



COMUNE DI TALAMONA

AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024/2026

SEZIONE 3 Sottosezione 3.3

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 12.06.2024

Piano triennale fabbisogno personale

Premessa

L'organizzazione dell'Ente, nel rispetto dei principi di distinzione tra responsabilità politiche, di indirizzo e controllo degli organi di direzione politica e responsabilità gestionali in capo ai titolari di posizione organizzativa/dirigenti, è di competenza della Giunta Comunale per quanto attiene l'istituzione di Settori/Aree/Servizi che costituiscono le unità organizzative di massima dimensione (macro organizzazione) e di competenza dei titolari di posizione organizzativa/dirigenti, con i poteri del privato datore di lavoro sulla base delle risorse assegnate, per la definizione dell'articolazione interna al Settore/Area/Servizio (micro organizzazione). Con delibera della G.C. n. 58 del 05.04.2021 l'organizzazione interna dell'Ente suddivisa per Aree e Servizi è stata definita come da allegato alla citata deliberazione (dotazione organica e organigramma). La stessa è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione dedicata all'Amministrazione Trasparente, consultabile al link: <https://www.comune.talamona.so.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/14>;

In coerenza con le azioni programmate nella sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione del PIAO, si ritiene di meglio esplicitare il modello organizzativo in funzione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione e dell'evoluzione dei bisogni e della necessità di rendere maggiormente efficiente la gestione dei processi, tenendo conto anche di valutazioni correlate alla stima del trend delle cessazioni. Di seguito l'esposizione di dati e informazioni che saranno inseriti nella sezione 3.3 del PIAO.

3.3.1 Consistenza di personale al 31/12/2023

TOTALE: n. 15 dipendenti

di cui:

- | | |
|-------|----------------------------------|
| n. 15 | dipendenti a tempo indeterminato |
| n. 0 | dipendenti a tempo determinato |
| n. 11 | dipendenti a tempo pieno |
| n. 4 | dipendenti a tempo parziale |

3.3.2 Classificazione del personale nelle categorie/aree di inquadramento

I dipendenti in servizio al 31/12/2023, per un totale di n. 15 sono così classificati:

n. 2 dipendenti inquadrati nella cat. D/Area dei Funzionari ed EQ

di cui:

- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico, titolari di P.O;
- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile titolare di P.O;

n. 12 dipendenti inquadrati nella cat. C/Area degli Istruttori

di cui:

- n. 2 con profilo di Istruttore – Agente di Polizia Locale;
- n. 6 con profilo di Istruttore Amministrativo e Contabile;
- n. 4 con profilo di Istruttore Tecnico;

n. 1 dipendente inquadrato nella cat. B/ Area degli Operatori

di cui:

- n. 1 con profilo di Collaboratore Amministrativo;

I dipendenti in servizio alla data del presente provvedimento di aggiornamento, per un totale di n. 14 sono così classificati:

n. 2 dipendenti inquadrati nella cat. D/Area dei Funzionari ed EQ

di cui:

- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico, titolari di P.O;
- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile titolare di P.O;

n. 12 dipendenti inquadrati nella cat. C/Area degli Istruttori

di cui:

- n. 2 con profilo di Istruttore – Agente di Polizia Locale;
- n. 7 con profilo di Istruttore Amministrativo/contabile;
- n. 3 con profilo di Istruttore Tecnico;

Questa rimodulazione della composizione della dotazione organica è legata alla cessazione al 30.04.2024 di un Istruttore Tecnico e al perfezionamento – con decorrenza 1.02.2024 - della progressione verticale di n. 1 dipendente con profilo di Collaboratore Amministrativo alla qualifica superiore di Istruttore, già previsti nel PIAO approvato con Deliberazione n. 26 del 18.03.2024

3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane

In correlazione con i risultati da raggiungere (obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività), l'Amministrazione Comunale, con l'approvazione del PIAO ha provveduto contestualmente alla programmazione del proprio fabbisogno di risorse umane, distribuendo la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. Tra queste uno degli obiettivi fondamentali è quello di concludere tutti i progetti PNRR di cui il Comune di Talamona è soggetto attuatore e compiere tutti gli adempimenti di legge secondo le tempistiche dettate dalla legge stessa, per evitare di perdere i finanziamenti.

In occasione della misurazione e valutazione della performance riferita all'anno 2022 già erano state rilevate criticità legate al mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area Edilizia Pubblica e Privata.

