

3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

All'interno della sottosezione "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" vengono rappresentati:

consistenza di personale al 31 dicembre 2023: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti

programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche

strategia di copertura del fabbisogno: illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni, con riferimento ai contingenti e ai profili

formazione del personale: riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale, strategie formative, gli obiettivi e i risultati attesi della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo

Contesto di riferimento e capacità assunzionale per il triennio 2024-2026

Con la riforma del Testo Unico del Pubblico Impiego, avvenuta con il D.Lgs. n. 75/2017, il numero delle assunzioni da effettuare non dipende più dai posti vacanti in pianta organica, ma varia in base ai fabbisogni rilevati per ciascun Ente nel rispetto dei valori soglia di cui alla deliberazione di Giunta regionale n. 1885/2020, come modificati e aggiornati con deliberazione di Giunta regionale n. 1994/2021 e nel limite degli stanziamenti del bilancio di previsione annuale e pluriennale.

Per il raggiungimento degli obiettivi è fondamentale, oltre che la disponibilità di risorse finanziarie, anche l'apporto delle risorse umane, sia sotto il profilo quantitativo (numero di persone necessarie allo svolgimento dei servizi) sia sotto il profilo qualitativo (adeguatezza delle competenze e delle professionalità, disponibilità al cambiamento, senso di appartenenza, grado di autonomia e di coinvolgimento).

L'ultimo decennio la provvista di personale è stato caratterizzato da un quadro normativo sempre più restrittivo sia in termini di reclutamento del personale sia in termini di incentivazione. La conseguenza è stata quella di un progressivo invecchiamento e di una costante riduzione del personale in servizio, a fronte di nuovi carichi di lavoro e di un quadro normativo in costante evoluzione che richiede l'aggiornamento delle professionalità tramite un processo di formazione continuo.

Il 27.11.2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 e il 20/12/2023 il Bilancio di previsione 2024-2026 dai quali emerge che l'obbligo di sostenibilità della spesa di personale, disciplinato dall'art. 22 della Legge Regionale 18/2015, è stato rispettato.

Di seguito, si riporta la tabella esplicativa di quanto esposto sopra.

Rapporto di sostenibilità della spesa di personale, così come indicato nella nota della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche per l'Immigrazione del 30.12.2020:

	ESERCIZI		
	2024	2025	2026
Spesa di personale netta calcolata ai sensi della vigente normativa regionale	6.615.020,87	6.593.955,43	6.546.871,73
Entrate correnti nette calcolate ai sensi della vigente normativa regionale	41.482.837,84	40.051.080,25	38.764.092,49
Rapporto percentuale dell'Ente	15,95%	16,46%	16,89%
Soglia classe demografica a cui appartiene l'Ente secondo DGR n. 1994 del 23.12.2021	23,40%	24,90%	26,40%
Posizionamento dell'Ente rispetto alla soglia	-7,45%	-8,44%	-9,51%

3.3.1 Consistenza di personale al 31 dicembre 2022

Le scelte programmatiche in materia di personale tengono conto della situazione complessiva come sopra illustrata partendo dalla composizione del personale in servizio come sopra dettagliato al paragrafo 3.1.4, distinto per profili professionali di appartenenza.

Nel triennio 2020-2022 la consistenza risulta così raffigurata:

	Personale a tempo indeterminato al 31.12 (Tab. 1)			Numero Mensilità / 12 (Tab. 12)			Spese per retribuzioni lorde (Tab. 12+13)			di cui arretrati anni precedenti (Tab. 12+13)		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI	1	1	1	1	1	1	115.410	89.000	88.741	0	271	0
CATEGORIA D	47	47	44	43,66	43,93	42,21	1.538.789	1.654.120	1.552.368	0	169	2.882
CATEGORIA C	50	53	51	47,41	49,16	50,68	1.342.039	1.480.819	1.480.442	0	97	1.028
CATEGORIA B	22	21	20	20,74	19,21	18,48	525.305	507.771	488.421	0	0	1.052
CATEGORIA PLB	2	2	2	1,17	1,67	2	52.705	74.387	81.618	0	0	64
CATEGORIA PLA	9	9	8	9	8,74	8,88	296.128	297.027	289.878	0	0	2.362
Totale	131	133	126	123	123,71	123,24	3.670.376	4.103.124	3.981.468	0	537	7.388
Tabella 14							1.677.615	1.811.044	1.660.627			
Totale costo annuo del lavoro (Tab. 12+13+14)							5.547.991	5.914.168	5.642.695			

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

La modifica della programmazione delle assunzioni di personale per il triennio 2024-2026 è stata definita assumendo come punto di partenza la deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 19.01.2024 di approvazione del PIAO 2024/2026 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) come previsto dal DPR 81/2022 e dal DM 132/2022, nella cui sottosezione n. 3 è confluito, tra gli altri, anche il Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2024/2026.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 è lo strumento grazie al quale si determinano le risorse umane necessarie e le relative modalità di reclutamento. Tale pianificazione si ispira a criteri di efficienza, trasparenza, imparzialità ed economicità ed è una delle maggiori leve che l'Amministrazione mette in atto per traguardare gli obiettivi strategici dell'Ente.

Le scelte assunzionali del Comune di Sacile si sviluppano in un'ottica di priorità e di prudente gestione della spesa di personale e di evoluzione pluriennale, tenendo conto delle necessità di ogni Area, basato sull'andamento delle cessazioni e sulle scelte strategiche di Ente e sulla base del nuovo assetto organizzativo.

Tra i fattori da valutare per la programmazione dei fabbisogni di personale uno dei più significativi è sicuramente il collocamento a riposo, oltre agli altri fattori di cessazione quali dimissioni volontarie.

Si rilevano le seguenti cessazioni per l'anno 2024, tenute in considerazione le dimissioni volontarie ricevute:

Comune

<i>Categoria</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Fino al 31.05.2024</i>	<i>Previste dal 01.06.2024</i>
D	Coordinatori	-	-
PLB	Coordiatore/Tenente	-	-
D	Istruttore direttivo	1	-
PLB	Tenente	-	-
C	Istruttore	3	-
PLA	Agente PL	1	-
B	Collaborat. /Operai	-	1
<i>TOTALE</i>		5	1

SSC

<i>Categoria</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Fino al 31.05.2024</i>	<i>Previste dal 01.06.2024</i>
D	Responsabile Area SSC	-	-
D	Istruttore direttivo titolare di P.O.	-	-
D	Istruttore direttivo Tecnico	-	1
D	Assistenti sociali	-	-
D	Istruttore direttivo	-	-
C	Istruttore	-	1
C	Educatore Professionale	-	-
B	Collaboratore/OSS	-	-
<i>TOTALE</i>		-	2

Dal 01.06.2024 si prevedono n. 1 nuova cessazione di personale appartenente alla categoria B per l'Ente, mentre sono previste n. 2 cessazioni per il SSC, di cui un dipendente in aspettativa appartenente alla categoria D e un dipendente appartenente alla categoria C.

Viene di seguito illustrata la previsione di assunzioni per il triennio 2024-2026.

Comune

<i>Categoria</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Dotazione organica Ente al 01.01.2024</i>	<i>Dotazione organica Ente al 01.10.2024</i>	<i>Dotazione organica Ente al 01.11.2024</i>	<i>Dotazione organica Ente al 01.01.2025</i>	<i>Dotazione organica Ente al 01.01.2026</i>
D	Coordinatori	7	7	7	7	7
PLB	Coordinatore/Tenente	1	1	1	1	1
D	Istruttore direttivo	15	17	17	17	17
PLB	Tenente	1	1	1	1	1
C	Istruttore	53	54	55	55	55
PLA	Agente PL	9	9	9	9	9
B	Collaborat./Operai	14	14	13	13	13
<i>TOTALE</i>		100	103	103	103	103

