

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

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 e ss.mm.ii., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2018 per la spesa di personale come meglio specificato di seguito:

SPESA DEL PERSONALE ANNO 2024/2025/2026					
La spesa di personale dell' anno 2024/2026,calcolata ai sensi dell' art. 1, commi da 557a 557-quater della legge 27 dicembre 2006, 296 e successive modificazione è la seguente:					
VALORE MEDIO TRIENNIO 2011/2013 €. 10.734.976,17					
Componenti considerate per la determinazione del tetto di spesa			Stanziam. 2024	Stanziam. 2025	Stanziam. 2026
Personale a tempo indeterminato	Macroaggr.	101	12.552.122,04	12.261.060,38	12.261.060,38
Personale a tempo determinato e lavoro flessibile	Macroaggr.	101	274.073,86	273.941,81	273.941,81
Personale assunto ai sensi dell' art. 90 del TUEL	Macroaggr.	101	158.435,79	158.435,79	158.435,79
Personale assunto ai sensi dell' art. 110 del TUEL	Macroaggr.	101	213.679,82	213.679,82	213.679,82
Personale comandato all'Ente da altre amministrazioni	Macroaggr.	109	55.000,00	55.000,00	55.000,00
Personale comandato verso altre amministrazioni	Macroaggr.	109	342.223,02	342.223,02	342.223,02
Altro personale non compreso nel macroaggr. 101	Macroaggr.	103	27.500,00	27.500,00	27.500,00
Buoni Pasto	Macroaggr.	101	154.000,00	142.000,00	150.500,00
Assegni al nucleo familiare	Macroaggr.	101	6.857,33	6.857,33	6.857,33
Irap	Macroaggr.	102	861.363,56	841.717,68	841.717,68
Previdenza integrativa Polizia municipale	Macroaggr.	101	26.790,68	26.696,61	26.696,61
Totale spesa di personale			14.672.046,10	14.349.112,44	14.357.612,44
Totale al netto dell'IRAP			13.810.682,54	13.507.394,76	13.515.894,76
Componenti escluse					
Spese per categorie protette entro il limite d'obbligo			305.456,17	305.456,17	305.456,17
Costi personale comandato ad altre amministrazioni			383.388,04	383.388,04	383.388,04
Personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati, che non comportano alcun aggravio per il bilancio dell' ente			37.000,00	37.000,00	37.000,00
Fondo Unico - Funzioni Trasferite e/o Delegate			140.894,03	140.894,03	140.894,03

Aumenti contrattuali			3.273.829,76	3.273.829,76	3.273.829,76
Voci di salario accessorio escluse (diritti di segreteria, incentivi progettazione, compensi avvocatura, incentivi recupero evasione ICI, ISTAT)			53.331,97	53.331,97	53.331,97
Potenziamento dei servizi di P.M. ai sensi dell' art. 208 CdS			31.086,03	31.086,03	31.086,03
LSU / Contributi Statali / Ex Comunità Montana/ Sindacali			121.577,91	121.577,91	121.577,91
Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo stato (dalla Regione o dalla provincia) per attività elettotale			226.000,00	-	-
C.R. L.R. 11/88 art. 94 e L.R. 6/2012 art. 5			-	-	-
Finanziamento Agenzia per la Coesione Territoriale (stato)			230.197,38	230.197,38	230.197,38
C.R. EX L.R. 19/97 (fondo Unico)			60.607,00	60.607,00	60.607,00
Rimborsi da altri Comuni			-	-	-
Totale componenti escluse			4.863.368,29	4.637.368,29	4.637.368,29
TOTALE SPESA ai fini del comma 557 (limiti di spesa)			9.808.677,81	9.711.744,15	9.720.244,15