Successivamente, anche in occasione della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale riferita all'anno 2023 e appena conclusa con la validazione della relazione sulla performance approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 31.05.2024 sono emerse

importanti criticità che rendono ormai assolutamente necessario e improcrastinabile provvedere alla tempestività riorganizzazione dell'Area Edilizia Pubblica e Privata per sopperire alle carenze e ai ritardi cronici dell'Ufficio Tecnico; circostanza che non è stata superata nemmeno grazie all'avvio di un procedimento nel 2023 di mobilità interna di personale dall'Area Finanziaria-Tributi Demo anagrafica-Affari Generali non tecnici all'Area nonché all'affidamento di un incarico di prestazione occasionale proprio a causa del sovraccarico di ritardi ed inadempienze pregresse ed accumulate nel tempo che non hanno consentito un tempestivo allineamento. Le soluzioni adottate infatti hanno solo contribuito a migliorare la situazione ma non a risolvere le problematiche.

Quanto emerso è il fatto che la fonte di queste criticità è proprio il soggetto apicale dell'Area in questione che, sebbene sia dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, ha dimostrato per due anni consecutivi (2022 e 2023) di essere inadatto al proprio ruolo e di non essere in grado di gestire e organizzare il lavoro proprio e quello dei propri collaboratori, circostanza che impedisce agli stessi di portare a compimento gli obiettivi, sebbene si rilevi un elevato impegno degli stessi nell'attuazione dei compiti di competenza all'ufficio cui sono assegnati.

La programmazione del fabbisogno del personale è valutata sulla base dei seguenti fattori:

a) stima dell'evoluzione dei bisogni

b) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

c) stima del trend delle cessazioni

A) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI

Effettuare una valutazione dei fabbisogni di personale in funzione di scelte o modifiche organizzative, come individuate nella sezione strategica "Valore pubblico" del medesimo Piao, legate, ad esempio, alla digitalizzazione dei processi.

Tenuto conto degli obiettivi strategici enunciati da questa Amministrazione nella sezione strategica del DUP nonché delle criticità emerse e sopra evidenziate, si provvede quindi all'aggiornamento della presente sottosezione del PIAO prevedendo le seguenti assunzioni che saranno effettuate nel corso del triennio 2024/2026:

Anno 2024

- Assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo ex Cat. C, ora Area degli Istruttori; posto da coprire mediante procedura di mobilità/scorrimento di graduatorie per assunzioni di personale a tempo indeterminato in corso di validità/indizione di un concorso pubblico. L'assunzione sarà finanziata utilizzando capacità assunzionali nel rispetto dei limiti per le assunzioni a tempo indeterminato.
Il Comune di Talamona avrebbe individuato la graduatoria del Comune di Fusine e ne ha già chiesto l'autorizzazione ai fini dello scorrimento. È quindi in attesa di ricevere nulla osta e di stipulare apposita convenzione per lo scorrimento della graduatoria e per l'assunzione, preferibilmente, a tempo indeterminato, fatte salve cause eccezionali che lo impediscano e che consentano il solo scorrimento finalizzato all'assunzione a tempo determinato.
- Assunzione a tempo determinato di n. 1 posto Istruttore Direttivo Tecnico ex Cat. D, ora Area Elevate Qualificazioni, a tempo parziale (15 ore settimanali – part time 41.67%);
Posto da ricoprire mediante avvio e perfezionamento nell'anno 2024 di una procedura ex art. 110 comma 1, del TUEL, con decorrenza indicativamente dal 01/07/2024 e fino al 31/12/2025, precisando sin da subito che il numero di ore potrà essere aumentato o diminuito – con l'assenso dell'interessato - in relazione alle risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli di legge e che anche la durata dell'incarico potrà essere prorogata – sempre con l'assenso dell'interessato – fino alla scadenza del mandato del Sindaco qualora ciò si rendesse necessario per il raggiungimento degli obiettivi e il superamento delle criticità evidenziata. All'inca-

ricato sarà riconosciuta l'indennità di posizione organizzativa prevista per l'Area Edilizia Pubblica e Privata, rapportata alle ore lavorate e ai mesi di lavoro.

