

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	14.236.465,88	12.472.284,71	12.184.731,68
Personale a tempo determinato e lavoro flessibile	Macroaggr.	101	257.515,76	273.941,81	273.941,81
Personale assunto ai sensi dell' art. 90 del TUEL	Macroaggr.	101	174.580,97	174.580,97	174.580,97
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	30.000,00	30.000,00	30.000,00
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	154.974,94	142.000,00	150.500,00
Assegni al nucleo familiare	Macroaggr.	101	6.661,06	6.661,06	6.661,06
Irap	Macroaggr.	102	981.871,70	863.805,35	844.806,70
Previdenza integrativa Polizia municipale	Macroaggr.	101	26.790,68	26.696,61	26.696,61
Totale spesa di personale			16.452.263,83	14.573.373,35	14.275.321,67
Totale al netto dell'IRAP			15.470.392,13	13.709.568,00	13.430.514,97
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			387.695,70	387.695,70	387.695,70
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)			1.612.386,31	53.331,97	53.331,97
Potenziamento dei servizi di P.M. ai sensi dell' art. 208 CdS			31.086,03	30.944,91	30.944,91
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			6.426.730,29	4.641.534,83	4.641.534,83
TOTALE SPESA ai fini del comma 557 (limiti di spesa)			10.025.533,54	9.931.838,52	9.633.786,84

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	15.070.669,11	13.309.844,98	13.030.791,95
Voci stipendiali corrisposte al personale	Macroaggr.	103	27.500,00	27.500,00	27.500,00
Voci stipendiali corrisposte al personale	Macroaggr.	109	372.223,02	372.223,02	372.223,02
Totale spesa di personale D.M. 17 Maggio 2020			15.470.392,13	13.709.568,00	13.430.514,97
Costo per il personale proveniente da finanziamenti	eccezione 1		1.881.436,30	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			2.434.167,50	763.114,03	763.114,03
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO			13.036.224,63	12.946.453,97	12.667.400,94

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		13.036.224,63	12.946.453,97	12.667.400,94
Spesa di personale da rendiconto di gestione	2018		11.461.418,57	11.461.418,57	11.461.418,57
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021		78.330.190,41	78.330.190,41	78.330.190,41
	2022		79.908.608,32	79.908.608,32	79.908.608,32
	2023		81.666.611,00	81.666.611,00	81.666.611,00
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			79.968.469,91	79.968.469,91	79.968.469,91
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		7.995.307,95	7.995.307,95	7.995.307,95
Media aritmetica delle Entrate correnti del Triennio al netto del FCDE			71.973.161,96	71.973.161,96	71.973.161,96

Rapporto effettivo tra spesa di personale e Entrate correnti nette		18,11	17,99	17,60
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		6.828.368,07	6.918.138,73	7.197.191,76
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		19.864.592,70	19.864.592,70	19.864.592,70
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 assunzionali		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, 10.025.533,54 al netto delle componenti escluse;	per l'anno 2024: Euro
spesa di personale, ai sensi del comma 557, 9.931.838,52 al netto delle componenti escluse;	per l'anno 2025: Euro
spesa di personale, ai sensi del comma 557, 9.633.786,84 al netto delle componenti escluse;	per l'anno 2026: Euro

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 deficitarietà 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° 4 Area Istruttori
- N° 3 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

Totale 18

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 Amministrazione" 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							
					Programma triennale		
Assunzione Personale a tempo indeterminato					PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE
					2024	2025	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	01/07/2024	mobilità	18.133,61	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	01/07/2024	Art.3-bis D.L.80/2021 conv. In L. 113/2021	54.400,83	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
	2	Progressioni Verticali da Area degli istruttori a Area dei funzionari settore Polizia Locale	01/08/2024		2.932,00	7.035,80	7.035,80
	1	Progressioni Verticali da Area degli istruttori a Area dei funzionari settore Polizia Locale	01/10/2024		879,48	3.517,90	3.517,90
	2	Progressioni Verticali istruttori amministrativi da Area Operatori Esperti a Area Istruttori	01/10/2024		1.329,59	5.318,36	5.318,36
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
	33		Totale		506.042,16	906.531,57	906.531,57

					PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Assunzioni a tempo determinato					2024	2025	2026
Limite assunzioni anno 2009 €. 907.906,15							
Area	N°	Profilo	PERIODO				
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)	01/07/2024		31.650,14	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	2	Qualifiche Amministrative Apprendistato	01/10/2024	Concorso D.L. 44/23	18.133,60	72.534,44	72.534,44
Totale					244.681,16	364.997,13	364.997,13

					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

780.723,32	1.301.528,70	1.301.528,70
-------------------	---------------------	---------------------

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 il nuovo fabbisogno determinatosi a seguito della ricognizione di economie derivanti da nuove cessazioni e riprogrammazione delle assunzioni, ex artt. 13 e 15 del CCNL del 16.11.2022 Funzioni Locali e art. 52 del D.lgs 165/2001, comma 1 bis, e successive modifiche e integrazioni, si procederà:

- alla copertura di n. 3 posti da Istruttore Direttivo di Vigilanza all'Area dei Funzionari ed EQ mediante procedura di progressione verticale;
- alla copertura di n. 2 posti dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori da adibire a mansioni amministrative per il Settore Affari Generali - Organi Istituzionali - Servizi Demografici – Urp e per il Settore Ambiente - protezione civile - transizione ecologica.

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

Il presente Piano costituisce il documento triennale di programmazione del complesso delle attività formative rivolte al personale dipendente del Comune di Quartu sant'Elena, in linea con i principi e gli obblighi previsti dalla normativa vigente e alla luce del nuovo sistema professionale individuato dal vigente CCNL Funzioni locali.

La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per il miglioramento dell'efficienza operativa interna all'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente pubblico adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento. In questo senso, ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa e investimento, nonché al rafforzamento di professionalità e competenze. La formazione del personale assume un ruolo strategico di gestione della complessità in contesti di sviluppo caratterizzati da continui cambiamenti normativi, tecnologici ed organizzativi.

Se da una parte la cura dei percorsi di alta formazione consente di migliorare le competenze manageriali dei dirigenti e dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, dall'altra l'avanzamento di una programmazione di percorsi formativi per tutto il personale, finalizzata allo sviluppo di nuove abilità digitali trasversali all'interno dell'Ente, consente a tutti di "rimanere al passo" nell'ottica di creare ambienti di lavoro stimolanti e attenti al benessere di tutti i dipendenti.

A breve termine, il piano esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione e individua obiettivi concreti da perseguire attraverso l'erogazione di specifici interventi.

Obiettivo finale è lo sviluppo continuo di forti capacità gestionali orientate al miglioramento qualitativo dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

- D.LGS. 165/2001, art. 1, comma 1, lett. c;
- L. 190/2012, art. 1, comma 5, lett. B; comma 10, lett. C; comma 11;
- D.P.R. 62/2013, art. 15, comma 5;
- D.LGS. 82/2005 e smi, art. 13;
- CCNL Funzioni locali, Capo V artt. 54, 55, 56;
- CCDI del 28/11/2023, art. 29;
- DM 132/2022, art. 4, comma 1, lett. C, punto 4;
- D.L. 44/2023, art. 1, comma 14-sexies;
- D.LGS. 36/2023, art. 15, comma 7;
- D.LGS. 81/2008, art. 37;
- D.LGS. 104/2022, art. 11;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione (24/03/2023).

ATTORI DELLA FORMAZIONE

Ufficio Formazione - presso il Settore Programmazione e Gestione delle Risorse Umane, è l'unità organizzativa preposta al servizio formazione.

Dirigenti di settore - 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 del settore di competenza, nomina dei referenti della formazione.

Referenti della formazione - funzionari individuati in ogni Settore per rappresentare efficacemente ogni articolazione dell'Ente su ciò che attiene alla formazione trasversale e specialistica.

Dipendenti - sono i destinatari del servizio di formazione, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede la compilazione di un questionario per la rilevazione dei fabbisogni formativi e di gradimento dei corsi svolti.

CUG. - partecipa alla definizione del piano formativo segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e diffusione dei temi connessi alla cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Docenti - l'Ufficio formazione può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati nei dirigenti, nei dipendenti e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica.