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020

CIRCOLARE INTERMINISTERIALE INTERPRETATIVA DEL D.M. 17 MARZO 2020					
Componenti considerate per la determinazione del tetto di spesa			Stanziam. 2024	Stanziam. 2025	Stanziam. 2025
Voci stipendiali corrisposte al personale	Macroaggr.	101	13.385.959,52	13.082.671,74	13.091.171,74
Voci stipendiali corrisposte al personale	Macroaggr.	103	27.500,00	27.500,00	27.500,00
Voci stipendiali corrisposte al personale	Macroaggr.	109	397.223,02	397.223,02	397.223,02
Totale spesa di personale D.M. 17 Maggio 2020			13.810.682,54	13.507.394,76	13.515.894,76
Costo per il personale proveniente da finanziamenti	eccezione 1		422.514,88	210.382,83	210.382,83
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato e determinato	eccezione 2		336.494,67	336.494,67	336.494,67
Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali	eccezione 3		216.236,53	216.236,53	216.236,53
Totale componenti eccezione 1/2/3			975.246,08	763.114,03	763.114,03
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO			12.835.436,46	12.744.280,73	12.752.780,73
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relative all'anno 2024/2025/2026					
			2024	2025	2026
Popolazione al 31 Dicembre	2022	68558	Fascia a	Fascia a	Fascia a
Spesa di personale da Bilancio di previsione	2024/2026		12.835.436,46	12.744.280,73	12.752.780,73
Spesa di personale da rendiconto di gestione	2018		11.461.418,57	11.461.418,57	11.461.418,57
			75.264.560,69	75.264.560,69	75.264.560,69
			78.330.190,41	78.330.190,41	78.330.190,41
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio			79.908.608,32	79.908.608,32	79.908.608,32

Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		77.834.453,14	77.834.453,14	77.834.453,14
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio 2022		9.953.088,26	9.953.088,26	9.953.088,26
Media aritmetica delle Entrate correnti del Triennio al netto del FCDE		67.881.364,88	67.881.364,88	67.881.364,88
Rapporto effettivo tra spesa di personale e Entrate correnti nette		18,91	18,77	18,79
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 D.M.		27,60%	27,60%	27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 D.M.		31,60%	31,60%	31,60%
ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato		5.899.820,25	5.990.975,98	5.982.475,98
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		18.735.256,71	18.735.256,71	18.735.256,71
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 D.M. nel periodo 2020/2024		16%	16%	16%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020/2024)		1.833.826,97	1.833.826,97	1.833.826,97
Resti assunzionali disponibili (art. 5.C.2)		0	0	0
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tabella 2 e resti assunzionale		13.295.245,54	13.295.245,54	13.295.245,54
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2024/2026		13.295.245,54	13.295.245,54	13.295.245,54

Come evidenziato dal prospetto di calcolo sopra riportato, la capacità assunzionale complessiva del Comune per l'anno 2024/2026, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 13.295.245,54, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024/2026, secondo le percentuali della Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020.

Si dà atto pertanto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica

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

Si dà atto che la spesa presunta di personale per l'anno 2024/2026, 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:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 10.734.976,17
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 10.025.533,54 al netto delle componenti escluse;
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 9.931.838,52 al netto delle componenti escluse;
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2026: Euro 9.633.786,84 al netto delle componenti escluse;

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

Si dà atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024/2026, 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 907.906,15
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 432.096,73
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 432.096,73
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: Euro 432.096,73

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

Dato 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 Verbale della Conferenza dei Dirigenti/Responsabili dei servizi n. 2, del 09/01/2024, con esito negativo.

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

Da effettuare		Eventuale sanzione in caso di inadempimento	Riferimenti normativi della sanzione
1	Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione art. 7, D.M. 24 giugno 2022	In caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10, c. 5, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150: "(...) l'amministrazione non può	art. 10, D.M. 24 giugno 2022

		procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”.	
2	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001 art. 33, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4	Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, “non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”.	art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001
3	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche. art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti).12 NOTA BENE: Per l’esercizio 2024, tale verifica si effettua con riferimento al bilancio di previsione finanziario 2024/2026 (scadenza 31 dicembre 2023), al rendiconto 2022 (scadenza 30 aprile 2023) e al bilancio consolidato al 31.12.2022 (scadenza 30 settembre 2023).	art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 Del. Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, 29 maggio 2020, n. 10/SEZAUT/2020/QMIG
4	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA. art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell’inadempimento.	art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008
5	Assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto. art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000	Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell’Interno.	art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000

si attesta che il Comune di Quartu Sant’Elena non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni 2024/2026:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024:

- N° - Area Operatori
- N° 11 Area Operatori Esperti
- N° 3 Area Istruttori
- N° 2 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

Totale 16

ANNO 2025:

- N° 1 Area Operatori
- N° 4 Area Operatori Esperti
- N° 4 Area Istruttori
- N° 3 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

Totale 12

ANNO 2026:

- N° - Area Operatori
- N° 3 Area Operatori Esperti
- N° 10 Area Istruttori
- N° 5 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

Totale 18

c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Premesso che l'art. 6 del Decreto Legislativo 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).

Il nuovo concetto di dotazione organica è rappresentato pertanto da un valore finanziario destinato all'attuazione del piano dei fabbisogni nei limiti delle risorse da quantificare sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario, nel rispetto dei limiti di spesa per il personale consentiti dalla legge e dagli stanziamenti di bilancio, è uno strumento flessibile per una gestione ottimale del capitale umano in correlazione con gli obiettivi strategici e, pertanto per essere efficace deve essere uno strumento dinamico.

Tuttavia, considerati gli obiettivi strategici definiti da questa Amministrazione nel presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'Ente:

PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE 2024/2026							
Assunzione Personale a tempo indeterminato					Programma triennale		
					PROGRAMMAZIONE 2024	PROGRAMMAZIONE 2025	PROGRAMMAZIONE 2026
Area	N°	Profilo	PERIODO	reclutam.			
Funz. - EQ	1	Istruttore Direttivo Amministrativo	02/01/2024	Graduatorie Ente	36.267,22	36.267,22	36.267,22
Funz. - EQ	1	Istruttore Direttivo Tecnico Biologo	01/04/2024	mobilità	27.200,42	36.267,22	36.267,22
Istruttori	4	Istruttore di Vigilanza	01/01/2024	Graduatorie Ente	140.557,08	140.557,08	140.557,08
Istruttori	1	Istruttore Amministrativo Contabile	02/01/2024	Graduatorie Ente	33.375,52	33.375,52	33.375,52
Istruttori	1	Istruttore Tecnico	02/01/2024	Graduatorie Ente	33.375,52	33.375,52	33.375,52
Funz. - EQ	1	Istruttore Direttivo Tecnico Geologo da Part-time 18 a full-time 36 ore	01/10/2024		4.533,40	18.133,61	18.133,61
Istruttori	1	Istruttore Tecnico da Part-time 18 a full-time 36 ore	01/01/2024		16.647,76	16.647,76	16.647,76
Istruttori	1	Istruttore Amministrativo Contabile	01/03/2024	Graduatorie Ente	27.812,93	33.375,52	33.375,52
Funz. - EQ	3	Istruttore Direttivo Assistente Sociale	01/04/2024	Art.3-bis D.L.80/2021 conv. In L. 113/2021	81.601,24	108.801,65	108.801,65
Dirigente	1	Dirigente settore Amministrativo (al netto dell'indennità di posizione)	01/03/2024	Graduatorie Ente	52.750,23	63.300,28	63.300,28
Funz. - EQ	2	Istruttore Direttivo Amministrativo	01/04/2024	Graduatorie Ente	55.364,66	73.819,54	73.819,54
Funz. - EQ	1	Istruttore Direttivo Tecnico	01/04/2024	Graduatorie Ente	27.682,33	36.909,77	36.909,77
Funz. - EQ	2	Progressioni Verticali da Area degli istruttori a Area dei funzionari settore Polizia Locale	01/10/2024		1.758,96	7.035,80	7.035,80
Funz. - EQ	1	QUALIFICHE DA DEFINIRE	01/04/2025			26.934,13	26.934,13
Funz. - EQ	2	QUALIFICHE DA DEFINIRE	01/04/2025			53.868,25	53.868,25
Funz. - EQ	1	QUALIFICHE DA DEFINIRE	01/04/2025			26.934,13	26.934,13
Funz. - EQ	1	QUALIFICHE DA DEFINIRE	01/04/2025			26.934,13	26.934,13
Istruttori	1	QUALIFICHE DA DEFINIRE	01/04/2025			25.031,64	25.031,64
Istruttori	2	QUALIFICHE DA DEFINIRE	01/04/2025			50.063,27	50.063,27
Istruttori	2	QUALIFICHE DA DEFINIRE	01/04/2025			50.063,27	50.063,27
	30	Totale			538.927,27	897.695,31	897.695,31

					PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Assunzioni a tempo determinato					2024	2025	2026
		Limite assunzioni anno 2009 €. 907.906,15					
Area	N°	Profilo	PERIODO				
Istruttori	1	Istruttore di vigilanza T.D. c.d.s.	4 mesi	Graduatorie Ente	13.390,06	13.390,06	13.390,06
Istruttori	1	Istruttore Amministrativo Staff del Sindaco da Part- time 18 ore a full-time 36 ore	01/01/2024		17.189,25	17.189,25	17.189,25
Istruttori	1	Istruttore Amministrativo Staff del Sindaco da Part- time 18 ore	01/02/2024		20.232,96	22.072,32	22.072,32
Dirigente	1	Incarico Dirigenziale ai sensi dell' art. 110, comma 1, D.lgs 267/2000 (al netto dell'indennità di posizione) in attuazione della Delibera Giunta Comunale n 263 del 07/11/2023	DAL 01/01/2024 AL 29/02/2024	Graduatorie Ente	10.550,05		
Dirigente	1	Incarico Dirigenziale ai sensi dell' art. 110, comma 2, D.lgs 267/2000 (al netto dell'indennità di posizione)	03/06/2024		36.925,16	63.300,28	63.300,28
Dirigente	2	Incarico Dirigenziale ai sensi dell' art. 110, comma 1, D.lgs 267/2000 (al netto dell'indennità di posizione)	15/02/2024	Proroga contratti in essere	110.000,00	126.600,56	126.600,56
Dirigente	1	Incarico Dirigenziale ai sensi dell' art. 110, comma 1, D.lgs 267/2000 (al netto dell'indennità di posizione)	03/06/2024	Graduatorie Ente	36.925,16	63.300,28	63.300,28
Funzionari		Contratto a tempo determinato di apprendistato ex D.L 44/2024	01/10/2024	Concorso D.L. 44/23	18.133,60	72.534,44	72.534,44
			Totale		263.346,24	378.387,19	378.387,19
					PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Altri contratti					2024	2025	2026
Interinali - Coll.Coordinate e Continuative - Convenzioni							
Area	N°	Profilo					
	1	(RAS) Personale Iscritto lista speciale L.R. 3/2008. Art. 6, comma1 punto f.		Convenzione RAS	30.000,00	30.000,00	30.000,00
			Totale		30.000,00	30.000,00	30.000,00

La dotazione organica dell'Ente in termini numerici a seguito delle sopra definite assunzioni sarà la seguente:

AREA	ATTUALI	DA ASSUMERE	TOTALE
Operatori	4	0	4
Operatori Esperti	46	0	46
Istruttori	139	12	151
Funzionari	99	10	109

d) Certificazioni dei Revisori dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è soggetta al parere del Collegio dei Revisori 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.