Si precisa a tal fine che il costo per l'assunzione a tempo determinato con espressa previsione del ricorso all'110, comma 1, del TUEL:

- non rientra nel limite del lavoro flessibile in quanto esplicitamente escluso ex art. 9, c. 28, D.L. 78/2020;
- non assorbe capacità assunzionale essendo un incarico temporaneo;
- rientra nella norma di contenimento delle spese di personale ex art. 1 comma 557 della L. 296/2009

Il costo annuo dell'incarico ex art. 110, comma 1, del TUEL, per 15 ore settimanali è pari a Euro 15.082,22 (oneri riflessi compresi).

Anno 2025

Nessuna assunzione

Anno 2026

Nessuna assunzione

Infine, in relazione all'urgente necessità di potersi avvalere di personale tecnico a tempo determinato per l'attuazione del PNRR, si ritiene di mantenere la possibilità, già prevista in sede di approvazione del PIAO 2024/2026 di attivare un accordo con altri comuni finalizzato ad avviare una procedura selettiva per la formazione di una graduatoria da cui attingere per assunzioni a tempo determinato con funzioni di supporto ai RUP per la gestione dei progetti finanziati con risorse PNRR.

Inoltre, si ritiene di confermare che gli uffici possano procedere, ove ne ravvisino la necessità al fine di garantire il corretto funzionamento dei servizi e fermo restando il rispetto delle norme vigenti in materia:

- ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile, (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del Dlgs. n.165/2001 e s.m.i.);
- alla stipula di accordi con altri Enti al fine di procedere all'utilizzo condiviso di personale dipendente (a titolo esemplificativo, Convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004);
- all'utilizzo delle graduatorie di altre Amministrazioni Pubbliche per assunzioni a tempo determinato/indeterminato e tempo pieno/part-time.

B) CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

b.1. calcolo e verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato (*prospetto dimostrativo secondo le disposizioni di cui al D.L. n. 34/2019 e D.M. 17/03/2020*), aggiornato con i dati relativi al Rendiconto anno 2023 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 09.05.2024.

Calcolo margini assunzionali 2024/2026 - aggiornamento

dati CONSUNTIVO ANNO 2023				
		anno 2021	anno 2022	anno 2023
A) Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequat	(+)	€ 2.294.038,63	€ 2.423.793,03	€ 2.462.489,94
B) Titolo 2 - Trasferimenti correnti validi ai fini dei saldi finanza pubblica	(+)	€ 353.225,46	€ 520.104,90	€ 668.067,69
C) Titolo 3 - Entrate extratributarie	(+)	€ 568.602,27	€ 669.892,66	€ 674.725,51
D) Totale entrate correnti (A+B+C)	(=)	€ 3.215.866,36	€ 3.613.790,59	€ 3.805.283,14
G) MEDIA TRIENNALE ENTRATE CORRENTI				€ 3.544.980,03
E) FCDE - da bilancio di previsione ASSESTATO 2023	(-)			€ 25.000,00
F) Tot entrate correnti al netto fcde (D-E)	(=)			€ 3.519.980,03
Spesa di personale			anno 2018	anno 2023 (dati ultimo rendiconto)
<i>Definizione art. 2, comma 1, lett. a) e Circ. n. 17102/110/11</i>				
h1 spese macroaggregato 1.01.00.00.000	(+)		€ 527.227,09	€ 557.751,42
Macroaggregato 1.01.00.00.000 al netto delle voci sopra	(-)			€ -
h2 spese macroaggregato 1.03.02.12.001	(+)			€ 557.751,42
h3 spese macroaggregato 1.03.02.12.002	(+)			
h4 spese macroaggregato 1.03.02.12.003	(+)			
h5 spese macroaggregato 1.03.02.12.999	(+)			
h6 altre spese incluse (spese Segr Conv e Personale in comando)	(+)			
h7 altre spese incluse (collaborazioni autonome cap 91900)	(+)			
H8) TOT SPESA DI PERSONALE	(=)		€ 527.227,09	
L) SPESA DI PERSONALE anno 2023 rendiconto (somma da "h1" a "h7")				€ 557.751,42
M) Rapporto spesa complessiva per tutto il personale anno 2023 rendiconto e media entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (L/G)	(-)			15,85%
N) Valore soglia				27,20%
M) Margine rispetto valore soglia (N-M)				11,35%
M1) VALORE ECONOMICO MARGINE RISPETTO VALORE SOGLIA (M*G)				€ 399.683,15
M2) Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015-2019) in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.				
M3) Totale margini assunzionali 2023/2025 (M1+M2)				€ 399.683,15
		limite anno 2023	limite anno 2024	limite anno 2025
N) Limiti all'incremento spese di personale (art. 5 DPCM 17 marzo 2020) rispetto alla spesa di personale registrata nell'esercizio 2018 (da Limite effettivo (valore soglia inferiore ad N)		27%	28%	
		€ 142.351,31	€ 147.623,59	€ 399.683,15
		€ 399.683,15	€ 399.683,15	€ 399.683,15