SSC

<i>Categoria</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Dotazione organica SSC al 01.01.2024</i>	<i>Dotazione organica SSC al 01.07.2024</i>	<i>Dotazione organica SSC al 01.01.2025</i>	<i>Dotazione organica SSC al 01.01.2026</i>
D	Responsabile Area SSC	1	1	1	1
D	Istruttore direttivo titolare di P.O.	2	2	2	2
D	Istruttore direttivo Tecnico	1	1	1	1
D	Assistenti sociali	22	24	24	24
D	Istruttore direttivo	2	2	2	2
C	Istruttore	8	8	8	8
C	Educatore Professionale	1	1	1	1
B	Collaboratore/OSS	7	7	7	7

TOTALE		44	46	46	46
--------	--	----	----	----	----

In coerenza con la rideterminazione della dotazione organica e la pianificazione pluriennale delle attività di cui sopra, il fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026 è così determinato:

<i>n.</i>	<i>Area</i>	<i>Categoria e Profilo professionale</i>	<i>Modalità di accesso ai sensi della normativa vigente (a discrezione del Coordinatore, salva la mobilità interna)</i>	<i>Note</i>
1	Servizi Demografici	Categoria D Istruttore Direttivo	Mobilità interna/mobilità comparto /extracompartimentale/ graduatorie - concorsi e procedura comparativa o corso-concorso	Posto vacante a seguito di dimissioni dipendente con decorrenza 01.01.2024
1	Finanziaria - Tributi - Personale	Categoria C Istruttore Amministrativo	Mobilità interna/mobilità comparto /extracompartimentale/ graduatorie - concorsi e procedura comparativa o corso-concorso	Posto vacante a seguito di dimissioni dipendente con decorrenza 28.05.2024
1	Area LL.PP.	Categoria D Istruttore Direttivo	Mobilità interna/mobilità comparto /extracompartimentale/ graduatorie - concorsi e procedura comparativa o corso-concorso	Previsto in precedente PTFP 2022/2024
1	Area Urbanistica	Categoria C Istruttore tecnico	Mobilità interna/mobilità comparto /extracompartimentale/ graduatorie - concorsi e procedura comparativa o corso-concorso	Posto vacante a seguito di dimissioni dipendente con decorrenza 01.03.2024
1	Area Urbanistica	Categoria B Collaboratore Amministrativo	mobilità comparto /extracompartimentale/ graduatorie - concorsi e procedura comparativa o corso-concorso /procedure di cui all'art. 16 della L. 56/1987 e L. 466/1980	Posto vacante a seguito di mobilità interna dipendente nel corso del 2024
1	Area Urbanistica	Categoria D Istruttore Direttivo tecnico	Mobilità interna/mobilità comparto /extracompartimentale/ graduatorie - concorsi e procedura comparativa o corso-concorso	Previsto in precedente PTFP 2023/2025
1	Area Vigilanza	Categoria PLA - Agente di Polizia Locale	mobilità comparto/extracompartimentale - graduatorie - concorsi	Posto vacante a seguito di dimissioni dipendente nel corso del 2024
1	Area Vigilanza	Categoria C Istruttore Amministrativo	Mobilità interna/mobilità comparto /extracompartimentale/ graduatorie - concorsi e procedura comparativa o corso-concorso	Posto vacante a seguito di mobilità interna dipendente nel corso del 2024
1	Area Casa di Riposo	Categoria C Istruttore	Mobilità interna/mobilità comparto	Posto vacante a seguito di