CONTESTO ORGANIZZATIVO

Il personale complessivamente in servizio alla data del 1 gennaio 2024 è pari a n° 301 dipendenti. Le attività formative svolte nell'anno 2023 sono state realizzate per due terzi con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e learning) e per un terzo in presenza.

N° ATTIVITA' FORMATIVE	27
PARTECIPANTI	121
Dirigenti	10
Funzionari	65
Istruttori	46
Maschi	50
Femmine	71

SETTORE	Discenti
1 – Gabinetto - P.I. Cultura Sport	9
2 – Programmazione Economico Finanziaria	3
3 – Servizi tecnologici	8
4 – Programmazione e gestione delle Risorse umane	8
5 – Affari Generali	7
6 – Politiche sociali	13
7 – Opere pubbliche	14
8 – Edilizia privata	12
9 – Ambiente - Protezione civile	9
10 – Entrate - Patrimonio Provveditorato Economato - SIC	8
11 – Urbanistica - SUAPE	10
12 – Polizia municipale	20

Il significativo incremento delle attività formative registrato nel corso del 2023 evidenzia la necessità di fissare strategie dirette all'implementazione di competenze attraverso una programmazione più efficace ed organica dell'aggiornamento e della formazione trasversale sul breve e lungo periodo.

RILEVAZIONE FABBISOGNI

E' stata condotta una consultazione dei Dirigenti di tutti i settori, finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale, nonché alla rilevazione dei fabbisogni formativi. Le indicazioni raccolte hanno prodotto un primo quadro riepilogativo delle necessità formative, in merito all'aggiornamento specialistico e alle competenze trasversali.

AREE TEMATICHE	ARGOMENTI
AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA	Disciplina del procedimento amministrativo e tecniche di redazione degli Atti.
	Disciplina dei contratti pubblici di cui al D.Lgs. 36/2023.
	Redazione bandi di gara.
	Utilizzo delle piattaforme digitali certificate di approvvigionamento.
	Procedure negoziate a affidamenti diretti.
	Ruolo del RUP
	Fase dell'esecuzione e aspetti legali.
	Approfondimenti in materia di appalti di servizi.
	Partenariato Pubblico Privato.
	Accesso agli atti, Privacy, Trasparenza e obblighi di pubblicazione.
	Conferenze di servizi.
	Novità della riforma Cartabia.
	Documentazione amministrativa.
AREA FINANZIARIA E CONTABILE	Bilancio EELL gestione residui e fondo pluriennale vincolato.
AREA ORGANIZZATIVA	Contrattazione collettiva e fondo decentrato.
	La gestione contributiva, la certificazione della posizione assicurativa e la DMA, trattamenti pensionistici.
	Il ciclo della performance e il PIAO.
	Smart working nella PA.
	Comitato Unico di Garanzia.
	Formazione manageriale.
	Gestione integrata della pianificazione e rendicontazione