All 1) Verifica rispetto limiti ex artt. 4 e 5 DPCM 17 aprile 2022

CALCOLI TABELLARI E I.V.C AGGIORNATI IN BASE AL CNL 2019/2021 DEL 16/11/2022

ANNO 2020

	PART TIME	MESI	Retr. Lorda	ONERI	IRAP	TOTALE	
		12			8,50		
Istruttore Direttivo Contabile - uscita 13/12/2020	D4	12	30.629,56	8.212,83	2.603,51	41.445,90	uscita (-)
Istruttore Direttivo Tecnico - uscita 30/04/2020	D6	12	33.994,74	9.115,15	2.889,55	45.999,44	uscita (-)
Istruttore Direttivo Tecnico - entrata 01/07/2020	D1	12	25.742,08	6.902,33	2.188,08	34.832,49	entrata (+)
Collaboratore amministrativo - uscita 30/04/2020	B6	83,33	20.146,43	6.384,83	1.712,45	28.243,70	uscita (-)
Agente Polizia Locale - uscita 31/01/2020	C5	12	27.826,76	7.491,00	2.365,27	37.683,03	uscita (-)
TOTALE			138.339,57	38.106,14	11.758,86	118.539,59	

Saldo costo personale anno 2020

-118.539,59

ANNO 2021

	PART TIME	MESI	Retr. Lorda	ONERI	IRAP	TOTALE	
		12			8,50		
Istruttore Direttivo Contabile - entrata mobilità 01/04/2021	D2	12	27.008,28	7.241,84	2.295,70	36.545,82	entrata (+)
Agente Polizia Locale - entrata 01/04/2021	C1	12	25.013,43	6.733,65	2.126,14	33.873,22	entrata (+)
Istruttore Tecnico - entrata 01/09/2021	C1		23.771,02	6.373,82	2.020,54	32.165,38	entrata (+)
Istruttore Tecnico - entrata 14/12/2021	C1	41,67	9.904,59	2.655,97	841,89	13.402,45	entrata (+)
Istruttore Amministrativo - uscita 31/05/2021	C3	83,33	20.780,54	5.571,97	1.766,35	28.118,85	uscita (-)
Collaboratore amministrativo - mobilità 01/01/2021	B6		23.321,61	7.391,41	1.982,34	32.695,36	entrata (+)
TOTALE			129.799,47	35.968,66	11.032,95	120.563,38	

Saldo costo personale anno 2021

120.563,38

ANNO 2022

Saldo costo personale anno 2022

ANNO 2023

Saldo costo personale anno 2023

ANNO 2024

Istruttore amministrativo - entrata 2024	C1	12	23.771,02	6.373,82	2.020,54	32.165,38	entrata (+)	Nuova assunzione
Istruttore amministrativo - progressione verticale 01/02/2024	C1	12	23.771,02	6.373,82	2.020,54	32.165,38	entrata (+)	Progressione economica verticale
Istruttore Tecnico	C4	50%	12.837,89	3.442,18	1.091,22	17.371,29	uscita (-)	
TOTALE			12.837,89	3.442,18	1.091,22	46.959,47		

Saldo costo personale anno 2024

46.959,47

**SALDO COMPLESSIVO COSTO
PERSONALE 2020 - 2024 (aggiornato
CNL 2019/2021)**

48.983,26

VERIFICA RISPETTO LIMITE ARTT. 4 E 5 DPCM 17 APRILE 2020

Spese personale anno 2018

527.227,09

	art. 5 comma 1 DPCM 17 aprile 2020					Limiti all'incremento spese di personale (art. 4 DPCM)	Art. 4 DPCM
	limite anno 2020	limite anno 2021	limite anno 2022	limite anno 2023	limite anno 2024		A regime 2025
Limiti all'incremento spese di personale (art. 5 DPCM) rispetto alla spesa di personale registrata nell'esercizio 2018	19%	24%	26%	27%	28%		
	100.173,15	126.534,50	137.079,04	142.351,31	147.623,59		399.683,15

b.2 verifica del rispetto del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale ex art. 1, commi 557 o 562, [L. n. 296/2006](#) (i Comuni “virtuosi” dovranno tenere conto, eventualmente, dell’esclusione da tale vincolo della maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dall’utilizzo dei maggiori spazi a tal fine consentiti (art. 7, comma 1, [D.M. 17/03/2020](#))).