		Amministrativo	/extracompartimentale/ graduatorie - concorsi e procedura comparativa o corso- concorso	<i>dimissioni dipendente nel corso del 2024</i>
1	Servizio Sociale dei Comuni	Categoria C Istruttore Amministrativo	Mobilità interna/mobilità comparto /extracompartimentale/ graduatorie - concorsi e procedura comparativa o corso- concorso	<i>Posto vacante a seguito di dimissioni dipendente nel corso del 2024</i>
1	Area AA.GG.	Categoria C Istruttore Amministrativo	Mobilità interna/mobilità comparto /extracompartimentale/ graduatorie - concorsi e procedura comparativa o corso- concorso	<i>Nuova istituzione con decorrenza 01.10.2024</i>
2	Area AA.GG.	Categoria D Istruttore Direttivo	Mobilità interna/mobilità comparto /extracompartimentale/ graduatorie - concorsi e procedura comparativa o corso- concorso	<i>Nuova istituzione con decorrenza 01.10.2024</i>
1	Area LL.PP.	Categoria C Istruttore Amministrativo	Mobilità interna/mobilità comparto /extracompartimentale/ graduatorie - concorsi e procedura comparativa o corso- concorso	<i>Nuova istituzione con decorrenza 01.11.2024 in sostituzione di n. 1 posto cat. B</i>
1	Servizio Sociale dei Comuni	Categoria D Istruttore Direttivo Tecnico	Mobilità interna/mobilità comparto /extracompartimentale/ graduatorie - concorsi e procedura comparativa o corso- concorso	<i>N. 1 posto vacante a seguito di dimissioni dipendente con decorrenza 01.07.2024</i>
2	Servizio Sociale dei Comuni	Categoria D Assistente Sociale	Mobilità interna/mobilità comparto /extracompartimentale/ graduatorie - concorsi e procedura comparativa o corso- concorso	<i>n. 2 posti di nuova istituzione con decorrenza 01.07.2024</i>

In riferimento alle previsioni di cui sopra, si precisa che:

- viene istituito n. 1 nuovo posto di cat. C “Istruttore Amministrativo” presso l’Area LL.PP. con contestuale soppressione di n. 1 posto di cat. B “Collaboratore Amministrativo” presso la stessa Area, decorrenza 01.11.2024;
- viene istituito n. 1 nuovo posto di cat. C “Istruttore Amministrativo” presso l’Area AA.GG. con decorrenza 01.10.2024;
- vengono istituiti n. 2 nuovi posti di cat. D “Istruttore Direttivo” presso l’Area AA.GG con decorrenza 01.10.2024 e n. 2 presso il SSC con decorrenza 01.07.2024;
- vengono istituiti n. 2 nuovi posti di cat. D “Assistente Sociale” presso il SSC con decorrenza 01.07.2024.

Inoltre:

PIANO OCCUPAZIONALE 2024: sono fin d’ora autorizzate eventuali sostituzioni di personale che dovesse cessare nel corso dell’anno, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente (con le seguenti modalità, a discrezione del Coordinatore, salva la mobilità interna: mobilità comparto/extracompartimentale/graduatorie - concorsi). Con riferimento a personale di categoria C e D l’assunzione può avvenire anche con procedure comparative e, qualora possibile, di corso-concorso nel rispetto

della normativa vigente al momento dell'avvio delle procedure. Con riferimento a personale di categoria B l'assunzione può avvenire anche con procedure di cui all'art. 16 della L. 56/1987 e L. 466/1980.

PIANO OCCUPAZIONALE 2025: completamento delle procedure avviate e non ancora concluse, nonché eventuali sostituzioni di personale che dovesse cessare nel corso dell'anno, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente e con le modalità previste per l'annualità precedente.

PIANO OCCUPAZIONALE 2026: completamento delle procedure avviate e non ancora concluse, nonché eventuali sostituzioni di personale che dovesse cessare nel corso dell'anno, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente e con le modalità previste per l'annualità precedente.

