istruttore Amministrativo</i> n. 1 con profilo di <i>Istruttore Amministrativo-Contabile</i>
--	---	--

n. 2 con profilo di Istruttore di Vigilanza

**n. 9 Area Operatori Esperti**

*così articolate:*

- n. 5 con profilo di Autisti mezzi Speciali-Manutentori
- n. 1 con profilo di Autista- Manutentore
- n. 1 con profilo di Ausiliario del Traffico
- n. 1 con profilo di Operaio Specializzato
- n. 1 con profilo di Esecutore Amministrativo

**PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

nessuno

3.3.2  
Programmazione  
strategica delle  
risorse umane

**A) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:**

**a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

VISTO il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022 al netto dei rimborsi per la segreteria convenzionata, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2020	2021	2022
Dati da consuntivi approvati <i>al netto dei rimborsi per la segreteria convenzionata</i>	4.418.854,56 <i>a</i>	4.120.370,21 <i>b</i>	4.363.209,03 <i>c</i>

FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2022	731.816,48 <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE <i>(media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)</i>	3.568.994,79 <i>(a+b+c)/3-d</i>

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale (rendiconto 2022) (al netto quota segretario convenzionato) / Media entrate al netto FCDE
<b><u>963.495,96= / 3.568.994,79= 27,00%</u></b>

Considerato che l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti**

...

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera **e**), avendo 31/12/2022 (abitanti n. 5178)

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020-Anno 2022	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
A	0-999	29,50%	33,00%	33,50%
B	1000- 1999	28,60%	33,00%	32,60%
C	2000-2999	27,60%	28,00%	31,60%
D	3000-4999	27,20%	26,00%	31,20%
<b><u>E</u></b>	<b><u>5000-9999</u></b>	<b><u>26,90%</u></b>	<b><u>24,00%</u></b>	<b><u>30,90%</u></b>
F	10000-59999	27,00%	19,00%	31,00%
G	60000-249999	27,60%	14,00%	31,60%
H	250000-1499999	28,80%	8,00%	32,80%
I	1500000>	25,30%	4,00%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

- FASCIA 1. Comuni virtuosi
- FASCIA 2. Fascia intermedia.
- FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

**Questo ente, a seguito dell'approvazione del rendiconto 2022, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 27,00%, si colloca nella FASCIA 2 – INTERMEDIA poiché il suddetto rapporto si colloca al di sopra del valore soglia di cui alla tabella 1 ma sotto il valore soglia della tabella 3.**

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per effettuare il turn over al 100% a condizione di non incrementare il rapporto tra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendo intendersi per ultimo rendiconto quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione.

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

Verificato, inoltre, chela spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo*, come segue:

**Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro € 904.304,40**

Tale limite è rappresentato per il Comune di Vitorchiano dall'importo della media della spesa di personale del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 pari ad euro 904.304,40

**Limite di spesa di personale, ai sensi dal D.M. 17.3.2020 per l'anno 2023: Euro € 1.038.897,21**

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

**ENTE INTERMEDIO**

**I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)**

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021	4.120.370,21 €	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	4.363.209,03 €	
<b>STIMA PRUDENZIALE entrate correnti</b>	<b>2023</b>	<b>4.523.037,76 €</b>	
<b>Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio</b>		<b>4.335.539,00 €</b>	
<b>Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio</b>	<b>2023</b>	<b>487.241,90 €</b>	
<b>Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE anno 2023</b>	<b>(p)</b>	<b>3.848.297,10 €</b>	
<b>Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)</b>	<b>(q)</b>	<b>27,00%</b>	
<b>STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno</b>	<b>2024 (p) * (q)</b>	<b>1.038.897,21 €</b>	

**Limite spesa di personale 2024 ai sensi del D.M. 17.3.2020 ente intermedio**

Spesa prevista 2024 al netto Irap Intervento 1+Spesa prevista 2024 rimborso segretario Convenzione netto Irap € 1.043.053,65 al netto delle Spese per assunzioni personale tempo determinato PNRR anno 2024 € 50.752,67

**Totale spesa prevista 2024 € (1.043.053,65-50.752,67)= 992.300,98**  
**Totale spesa prevista 2025 € 992.300,98**  
**Totale spesa prevista 2026 € 992.300,98**

Non sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato per il 2024-2026.

**Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo.*

**Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro € 904.304,40**

Tale limite è rappresentato per il Comune di Vitorchiano dall'importo della media della spesa di personale del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 pari ad euro 904.304,40

Voce	Previsione			
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Dipendenti al 1/1( escluso il segretario comunale)	23	24	24	24
Cessazioni	-	-	-	-
Assunzioni	1	-	-	-
Dipendenti al 31/12	24	24	24	24
Segretario Comunale al 50%	1	1	1	1
Spesa di personale	1.128.286	1.112.250	1.058.070	1.058.070
Voci escluse (-)	237.773	262.037	207.857	207.857
Spesa di personale netta	890.513	850.213	850.213	850.213
Limite co. 557 quater (1)	904.304	904.304	904.304	904.304

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

Si da atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro € <b>21.626,00</b>
---

Previsione spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro € <b>16.253,00</b>
---

Si prevede di utilizzare la somma, fino a concorrenza del limite massimo di lavoro flessibile anno 2009 per far fronte alle esigenze di carattere temporaneo e/o eccezionale che si presenteranno nell'annualità (staff del sindaco, c. tempo determinato , collaborazione ecc).

Si prevede, altresì, nell'annualità l' assunzione a tempo determinato e p.t. di personale di Polizia locale da finanziare con i proventi dell'art. art. 208 C.d.S.. (risorse aggiuntive rispetto al limite lavoro flessibile anno 2009).

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

Si da atto che l' Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazioni rese dai Responsabili dei servizi con esito negativo.

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

il Comune di Vitorchiano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che:

- **nell'annualità 2022** si è avuta la cessazione di n. 3 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, appartenenti all'Area dei *Funzionari ed Elevata Qualificazione*. *Due di questi sono stati sostituiti nell'anno stesso, in virtù del PTFP 2022-2024.*

		<p><b>Nel corso dell'annualità 2023 si è proceduto all'assunzione 1 Istruttore direttivo Amministrativo appartenente all'Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione (ex categoria D), all'interno del Settore Affari Generali.</b></p> <p>- alla luce delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p><b>ANNO 2024:</b> nessuna cessazione prevista  <b>ANNO 2025:</b> nessuna cessazione prevista  <b>ANNO 2026:</b> nessuna cessazione prevista</p> <p><b>c) <u>stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</u></b></p> <p><i>Nell'anno 2022, vi è stata la cessazione volontaria di n. 1 Istruttore direttivo Amministrativo appartenente all'Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione (ex categoria D), all'interno del Settore Affari Generali.</i></p> <p><b>Nel corso dell'annualità 2023, l'Amministrazione ha assunto n. 1 (una) unità di personale di Area FEQ e profilo Istruttore Direttivo Amministrativo, a supporto del Settore Affari Generali.</b></p> <p><b>Non sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato per il 2024-2026.</b></p> <p><i>Si autorizza, tuttavia, per il triennio 2024-2026 l'immediata sostituzione delle unità di personale che dovessero venire cessare, con le medesime in termini di aree e profili professionali, salvo diverso atto deliberativo.</i></p> <p><b>d) <u>certificazioni del Revisore dei conti:</u></b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con <b>Verbale del .....</b></p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b><u>A) MODIFICA DELLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE FRA SERVIZI/SETTORI/AREE:</u></b></p> <p>Nessuno</p> <p><b><u>B) ASSUNZIONI MEDIANTE UTILIZZO DI GRADUATORIE CONCORSUALI VIGENTI:</u></b></p> <p>Nessuno</p> <p><b><u>C) ASSUNZIONI MEDIANTE MOBILITÀ VOLONTARIA:</u></b></p> <p>Nessuno</p>

**D) PROGRESSIONI VERTICALI DI CARRIERA:**

Nessuno

**E) ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE**

Per il triennio in esame il competente Responsabile potrà procedere, nel limite di spesa stabilito dalla normativa vigente (**€ 21.626,00**) con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale alle eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per l'attivazione di eventuali tirocini extracurricolari o di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente ma comunque nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

Si prevede, altresì, nell'annualità 2024 l' assunzione a tempo determinato e p.t. di personale di Polizia locale da finanziare con i proventi dell'art. art. 208 C.d.S.. (risorse aggiuntive rispetto al limite lavoro flessibile anno 2009).