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

a) Individuazione procedure per le assunzioni:

Si ritiene di procedere, per l'assunzione delle figure previste nella programmazione di cui al punto precedente, mediante:

- Assunzione dalle graduatorie vigenti in possesso dell'Ente per le figure dirigenziali;
- Graduatorie di idonei da selezioni uniche in forma aggregata ex Art. 3 bis del D. Lgs. 80/2021 convertito il L. 113/2021 per i Funzionari assistenti sociali;
- Graduatorie di idonei in possesso dell'Ente per i restanti profili;
- Mobilità per il Funzionario Biologo;
- Qualora si verificasse, in fase di invio annuale del prospetto informativo sul collocamento obbligatorio dei disabili, l'obbligo di procedere ad assunzione al fine di colmare eventuali carenze sulla quota di riserva, si procederà tramite inserimento, nei bandi di concorso della previsione della riserva di posto a favore della categoria risultata carente.

b) progressioni verticali di carriera

Per l'anno 2024 si prevede di attivare percorsi di carriera dei dipendenti. Le posizioni e le modalità saranno programmate successivamente a conclusione delle procedure attualmente in atto previa ricognizione dei bisogni specifici e delle professionalità da valorizzare. Per esigenze organizzative della Polizia Locale si procede prioritariamente alle progressioni verticali per le figure di due ufficiali.

c) manifestazione d'interesse sul piano straordinario di assunzioni per la politica di coesione

Con l'Avviso Pubblicato sul sito del Dipartimento per le Politiche di Coesione e sul sito del Programma Nazionale Capacità per la Coesione che avvia il piano straordinario di assunzioni per la politica di coesione, rivolto a **Comuni, Unioni di Comuni, Amministrazioni Regionali, Province e Città Metropolitane delle Regioni Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia** e che ha l'obiettivo di raccogliere informazioni sul fabbisogno di risorse e profili professionali attuato in conformità con quanto previsto dal Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (Rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali e del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei ministri) - decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione", il Dipartimento per le Politiche di Coesione intende realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei fondi europei per la realizzazione di progetti per la coesione, attraverso un concorso nazionale per il rafforzamento degli

organici dei principali beneficiari ed attuatori dei fondi europei. L'Amministrazione partecipa a tale Avviso, pertanto i profili necessari individuati, risultano inseriti nella programmazione e saranno ulteriormente definiti in relazione all'esito della partecipazione all'avviso suddetto. Il personale così assunto dovrà essere vincolato dalla data di assunzione e fino al 31/12/2029 esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti alla gestione dei fondi destinati alla politica di coesione europea. La spesa relativa sarà finanziata interamente e graverà sul PN CpCoe per l'intero periodo di ammissibilità (fino al 31/12/2029) e sulle risorse previste dall'art. 19 del DL 124/2003, convertito con modificazioni con Legge 13 novembre 2023 n. 162.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, contratto a tempo determinato di apprendistato:

Per quanto attiene all'utilizzo di personale con tipologie di contratto flessibile, progetti specifici su esigenze temporanee e particolari, saranno gestiti mediante soluzioni esterne all'amministrazione e/o con assunzioni temporanee tramite graduatorie dell'Ente, forme che si attagliano in modo efficace al fabbisogno momentaneo dell'Ente.

Il decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, recante "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche" convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, e, in particolare, l'articolo 3-ter, comma 1, rimette ad un decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, adottato di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza unificata, la definizione dei criteri e delle procedure per il reclutamento, con contratto a tempo determinato di apprendistato, di giovani laureati individuati su base territoriale mediante avvisi pubblicati sul portale InPA.

In data 28 gennaio è stato pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica il Decreto 21 dicembre 2023 attuativo dell' art. 3-ter del decreto-legge n. 44 del 2023 recante "Disposizioni per il potenziamento delle pubbliche amministrazioni".

È intenzione dell'Amministrazione procedere, all'assunzione di due unità da inquadrare nell'area dei Funzionari Amministrativi e da destinare alle attività di supporto e gestione dei processi e procedimenti amministrativi relativi ai programmi di finanziamento di cui ai fondi comunitari con particolare riferimento al PNRR.

e) incarico Dirigenziale ai sensi dell'art 110 comma 1 D.lgs 267/2000:

L'Amministrazione intende procedere ad una selezione pubblica al fine di affidare un incarico Dirigenziale di cui all'art. 110 comma 1 del D.lgs 267/2000 da destinare al Settore delle politiche ambientali, pertanto, la selezione indetta verterà necessariamente sulle tematiche proprie e connesse al settore di destinazione.