A completamento, si rileva che dal 01.01.2024 al 31.05.2024:

- sono state perfezionate con esito positivo n. 3 assunzioni di personale di cat. C "Istruttore Amministrativo", una presso l'Area AA.GG., una presso l'Area Servizi Demografici e una presso l'Area Urbanistica;
- è stata perfezionata con esito positivo n. 1 assunzione di personale di cat. D "Istruttore Direttivo Tecnico" presso l'Area Urbanistica;
- è in corso di perfezionamento l'assunzione di n. 1 risorsa di cat. D "Istruttore Direttivo Tecnico" presso l'Area Urbanistica, prevista con decorrenza 01.09.2024.

Piano delle assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell'articolo 36 del D.Lgs n. 165/2001, modificato dall'articolo 9 del n. D.Lgs 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono essere stipulati soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato." Secondo le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 81/2015 "Jobs Act" e dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto dell'orientamento giurisprudenziale in materia, tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato saranno instaurati esclusivamente per un periodo massimo di 36 mesi, salvo le deroghe previste per legge.

Limitatamente al caso di conferimento di incarichi annuali non collegati ad una specifica sostituzione, i candidati non dovranno aver maturato più di 24 mesi di rapporto di lavoro flessibile presso il Comune di Sacile con mansioni di pari livello e categoria legale. Si prevede per l'anno 2024 il ricorso a tale strumento per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato sottoscritto per figure non dirigenziali al fine di rispondere a esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, per esigenze sostitutive di personale assente con diritto di conservazione del posto, per il mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi di servizio, e per esigenze di carattere temporaneo collegato per lo più a finanziamenti specifici.

Comune (determinazione n. 1120_2023):

<i>Categoria</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Non in ruolo – Anno 2024</i>	<i>Finanziato con fondi ente in sostituzione personale a tempo indet. dimissionario</i>
D	Farmacista	2	Contratti a tempo determinato prorogati per un anno e potenziale successiva stabilizzazione
C	Istruttore amministrativo	1	Contratti di somministrazione lavoro

SSC (determinazione n. 833_2023):

<i>Categoria</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Non in ruolo – Anno 2024</i>	<i>Finanziato</i>
C	Istruttore amministrativo	1	art. 39, comma 2 della L.R. 6/2006
C	Educatore Professionale	2	art. 39, comma 2 della L.R. 6/2006
C	Istruttore amministrativo	1	Contratto a tempo determinato di 12 mesi, decorrenza 01.10.2024, finanziato con art. 39, comma 2 della L.R. 6/2006
D	Assistente Sociale	4	art. 39, comma 2 della L.R. 6/2006

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

In linea con il contesto appena descritto, il Comune di Sacile ha aggiornato il piano di inserimento di nuovo personale per l’anno 2024 in cui si evidenziano sia gli apporti dall'esterno sia quelli di provenienza interna (progressioni, cambi di profilo ecc.):

- istituzione di due nuovi posti di categoria D con decorrenza 01.10.2024, al fine di prevedere l’assunzione di n. 2 Istruttori Direttivi di categoria D, presso l’Area Affari Generali;
- istituzione di due nuovi posti di categoria D con decorrenza 01.07.2024, al fine di prevedere l’assunzione di n. 2 Istruttori Direttivi di categoria D, presso il SSC;
- istituzione di un nuovo posto di categoria C con decorrenza 01.10.2024, al fine di prevedere l’assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, presso l’Area Affari Generali;

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

La programmazione del fabbisogno 2024-2026, determinata in seguito alle norme sopra riportate è orientata alle missioni sottoindicate:

- Garantire, in coerenza con le linee programmatiche di mandato dell’Amministrazione comunale, il rafforzamento degli standard di sicurezza con lo sviluppo del piano programmatico di assunzioni di personale nei profili di rapporto con gli utenti esterni
- Garantire la capacità di risposta ai nuovi bisogni nell’ambito dei servizi al cittadino
- Inserire nell’Amministrazione un insieme di competenze tecniche necessarie per sostenere i progetti strategici
- Attivare le eventuali procedure di mobilità, di comando o convenzioni tra Enti e garantire la continuità dei servizi in caso di sviluppo professionale