Ai fini della verifica si riporta il seguente prospetto sintetico:

VERIFICA TRIENNIO 2011/2013 - art. 1 comma 557 Legge 296/2006	
ANNO 2024	
617.050,00	SPESE MACROAGGREGATO 101
41.760,00	SPESE MACROAGGREGATO 102
-	SPESE MACROAGGREGATO 104 - QUOTA SEGRETERIA
658.810,00	TOTALE SPESE PERSONALE 2024
- 21.363,36	ONERI CCNL 2016/2018
-	Contributo Ministero Convenzione Segreteria
- 34.500,00	Spese progettazioni
- 6.300,00	Spese consultazione elettorali a carico Enti
596.646,64	TOTALE SPESE
- 48.983,26	<i>Assunzioni a valere SPAZI ASSUNZIONALI 2020/2024 (incluso IRAP)</i>
547.663,38	TOTALE SPESE PERSONALE 2024
562.761,39	LIMITE TRIENNIO
15.098,01	DIFFERENZA
	Limite rispettato
ANNO 2025	
611.350,00	SPESE MACROAGGREGATO 101
41.160,00	SPESE MACROAGGREGATO 102
-	SPESE MACROAGGREGATO 104 - QUOTA SEGRETERIA
652.510,00	TOTALE SPESE PERSONALE 2024
- 21.363,36	ONERI CCNL 2016/2018
-	Contributo Ministero Convenzione Segreteria
- 34.500,00	Spese progettazioni
596.646,64	TOTALE SPESE
- 48.983,26	<i>Assunzioni a valere SPAZI ASSUNZIONALI 2020/2024 (incluso IRAP)</i>
547.663,38	TOTALE SPESE PERSONALE 2025
562.761,39	LIMITE TRIENNIO
15.098,01	DIFFERENZA
	Limite rispettato
ANNO 2026	
611.350,00	SPESE MACROAGGREGATO 101
41.160,00	SPESE MACROAGGREGATO 102
	SPESE MACROAGGREGATO 104 - QUOTA SEGRETERIA
652.510,00	TOTALE SPESE PERSONALE 2024
- 21.363,36	ONERI CCNL 2016/2018
-	Contributo Ministero Convenzione Segreteria
- 34.500,00	Spese progettazioni
596.646,64	TOTALE SPESE
- 48.983,26	<i>Assunzioni a valere SPAZI ASSUNZIONALI 2020/2024 (incluso IRAP)</i>
547.663,38	TOTALE SPESE PERSONALE 2025
562.761,39	LIMITE TRIENNIO
15.098,01	DIFFERENZA
	Limite rispettato

b.3 verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, [D.L. n. 78/2010](#).

Il limite della spesa sostenuta nel 2009 è pari a € **27.556,53**.

b.4 verifica dell'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale ex art. 33, comma 2, [D.Lgs. n. 165/2001](#).

Dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), nell'organico di questo Comune, non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente"

b.5 verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla [L. n. 68/1999](#). Si riporta il prospetto sintetico che segue:

Conteggio in base alle istruzioni di cui alla Direttiva 1/2019

Situazione al 01.06.2024

Dipendenti a TEMPO PIENO	11
--------------------------	----

Dipendenti PART TIME	
n. 1 dipendente	0,66
n. 2 dipendenti	0,84
TOTALE	1,50
TOTALE DIPENDENTI	12,50

Dal prospetto si evince che nel 2024, in caso di n. 1 assunzione, non ricorre l'obbligo di garantire la quota per il collocamento obbligatorio dei disabili.

b.6 verifica dei presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale (da intendersi quelli riferiti ad adempimenti non assorbiti dal medesimo Piao, ovvero: aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento; è fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo); aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del [D.L. n. 185/2008](#)); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento; non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del [D.Lgs. n. 267/2000](#), e, pertanto, non essere soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale).