3.3.4 Formazione del personale

La formazione del personale rappresenta una leva importante nella valorizzazione dello stesso, anche alla luce delle nuove competenze e del nuovo sistema professionale individuato dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, che impone un ripensamento dei profili individuando competenze professionali che possano rispondere, con maggiore efficacia, alle esigenze dell'Amministrazione, con particolare riferimento all'insieme di conoscenze, competenze, capacità ed attitudini del personale, al fine di sostenere anche l'evoluzione in atto relativa alla transizione digitale ed ecologica.

La formazione deve rispondere alle esigenze ed agli obblighi sanciti dalle varie norme

- Art. 1, comma 1, lett. c) del D.LGS. 165/2001;
- Artt. 54 e segg. Ccnl Funzioni locali;
- Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;
- Art. 13 del D.LGS. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;
- Regolamento UE 679/2016, art. 32;
- D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

L'Ente inserisce, annualmente, i dipendenti nella formazione prevista in materia di privacy e anticorruzione e nelle materie previste dal D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e, a cavallo tra la fine del 2022 e il periodo corrente, è stata dato particolare rilievo alla formazione in materia di benessere organizzativo. Le sfide poste dall'attuazione del PNRR, dalla transizione al digitale ed ecologica, dall'introduzione del Lavoro Agile, prima del periodo emergenziale e oggi con il nuovo contratto, hanno determinato nuovi fabbisogni formativi ai quali l'organizzazione dovrà rispondere approntando efficaci strategie dirette all'implementazione di competenze collegate a tali bisogni. Si dovrà procedere pertanto ad una rilevazione approfondita in sede di conferenza dei dirigenti, al tavolo sindacale e con l'apporto dei dipendenti, al fine di effettuare una programmazione dell'aggiornamento e della formazione trasversale sul breve e lungo periodo sulle tematiche emerse.

Si ritiene di fondamentale importanza la formazione sulle seguenti tematiche:

Formazione manageriale

L'Amministrazione ritiene necessario attivare, progressivamente, corsi di alta formazione che consentano, oltre ai tradizionali percorsi di accrescimento professionale, di migliorare le competenze manageriali dei dirigenti e dei titolari di incarichi di elevata qualificazione individuati dai dirigenti, svolgendo un percorso formativo su cultura organizzativa e management aziendale.

Formazione verso il digitale

Avanzare nella programmazione di percorsi di formazione per tutto il personale, in modo da sviluppare nuove abilità digitali trasversali all'interno dell'organizzazione e fornire un aggiornamento informatico a tutto il personale, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici, supportare il lavoro agile, cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale e permettere a tutti di "rimanere al passo", nell'ottica di creare ambienti di lavoro stimolanti e attenti al benessere di tutti i dipendenti.

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e Organizzazione e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- percorsi di approfondimento, organizzati per migliorare la conoscenza degli applicativi in dotazione - obiettivo: almeno un corso all'anno;
- percorsi di formazione su nuovi applicativi per accrescere la produttività ed efficienza dei processi: ogni qualvolta si introducono nuovi applicativi a partire dalla gestione integrata della pianificazione e rendicontazione degli obiettivi di performance.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

- a) Adesione alle attività formative proposte dal Dipartimento delle Funzioni Pubbliche (in particolar modo le competenze digitali) e promozione delle opportunità formative nell'ambito del PNRR;
- b) Adottare una piattaforma di formazione online cui ricondurre parte delle attività previste nel piano della formazione di prossima adozione;
- c) Utilizzare, laddove possibile, oltre che formatori esterni, anche le professionalità interne dotate di specifiche professionalità, individuando a tale scopo, eventuali incentivi previsti nelle disposizioni del CCNL.

Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti
- economicità ed efficienza dei processi interni e con rilevanza esterna