Al fine della redazione del piano dei fabbisogni di personale si richiamano i seguenti obblighi generali imposti dalla normativa vigente preordinati alle assunzioni di personale e in particolare:

- l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997, che introduce lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata ad assicurare migliore funzionalità dei servizi ed ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali” ai sensi del quale gli enti locali provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché

all'organizzazione e gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti, nonché l'art. 17 della L.R. 15 aprile 2005, n. 8

- l'art. 91, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 267/2000 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali” che afferma per gli enti locali il principio della programmazione triennale del fabbisogno di risorse umane, finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale, disponendo che gli enti programmino le loro politiche di assunzione adeguandosi, tra l'altro, ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale
- l'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 6 del D. Lgs. n. 75/2017, nella parte in cui prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da parte di ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017
- l'art. 20 della L.R. n. 18/2016, recante la disciplina della assunzione del personale non dirigente e nel dettaglio i successivi articoli 23 “Mobilità di Comparto”, 24 “Mobilità intercompartimentale” e 26 “Procedure selettive
- il rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e dei termini per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella L. n. 160/2016
- le disposizioni di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale di cui al decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 15/10/2018
- le disposizioni previste nel D.P.R. del 22/07/2022

È stata effettuata la ricognizione ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 22 della L.R. n. 18/2016, dalla quale è emerso che non risultano eccedenze di personale o situazioni in soprannumero, in relazione alle fisiologiche esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente medesimo.

Si richiamano altresì le seguenti fonti normative relative alla programmazione del fabbisogno di personale:

- gli artt. 6 bis e 6 ter, 35 e 36 del D.Lgs. 165/2001 che recano la disciplina generale in materia di accesso all'impiego pubblico
- i principi di cui all'art. 4, comma 3, lettera a), del D.L. n. 101/2013, convertito nella Legge n. 125/2013, prevedono la verifica, prima dell'avvio di nuove procedure concorsuali (procedure di reclutamento ordinario), dell'immissione in servizio di tutti di vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, e le disposizioni di cui all'art. 57 comma 8 della L.R. n.18/2016 e all' art. 21 della L.R. n. 9/2017 prevedono la verifica dell'assenza di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e in corso di validità con riferimento alle procedure concorsuali bandite prima dell'entrata in vigore della Legge n. 145/2018
- i nuovi obblighi contenuti negli articoli 21, 22, 22 bis e 22 ter della legge regionale n. 18/2015, come sostituiti ed inseriti dagli articoli 5, 6 e 7 della legge regionale n. 20/2020
- la deliberazione di Giunta Regionale n. 1994 del 23.12.202, con la quale è stato aggiornato il valore soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale per gli Enti Locali del Friuli Venezia Giulia inizialmente definito con deliberazione di Giunta Regionale 1885 del 20.12.2020

- la deliberazione di Giunta Regionale n. 1885 del 20.12.2020, che definisce cosa deve intendersi per spesa del personale
- la circolare della Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione del 30/12/2020 prot. n. 38197/P

A seguito dell'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione Friuli Venezia Giulia, non sono più applicabili, in particolare, le seguenti norme in materia di:

- contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della legge regionale n. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020
- reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge 12/2014
- reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel D.L. n. 78/2010, articolo 9, comma 28; o reclutamento di personale - utilizzo resti assunzionali - contenute nell'articolo 14-bis del D.L. n. 4/2019; o reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile - budget regionale - contenute nell'articolo 19, commi 1, 2 e 3 della L.R. n. 18/2016;
- reclutamento di personale - cessione spazi assunzionali a livello regionale - contenute nell'articolo 56, comma 19 bis della L.R. n. 18/2016. Con le nuove regole non rileva più la disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni. L'ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale;
- limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'articolo 10, comma 17 della L.R. 23/2019. Il 10 dicembre 2021, la Regione Friuli Venezia Giulia.