**F) LE ASSUNZIONI STRAORDINARIE A TEMPO DETERMINATO PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR**

Dato atto che:

- l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR;
- l'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio;
- l'art. 1, comma 562, della legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021), che ha escluso la spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie alle Città metropolitane per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR dai limiti di spesa ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e art. 1, commi 557 e ss. L. n. 296/2006.
- tali misure sono complementari tra loro;

CONSIDERATO in particolare, che le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su risorse proprie (art. 31 bis commi 1 e 4 D.L. n. 152/2021):

- possono andare oltre l'ordinaria durata dei contratti di lavoro a tempo determinato (36 mesi), ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque purché non si superi il 31 dicembre 2026;
- non sono assoggettate al limite al lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);
- non rilevano ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non hanno ripercussioni negative sulla capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013)

DATO ATTO che ai sensi del comma 1 dell'art. 31 bis D. L. 152/2021 le assunzioni straordinarie sono consentite nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 di seguito riportata.

**Tabella 1 (Articolo 31-bis, comma 1)**

FASCIA DEMOGRAFICA	PERCENTUALE
1.500.000 abitanti e oltre	0,25
250.000-1.499.999 abitanti	0,3
60.000-249.999 abitanti	0,5
10.000-59.999 abitanti	1
<b>5.000-9.999 abitanti</b>	<b>1,6</b>
3.000-4.999 abitanti	1,8
2.000-2.999 abitanti	2,4
1.000-1.999 abitanti	2,9
Meno di 1.000 abitanti	3,5

CONSIDERATO infine che le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

RICHIAMATA la Circolare n. 4 del 2022 della Ragioneria Generale dello Stato in materia di assunzioni a valere sulle risorse del PNRR (art. 1 D.L. 80/2021);

DATO ATTO CHE ai sensi del comma 1 del citato articolo 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 *“le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto”*. [...]

EVIDENZIATO CHE, sulla base delle indicazioni fornite dalla citata circolare, le spese di personale a valere sui fondi PNRR potranno raggiungere per ogni singola progettualità, le percentuali massime e gli importi massimi in valore assoluto secondo lo schema che segue:

FASCIA	PERCENTUALE	FASCIA FINANZIARIA DI PROGETTO (COSTO TOTALE AMMESSO A FINANZIAMENTO)	MASSIMALE COSTO PERSONALE DA IMPUTARE AL PROGETTO
A	10	Fino a 5.000.000	250.000
B	5	Da 5.000.001 a 15.000.000	600.000
C	4	Da 15.000.001 a 50.000.000	1.500.000

D	3	Da 50.000.001	3.000.000
---	---	---------------	-----------

RILEVATO:

- che il Comune ha attivato progetti per la realizzazione di interventi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) come di seguito specificati con indicazione del Contributo per eventuale reclutamento di personale ai sensi dell'art. 1, comma 1, DL n. 80/2021 (% come indicata nella Circolare MEF n. 4 del 18 gennaio 2022):

**MISURA: M2C4I2.2**

Annualità	CUP	OGGETTO	R.U.P.	IMPORTO PROGETTO	A CARICO PNRR	Contributo per eventuale reclutamento di personale	STATO DEL PROGETTO	AZIONI IN CORSO	ESTREMI ASSEGNAZIONE CONTRIBUTO
1 2020	C93G20000540001	Lavori di efficientamento energetico di alcuni tratti della pubblica illuminazione	Arch. Pierangelo Arcangeli	70.000,00	70.000,00		REALIZZATO		Legge n160del 27/12/2019 art. 1 co. 29
2 2020	C99J21034230001	Lavori di manutenzione straordinaria pubblica illuminazione- tratto stradale S.P. 21 Via Bachelet	Arch. Pierangelo Arcangeli	16.074,72	15.575,32		REALIZZATO		Legge n160del 27/12/2019 art. 1 co. 29
3 2021	C91B21005180001	Lavori di manutenzione straordinaria ai fini dell'efficientamento energetico di alcuni tratti della pubblica illuminazione	Arch. Pierangelo Arcangeli	140.000,00	140.000,00		REALIZZATO		Legge n160del 27/12/2019 art. 1 co. 29
4 2022	C94J22000640006	Lavori di efficientamento energetico della sede comunale in P.zza S. Agnese.	Arch. Pierangelo Arcangeli	70.000,00	70.000,00		REALIZZATO		Legge n160del 27/12/2019 art. 1 co. 29
5 2023	C94D22002720002	Lavori di efficientamento energetico della scuola secondaria di I° grado	Arch. Pierangelo Arcangeli	70.000,00	70.000,00		IN CORSO DI REALIZZAZIONE		Legge n160del 27/12/2019 art. 1 co. 29 +