	degli obiettivi di performance.
AREA INFORMATICA E DIGITALE	Formazione sull'utilizzo di Hypersic.
	Formazione informatica con particolare riferimento all'utilizzo di excel.
	Il Codice dell'Amministrazione Digitale.
	I servizi demografici nella digitalizzazione.
AREA COMUNICAZIONE	Comunicazione efficace per operatori di sportello.
	Strumenti e metodi per favorire la comunicazione con l'utenza esterna ed interna.
	Gestione dei conflitti.
	Tecniche di grafica per comunicazione attività istituzionali.
	Lingue straniere (inglese e francese).
AREA TECNICO SPECIALISTICA	Legislazione nazionale e regionale in materia di urbanistica.
	Legislazione nazionale e regionale in materia di SUAPE.
	Procedimenti in materia di Edilizia privata, Vigilanza edilizia e Condo edilizio (Dpr. 380/2001 e L.R. 23/1985).
	Espropri, con particolare riferimento alle patologie.
	Sistema informativo BIM.
	CAM e DNSH.
	Piattaforma ReGiS.
	Gestione rifiuti (RENTRI).
	Manutenzione verde pubblico.
	Pubblico spettacolo.
	Servizi sociali: regolamento per l'accesso e compartecipazione al costo dei servizi.
	Gestione dei conflitti familiari, mediazione e negoziazione all'interno del colloquio professionale.
	Progettazione europea, con riferimento ai programmi di coesione sociale.
AREA POLIZIA LOCALE	Addestramento al maneggio delle armi.
	Aggiornamento per il tiro operativo (teoria e pratica).
	Formazione per l'utilizzo dei vari strumenti di difesa.
	Aggiornamento professionale con particolare riguardo a:
	Videosorveglianza;
	Vigilanza commerciale e dei pubblici esercizi;
	Pubblici spettacoli e trattenimenti;
	Sagre e feste, condizioni di safety and security;
	Infortunistica stradale e autorizzazioni di polizia stradale;
	Polizia giudiziaria e vigilanza edilizia.
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
	Formazione per dirigenti.
	Formazione e aggiornamento preposti.
	Formazione e aggiornamento rls..
	Formazione e aggiornamento antincendio.
	Formazione e aggiornamento primo soccorso.
	Sicurezza – Formazione e aggiornamento generale.
	Sicurezza – Formazione e aggiornamento specifica.
	Formazione e aggiornamento per Coordinatori della sicurezza
	Formazione in tema di Anticorruzione e trasparenza.

PROGRAMMAZIONE ATTIVITA'

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso ad attività di erogazione differenti: formazione in aula, modalità webinar, con affiancamento "on the Job", oppure "in house" ricorrendo a personale docente interno all'amministrazione dotato delle necessarie competenze. L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

Il ricorso a corsi specifici offerti da Enti, Agenzie, Scuole e Società accreditate per la formazione del personale della Pubblica Amministrazione avviene di concerto con l'Ufficio Formazione mediante richiesta formulata dal Dirigente del Settore interessato.

In ordine alla tempistica, la calendarizzazione delle iniziative deve tener conto:

- delle priorità segnalate in base a specifiche esigenze da ciascun Settore;
- di non creare ostacolo all'assolvimento dei regolari adempimenti di ogni ufficio.

L'Ente ha provveduto alla registrazione presso il portale della SNA e della Scuola IFEL, che offrono interessanti opportunità in merito alle attività oggetto del presente piano. Entro il 2024 almeno il 55% del personale deve aver svolto attività di formazione mediante la piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Ogni dipendente dovrà ricevere almeno 24 ore di formazione all'anno.

Particolare cura è rivolta alla formazione dei neo assunti che, in riferimento all'ultimo triennio, compongono una platea di oltre 50 dipendenti; in ragione di un rapporto costi/benefici che mantenga alto il livello di qualità ed efficacia dei moduli formativi, si mette a disposizione di ogni dipendente un pacchetto di videolezioni e dispense che comprende test finale di verifica delle competenze acquisite con contestuale rilascio dell'attestato di profitto.

Infine, a integrazione del processo formativo, è stata rinnovata l'adesione al programma formativo INPS Valore-PA che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generali.

L'Ufficio formazione cura l'aggiornamento di un registro delle attività formative svolte e tiene l'archivio degli attestati di profitto e di partecipazione riguardante tutto il personale dell'Amministrazione.

Per ogni comunicazione inerente la formazione del personale si utilizza l'indirizzo di posta elettronica ufficio.formazione@comune.quartusantelena.ca.it

Il presente piano potrà essere aggiornato annualmente a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

GESTIONE E MONITORAGGIO

Il ciclo completo di gestione del Piano della formazione 2024 – 2026 è quindi costituito dalle seguenti fasi: _

Rilevazione delle esigenze formative;

Valutazione dei fabbisogni formativi;

Individuazione degli interventi formativi e valutazione fattibilità;

Programmazione delle attività formative;

Organizzazione delle attività formative;

Gestione in itinere ed ex-post dei singoli interventi formativi;

Monitoraggio continuo del Piano e eventuale aggiornamento/integrazione.

RISORSE FINANZIARIE

Nell'anno corrente è stato inserito in Bilancio lo stanziamento iniziale di € 137.790,99. Nel mese corrente residuano risorse disponibili corrispondenti a € 90.463,41.