ADEMPIMENTO/OBBLIGO	NORMA DI RIFERIMENTO
Adozione del Piano triennale fabbisogno di personale (PTFP)	Art. 6, comma 6, D. Lgs. 165/2001
Invio del PTFP alla Ragioneria generale dello Stato	Art. 6, comma 5, D. Lgs. 165/2001
Ricognizione annuale delle eccedenze e dei soprannumero	Art. 33, comma 2, D. Lgs. 165/2001
Adozione piano triennale delle azioni positive	Art. 48, comma 1, ultimo periodo D. Lgs. 198/2006
Adozione del Piano della performance – ora organicamente unificato nel PEG (Art. 169 D. Lgs. 267/2000)	Art. 10, comma 5, D. Lgs. 150/2009
Contenimento della spesa di personale degli enti sottoposti al patto di stabilità.	Art. 1, comma 557-ter della L. 296/2006 e comma 557-quater inserito dall'art. 3, comma 5-bis del D. L. 90/2014
Rideterminazione della dotazione organica	Art. 6, comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 75/2017
Facoltà assunzionali in relazione alle cessazioni dell'anno precedente	Art. 3 D. L. n. 90/2014 come modificato dall'art. 14-bis, comma 1, lett. a) D. L. n. 4/2019, in L. n. 26/2019
Obbligo di approvazione del bilancio consolidato dell'anno precedente ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D. L. n. 113/2016 convertito nella Legge 160/2016	
Approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato	art. 9, comma 1-quinquies D. L. 113/2016, come modificato da art. 1, comma 904, della L. 145/2018
Obbligo di comunicazione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D. L. n. 113/2016 convertito nella L. 160/2016	
Attivazione della Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti	Art. 27 del D. L. n. 66/2014

b.7 verifica del rispetto dei vigenti vincoli finanziari e degli equilibri di bilancio. , nell'ambito della quale andrebbero citati altresi il parere ai sensi dell'art. 19, comma 8 della [L. n. 448/2001](#) e l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ai sensi dell'art. 33, comma 2, del [D.L. n. 34/2019](#), come espressi dall'Organo di revisione.

Si allega il prospetto afferente al rispetto degli equilibri di bilancio 2024/2026 (Allegato 2).

c) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Anno 2024 (30.04.2024): n. n. 1 cessazione per collocamento a riposo per raggiungimento limite d'età per n. 1 dipendente, istruttore tecnico, part time 18 ore settimanali

Anno 2025: nessuna cessazione

Anno 2026: nessuna cessazione

3.3.4 Formazione del personale

La formazione quale strumento per rispondere al fabbisogno formativo dell'Ente deve essere finalizzata a colmare lacune che comportano disservizi o una gestione poco efficiente dei compiti e delle attività in capo alle diverse strutture operative. Tuttavia, si ritiene utile valutare anche possibili percorsi formativi per rispondere alle inclinazioni e aspirazioni di crescita professionale dei dipendenti che può ugualmente condurre ad un miglioramento qualitativo delle prestazioni lavorative e ad un incremento di valore pubblico in termini di servizi erogati alla collettività. Alla luce di ciò, da un lato si intende demandare al Servizio gestione risorse umane il coordinamento delle segnalazioni e richieste che saranno formulate da ogni Responsabile di Area in termini di "lacune" da colmare per intervenire mediante processi di formazione idonei per la soluzione di tali problemi, e dall'altro di chiedere a tutti i dipendenti di esprimersi in merito ad un percorso di formazione "personalizzato". Saranno certamente attivati i corsi annuali in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza strutturati su vari livelli per i diversi profili professionali che vedono come destinatari tutti i dipendenti; percorsi formativi anche tramite webinar per la complessa gestione delle risorse PNRR rivolti in modo particolare al servizio tecnico addetto alle opere pubbliche e alla programmazione; corsi relativi al nuovo codice appalti utili ai dipendenti che si occupano di acquisizione di beni, servizi e lavori; si prevede la necessità di attivare percorsi formativi per la corretta applicazione del nuovo CCNL che vedranno coinvolte le unità inserite nell'ufficio personale; corsi in materia di armonizzazione contabile con particolare riguardo alla stesura del bilancio e del rendiconto di gestione che coinvolge i dipendenti dell'area economico finanziaria. Non si esclude affatto la necessità di attivare percorsi di approfondimento di tematiche preesistenti, insite in materia quali quelle amministrative, giuridiche, economiche e sociali, in continuo mutamento. Dovranno essere predisposti idonei strumenti di controllo e di monitoraggio delle attività formative soprattutto per ciò che concerne i contenuti e la ricaduta effettiva di tali interventi sull'intero sistema organizzativo. La puntuale definizione del piano di formazione viene demandata ad altro atto amministrativo, previo confronto con la parte sindacale.