6	2024	C94D22002730006	Lavori di efficientamento energetico dell'edificio che ospita la scuola dell'infanzia in loc. Pallone	Arch. Pierangelo Arcangeli	70.000,00	70.000,00		STUDIO DI FATTIBILITA'		Legge n160del 27/12/2019 art. 1 co. 29
---	------	-----------------	---	----------------------------	-----------	-----------	--	------------------------	--	--

**MISURA: M4C1I3.3**

	CUP	OGGETTO	R.U.P.	IMPORTO PROGETTO	IMPORTO A CARICO PNRR	Contributo per eventuale reclutamento di personale	STATO PROGETTO	AZIONI IN CORSO	ESTREMI ASSEGNAZIONE CONTRIBUTO
7	C98E18000060002	Lavori di adeguamento sismico della scuola elementare e media Pio Fedi	Arch. Pierangelo Arcangeli	674.000,00	572.226,00		IN CORSO DI REALIZZAZIONE		Decreto MIUR n° 24 del 05-06-2020

**MISURA: M4C1I1.1**

	CUP	OGGETTO	R.U.P.	IMPORTO PROGETTO	IMPORTO A CARICO PNRR	Contributo per eventuale reclutamento di personale	STATO PROGETTO	AZIONI IN CORSO	ESTREMI ASSEGNAZIONE CONTRIBUTO
8	C95E22000160006	Lavori di realizzazione di un polo per l'infanzia innovativo, con elevate prestazioni di efficienza energetica ed acustica, in loc. Pallone	Arch. Pierangelo Arcangeli	5.170.000,00	5.170.000,00		SOTTOSCRITTO CONTRATTO D'APPALTO PER I LAVORI		Decreto Direttore Generale unità di missione per il PNRR n.74 del 26/10/2022-

**MISURA: M4C1I1.2**

	CUP	OGGETTO	R.U.P.	IMPORTO PROGETTO	IMPORTO A CARICO PNRR	Contributo per eventuale reclutamento di personale	STATO PROGETTO	AZIONI IN CORSO	ESTREMI ASSEGNAZIONE CONTRIBUTIVO
9	C97G22000350006	Lavori di messa a norma igienico-sanitaria della mensa della scuola primaria "Pio Fedi"	Arch. Pierangelo Arcangeli	240.000,00	240.000,00		IN CORSO DI REALIZZAZIONE		Decreto Direttore Generale unità di missione per il PNRR n.111/2022-

**MISURA: M1C1I1.2**

	CUP	OGGETTO	R.U.P.	IMPORTO PROGETTO	IMPORTO A CARICO PNRR	Contributo per eventuale reclutamento di personale	STATO PROGETTO	AZIONI IN CORSO	ESTREMI ASSEGNAZIONE CONTRIBUTIVO
10	C91C22001550006	Migrazione al Cloud dei servizi digitali dell'Amministrazione	Ten. A. Egidi	121.992,00	121.992,00		IN CORSO DI ESECUZIONE		Decreto Dip. Per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 85-1/2022-PNRR pos. 1371 del 20/10/22

**MISURA: M1C1I1.3**

	CUP	OGGETTO	R.U.P.	IMPORTO PROGETTO	IMPORTO A CARICO PNRR	Contributo per eventuale reclutamento di personale	STATO PROGETTO	AZIONI IN CORSO	ESTREMI ASSEGNAZIONE CONTRIBUTO
11	C51F22005370006	Piattaforma digitale nazionale dati	Ten. A. Egidi	20.344,00	20.344,00		IN CORSO DI ESECUZIONE		Decreto Dip. Per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 152-1/2022-PNRR pos. 976 del 29/12/22

**MISURA: M1C1I1.4**

	CUP	OGGETTO	R.U.P.	IMPORTO PROGETTO	IMPORTO A CARICO PNRR	Contributo per eventuale reclutamento di personale	STATO PROGETTO	AZIONI IN CORSO	ESTREMI ASSEGNAZIONE CONTRIBUTO
12	C91F22004090006	Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino	Ten. A. Egidi	155.234,00	155.234,00		IN CORSO DI ESECUZIONE		Decreto Dip. Per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 135-1/2022-PNRR pos. 2226 del 18/11/22
13	C91F22003420006	Piattaforma notifiche digitali	Ten. A. Egidi	32.589,00	32.589,00		IN CORSO DI ESECUZIONE		Decreto Dip. Per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 131-1/2022-PNRR pos. 436 del 20/10/22
14	C91F23001580006	Piattaforma PagoPA	Ten. A. Egidi	5.142,00	5.142,00		FINANZIAMENTO OTTENUTO DA AVVIARE		Decreto Dip. Per la Trasformazione Digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 66-3/2023 pos. 27 del 30/11/23

