

	<p>3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p><i>In questa sezione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>inquadrare normativamente i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);</i> - <i>evidenziare le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);</i> - <i>richiamare la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d).</i> 	<p style="text-align: center;">Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)</p> <p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato (Regola della sostenibilità finanziaria)</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, <u>effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate (€ 8.077.527,77), al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate (€ 686.243,08), e dell'anno 2022 per la spesa di personale (€ 1.396.689,32):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate (€ 1.396.689,69 / € 7.391.284,69) pari al 18,90%; - con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% (e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%); - il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa (ovvero del 27%), <u>disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 598.957,55 (€ 1.995.646,87 - € 1.369.032,97), con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 1.995.646,87 (27% della media delle entrate dei titoli I-II-II degli ultimi 3 esercizi al netto dell'FCDE dell'ultimo)</u> - ricorre però l'applicazione dell'<u>ulteriore parametro di incremento</u> progressivo della spesa di personale <u>rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018</u>, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 1.670.220,22 (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.369.032,97 un incremento, pari al 22%, per Euro 301.187,25); - il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.; Tali resti sono stati quantificati in Euro 224.658,92; - si evidenzia che il valore calmierato di cui alla Tabella 2 del richiamato D.M. 17 marzo 2020 (€ 301.187,25) risulta più favorevole rispetto ai resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 (€ 224.658,92);
--	---	--

	<p>– come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l’anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 301.187,25, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l’anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all’art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.670.220,22.</p> <p>a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</p> <p>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, come segue:</p> <table border="1" data-bbox="884 630 1822 776"> <tr> <td>Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.556.454,54 (comprensiva di IRAP)</td> </tr> <tr> <td>spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2024: Euro 1.507.536,79 (1.480.086,30+110.197,00-82.746,51)</td> </tr> </table> <p>a.4) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile</p> <p>Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:</p> <table border="1" data-bbox="884 971 1822 1062"> <tr> <td>Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 56.055,92</td> </tr> <tr> <td>Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024: Euro 52.587,15</td> </tr> </table> <p>Parere Revisore Revisore dei Conti favorevole (Prot. 5093 del 21.03.2024)</p>	Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.556.454,54 (comprensiva di IRAP)	spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2024: Euro 1.507.536,79 (1.480.086,30+110.197,00-82.746,51)	Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 56.055,92	Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024: Euro 52.587,15
Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.556.454,54 (comprensiva di IRAP)					
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2024: Euro 1.507.536,79 (1.480.086,30+110.197,00-82.746,51)					
Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 56.055,92					
Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024: Euro 52.587,15					
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno <i>In questa sezione definire le</i></p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: In relazione alla necessità evidenziata al precedente punto 1 della lettera c) della sezione 3.3.2 si ritiene di procedere al trasferimento per mobilità interna di: - 1 unità di personale appartenente all’ Area degli Istruttori amministrativi”, dall’ufficio segreteria, incardinato nel Settore I, all’ufficio dei servizi sociali, incardinato nel settore IV.</p>				

scelte di copertura del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera (nei limiti imposti della normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità etc.).

- 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori amministrativi", dall'ufficio anagrafe, incardinato nel Settore V, all'ufficio della Polizia Locale, incardinato nel settore VII, con cambio di profilo professionale ad Agente di P.L..

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

In relazione a quanto previsto al punto 2 della lettera c) della sezione 3.3.2 si ritiene di procedere come di seguito:

ANNUALITÀ 2024:

Numero	Cat.	Profilo Professionale	Tipo di rapporto	Modalità assunzionale
1	D1	Istruttore direttivo Tecnico -	Tempo Pieno ed indeterminato	Concorso pubblico/scorrimento graduatorie
1	B1	Operatore Esperto (dal 01/10)	Tempo Pieno ed indeterminato	Concorso pubblico/scorrimento graduatorie
1	C1	Istruttore tecnico	Tempo Pieno ed indeterminato	Concorso pubblico /scorrimento graduatorie
2	C1	Istruttore amm. contabile	Tempo Pieno ed indeterminato	Concorso pubblico/scorrimento graduatorie
1	B1	Operatore Esperto (dal 01/10)	Tempo Pieno ed indeterminato	Concorso pubblico/scorrimento graduatorie

ANNUALITÀ 2025:

Numero	Cat.	Profilo Professionale	Tipo di rapporto	Modalità assunzionale
1	B1	Operaio esperto (Turn over per quiescenza)	Tempo Pieno ed indeterminato	Concorso pubblico/scorrimento graduatoria

c) assunzioni mediante mobilità volontaria

In relazione a quanto previsto al punto 3 della lettera c) della sezione 3.3.2 si ritiene di procedere alla copertura di n. 1 posto di Funzionario di Vigilanza.

d) progressioni verticali di carriera:

In relazione a quanto previsto al punto 4 della lettera c) della sezione 3.3.2 si ritiene di attivare n. 1 progressioni di carriera, dall'Area degli "Istruttori" a quella dei "Funzionari e dell'Elevata qualificazione", per il profilo professionale di "Funzionario di Vigilanza".

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

aumento a 35 ore settimanali incarico ex art. 110, comma 1, TUEELL, dalle 30 attuali.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Nessuna stabilizzazione prevista

g) trasformazione del rapporto di lavoro:

Nessuna trasformazione prevista

3.3.4 Formazione del personale

Premessa

In questa sezione definire le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:

1. *Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;*
2. *Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54 e segg. bozza Ccnl 2019/2021);*
3. *Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;*
4. *Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;*
5. *Regolamento UE 679/2016, art. 32;*
6. *D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).*

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale mediante attivazione convenzione con Syllabus il portale di formazione dedicato ai dipendenti delle P.A. realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica.

AREE TEMATICHE	OBIETTIVI
Riforma Pubblica Amministrazione e Semplificazione Amministrativa	Formazione in materia di prevenzione della corruzione
Trasparenza e legalità dell'atto amministrativo della Pubblica Amministrazione	Formazione in materia di trasparenza ed integrità amministrativa
Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	
Sviluppo risorse umane	Formazione tesa all'aggiornamento professionale.
Area tematico - specialistica	Formazione sulle attività procedurali dell'Ente.