**Prospetto A)LIMITE DELLE ASSUNZIONI A VALERE SULLE RISORSE DI BILANCIO-  
Tabella 1 (Articolo 31-bis, comma 1)**

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2020	2021	2022
Dati da consuntivi approvati <i>al netto dei rimborsi per la segreteria convenzionata</i>	4.418.854,56 <i>a</i>	4.120.370,21 <i>b</i>	4.363.209,03 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2022		731.816,48 <i>d</i>	
Media Entrate al netto FCDE <i>(media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)</i>		3.568.994,79 <i>(a+b+c)/3-d</i>	
<b>LIMITE DELLE ASSUNZIONI A VALERE SULLE RISORSE DI BILANCIO- Tabella 1 (Articolo 31-bis, comma 1)</b>		<b>3.568.994,79 * 1,6% = <u>€ 57.103,91</u></b>	

Secondo la normativa speciale il Comune, nell'annualità 2024-2026 potrà:

- avvalersi di assunzioni a tempo determinato per attuazione del PNRR con risorse proprie di bilancio nei limiti dell'importo di **Euro 57.103,91**, come risultante dal precedente prospetto A);

Con riferimento a tale facoltà, nei limiti del predetto importo, l'Ente:

- Nell'annualità 2023 ha già avviato e concluso un'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 1 unità di personale da inquadrare nell'Area degli Istruttori, con profilo di istruttore amministrativo, mediante scorrimento da graduatoria (assunzione dal 29.01.2024 al 31.12.2024);
- Nel 2024 procederà con un'assunzione a tempo determinato dal 01.03.2024 fino al 31.12.2024 di n. 1 unità di personale da inquadrare nell'Area degli Istruttori, con profilo di istruttore amministrativo-contabile, mediante scorrimento da graduatoria;

		<p>➤ <b>Potrà cmq avvalersi di assunzioni straordinarie a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione, attingendo dalle risorse del PNRR, imputandole nei relativi quadri economici.</b></p>
	<p><b>3.3.4 Formazione del personale</b></p>	<p>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 e quindi dei servizi alla città.</p> <p>In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.</p> <p>Tra questi, i principali sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";</li> <li>• l'art.55 del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2016 e l'art. 49-bis del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;</li> <li>• Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;</li> <li>• La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;</li> <li>b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;</li> </ul> </li> </ul>

• Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: *"Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti"*;

• Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

• Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 *"Formazione informatica dei dipendenti pubblici"* prevede che: *"1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale"*;

• D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 *"TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO"* il quale dispone all'art. 37 che: *"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: o concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; o rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ..."*

### **Principi della formazione**

Il Comune di Vitorchiano si ispira ai seguenti principi:

- a) valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- b) uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- c) continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- d) efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

### **Obiettivi del Piano**

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, il Piano triennale della formazione intende soddisfare il fabbisogno formativo del personale con priorità assoluta al fine di:

- a) assolvere gli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio
- b) valorizzare le professionalità presenti nell'Ente;
- c) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
- d). favorire le innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;

Gli attori della formazione Gli attori della Formazione sono:

- Il Segretario Comunale, il quale cura la formazione obbligatoria in materia anticorruzione
- Responsabili di settore, che sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti assegnati al proprio settore.

### **Soggetti destinatari:**

I destinatari della formazione sono tutti i dipendenti dell'Ente.

L'individuazione dei partecipanti da parte dei Responsabili di Settore è effettuata sulla base dei seguenti elementi:

- a) attinenza delle mansioni svolte rispetto all'oggetto dei corsi;
- b) esperienze lavorative;

I Responsabili avranno cura di provvedere, ove necessario, ad effettuare una rotazione tra il personale individuato quale destinatario dei corsi di formazione.

Rilevazione ed analisi del fabbisogno formativo

Le attività formative del Piano sono state individuate in base al fabbisogno formativo dell'Ente da parte di ciascun Responsabile di Settore.

### **Modalità e regole di erogazione della formazione**

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione interna: attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. La formazione verrà erogata anche con la collaborazione del Segretario Generale e dei Responsabili di Settore nel ruolo di formatori interni, sia allo scopo di contenimento dei costi sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate interne, individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;
- Formazione organizzata all'interno dell'Ente mediante incarichi esterni, svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;
- Formazione a catalogo: attività formative specifiche in presenza organizzate all'esterno dell'ente da appositi Enti di formazioni a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;
- Formazione attraverso webinar;
- Formazione in streaming;
- Formazione con piattaforma Syllabus

### **I corsi per il triennio 2024-2026**

I corsi formativi previsti per il triennio 2024-2026 sono suddivise secondo le seguenti aree di contenuto prevalente:

- a) area giuridico amministrativa;
- b) area economico finanziaria;
- d) area tecnica;
- c) area formazione obbligatoria;
- d) area formazione specialistica dei singoli Settori, i quali programmano e gestiscono la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione

### **Programma formativo per il triennio 2024/2026**

		<b>Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali ed indicazione degli ambiti e delle materie</b>	<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Obiettivi e risultati attesi: indicare quali miglioramenti si ritengono raggiungibili in termini di accrescimento della professionalità dei dipendenti e nei riflessi sulla qualità dei servizi erogati all'utenza, anche prevedendo eventuali aspettative sul miglioramento dei risultati della performance del personale coinvolto</b>
		ACCRESCIMENTO COMPETENZE DIGITALI	Personale appositamente individuato dai Responsabili	Accrescimento competenze digitali attraverso la piattaforma <b>Syllabus</b>
		ATTIVITA' FORMATIVE DI COMPLESSITA' MEDIA ED ALTA FORMAZIONE IN MATERIA DI CODICE APPALTI E PNRR	Responsabili e personale individuate dai Responsabili	Particolare specializzazione dei funzionari e delle E.Q. in materia di Codice degli Appalti (nuove procedure di affidamento), PNRR (progettualità, gestione e rendicontazione) ,
		CORSI SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	Tutti i dipendenti	Le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento ma per infondere in tutti i lavoratori la cultura della sicurezza, per la tutela dei dipendenti ed anche degli utenti.
		CORSI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Tutti i dipendenti	Le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento ma per informare, aggiornare ed uniformare i comportamenti di tutti i dipendenti a principi della legalità integrità, legalità e prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy
		CONOSCENZA E APPROFONDIMENTO CODICE DI COMPORTAMENTO E DOVERI DI INTEGRITÀ	Tutti i dipendenti	Approfondire il Codice di Comportamento
		Trattazione tematiche specifiche di stretta attualità e/o di alta formazione	Segretario Generale, ufficio personale, Vice Segretario, altri Responsabili coinvolti nelle tematiche	Attualizzare le conoscenze, formare una comunità di pratica, prendere cognizione delle tematiche nazionali e regionali – Aggiornamento e formazione permanente per segretari comunali e provinciali del personale degli enti locali ed amministratori locali (dl 174 /2012)

			FORMAZIONE CONTABILE/ FINANZIARIA	Personale individuate dai Responsabili ( tutti i neo assunti)		Accrescimento delle competenze contabili ed aggiornamento su nuova contabilità	
			SICUREZZA INFORMATICA NELLA PA	Tutti I dipendenti in smart working		Accrescimento delle competenze digitali per i dipendenti che utilizzeranno la modalità di lavoro agile	

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente senza distinzione di genere.  
Nell'ambito di ciascun servizio, per ogni dipendente sarà organizzato un percorso formativo dando priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione.  
L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà effettuata dai Responsabili di Settore.

I Responsabili di ciascun servizio provvedono all' individuazione dei corsi di formazione da far seguire ai dipendenti appartenenti al proprio Servizio.  
Ciascun dipendente potrà inoltre proporre e concordare con il proprio Responsabile privilegiando la partecipazione a corsi di formazione gratuiti, sia in modalità on line (webinar) che in presenza, pertinenti alle proprie mansioni e al Servizio di appartenenza.

Ciascun Responsabile dovrà garantire che ogni dipendente **partecipi almeno ad un corso di formazione per ogni categoria di quelli previsti per tutto il personale.**

I responsabili concorderanno i corsi relativi alla loro formazione con il Segretario Comunale.  
**Ciascun dipendente dovrà effettuare nell'annualità almeno 24 ore di corso annue.**