3.3.5 Formazione del personale

PREMESSE

La programmazione delle proposte delle attività formative parte dall'analisi del fabbisogno formativo rilevato e dagli obiettivi strategici e gestionali dell'Amministrazione, individua le azioni a supporto della crescita professionale del personale e definisce le modalità di gestione delle risorse per la realizzazione di tali attività.

Dal 2022 la programmazione delle attività formative costituisce un elemento caratterizzante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, indicante le strategie di formazione del personale con evidenza delle priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali nonché degli obiettivi e dei risultati attesi.

La formazione assume pertanto un ruolo fondamentale di supporto al processo di cambiamento organizzativo e all'innovazione che non riguarda soltanto la parte tecnologica ma anche la capacità di rinnovare il proprio modo di essere professionisti nella comunità e di partecipare attivamente al miglioramento dell'efficacia dei servizi offerti ai cittadini.

L'obiettivo ambizioso è quello di una Pubblica Amministrazione moderna, fondata sulla valorizzazione delle persone, attraverso l'attivazione di percorsi di formazione professionale che ne consolidino le conoscenze e le potenzialità e rendano agevole sostenere la sfida dell'utilizzo delle risorse.

Per questo è importante erogare formazione di qualità adeguata tramite la progettazione di interventi volti a colmare le carenze di competenza e a trasformare la PA da “struttura basata su procedure e adempimenti” a “organizzazione incentrata su obiettivi e risultati”, con dipendenti in grado di trovare soluzioni ai problemi e formate in modo da essere in possesso di un insieme di competenze indispensabili e complementari all’aggiornamento giuridico-normativo.

Nel triennio 2024-2026, assume importante rilievo strategico l’impegno dell’Amministrazione del Comune di Sacile a dedicare risorse e attenzione su tematiche sia tecniche sia trasversali.

Attraverso un’azione mirata e condivisa, la formazione così strutturata assolve al duplice compito di valorizzare le risorse umane e di migliorare e innovare i processi e i servizi.

L’Amministrazione, in attuazione delle previsioni del Piano di prevenzione della corruzione, promuove la formazione in materia di eticità dei comportamenti per il raggiungimento del bene pubblico nonché una formazione di prevenzione specifica in relazione alla gestione dei fondi PNRR.

Inoltre, il Comune di Sacile, in armonia con quanto stabilito nella sezione di programmazione Azioni positive, s’impegna a:

- garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
- curare che la formazione e l’aggiornamento del personale contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia;
- prevedere moduli formativi sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

CARATTERISTICHE DELLA PIANIFICAZIONE FORMATIVA

Per garantire l’adattabilità della programmazione formativa alle effettive necessità del personale, la programmazione delle attività formative viene definito attraverso “proposte formative” in modo flessibile, costantemente monitorata e realizzata rispetto alle priorità, in coerenza con l’evoluzione del contesto organizzativo, improntata alle seguenti caratteristiche:

- rilevazione preliminare dei fabbisogni formativi e sua analisi
- continuità: la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti
- uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene progettata e offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate
- partecipazione: il processo di formazione prevede momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi.

Tali caratteristiche sono garantite attraverso le seguenti azioni:

- feedback sull’efficacia dei corsi (gradimento, apprendimento e impatto sul lavoro) e raccolta di proposte di miglioramento e segnalazioni
- condivisione: la programmazione dell’offerta formativa viene condivisa con i coordinatori e con i collaboratori

- adeguatezza: i corsi di formazione sono progettati sulla base delle esigenze formative proprie rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale, le soft skills e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale

Le attività formative sono inoltre orientate a:

- dare attenzione alla efficienza; la formazione viene erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, e quindi vengono esaminate le differenti offerte formative anche in relazione a tale ottica
- dare supporto alla soluzione delle criticità dei servizi e al superamento del divario tra competenze già acquisite e competenze da acquisire
- rafforzare i processi di inserimento lavorativo del personale neoassunto e del personale assegnato ad altre mansioni
- accompagnare i dipendenti nei processi di innovazione e cambiamento

FASI DEL CICLO FORMATIVO

La formazione viene intesa come un impegno reciproco tra Amministrazione e dipendenti e pertanto è stato costruito anche con il supporto e la collaborazione del personale, coinvolto nella rilevazione preliminare delle esigenze formative individuali, anche grazie alla collaborazione di ComPA che ha seguito l'erogazione del Progetto Formativo speciale svolto nel biennio 2021-2022.

Il "ciclo della formazione" è composto da quattro fasi:

- rilevazione e analisi dei fabbisogni
- progettazione e articolazione dei corsi
- erogazione e gestione
- monitoraggio e valutazione

La struttura circolare del ciclo formativo è finalizzata a un miglioramento continuo, così che la valutazione finale determini il momento di partenza per l'attività di analisi dei bisogni del periodo successivo.

LA STRUTTURA DELLE AZIONI FORMATIVE

Le azioni formative sono costruite tenendo conto della relazione esistente tra lo sviluppo delle competenze e delle capacità individuali del personale e gli obiettivi strategici dell'Ente, in modo che obiettivi e risultati creino una sinergia efficace per l'Amministrazione e allo stesso tempo motivante per il dipendente.

In questo periodo sono stati programmati interventi formativi che coinvolgono il personale di tutte le categorie professionali delle diverse Aree per il triennio 2024-2026, evidenziando alla voce "Destinatari" il livello organizzativo e i profili professionali.

Le proposte formative vengono realizzate in base alle priorità e alle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione e qualora non vengano organizzate nel periodo annuale di riferimento, possono essere spostate al successivo Piano della Formazione ovvero implementate.

Alcuni dei corsi compresi in questa programmazione sono unici e si esauriscono con la loro realizzazione, altri si ripetono annualmente per garantire una formazione permanente e continua sulle relative tematiche o il proseguimento di attività da completare e/o da approfondire per tutto il personale coinvolto.

In caso di novità normative e di nuove necessità sopraggiunte, la programmazione potrà essere integrata e/o potranno essere realizzate anche attività formative non rilevate o non esplicitamente comprese nel documento programmatico, purché motivate e congruenti alle attività istituzionali da svolgere.

Verranno consolidati i percorsi di formazione strategica specificatamente sviluppati all'interno del nostro Ente dalla formazione, percorsi che hanno ricevuto numerosi riconoscimenti in ambito regionale e nazionale, rivolti a garantire lo sviluppo delle competenze del personale, a supportare l'inserimento dei nuovi assunti nella realtà operativa del nostro Ente ed a favorire la fase di riorganizzazione dei processi di lavoro. Sulla base di questi presupposti la Formazione attuerà nel triennio 2024-2026 un'articolata attività formativa agendo:

- sull'innovazione del modello organizzativo e gestionale dell'Ente attraverso l'adozione di azioni formative finalizzate a promuoverne lo sviluppo
- sulle competenze digitali del personale e a supporto del Piano per l'innovazione e la trasformazione digitale dell'Ente
- sull'applicazione di metodologie e soluzioni innovative nei processi formativi, maggiormente aderenti alle necessità dell'Ente, diversificando le tecniche di trasferimento delle conoscenze ed incrementando l'uso di buone pratiche favorendo la loro condivisione all'interno dell'Ente
- sulla motivazione del personale in servizio attraverso la valorizzazione delle rispettive competenze, attraverso percorsi di formazione che favoriscano la crescita professionale e lo sviluppo delle nuove competenze necessarie
- sull'accrescimento delle conoscenze e delle competenze del personale di nuova assunzione per favorire il loro inserimento nell'organizzazione dell'Ente
- sullo sviluppo delle attività svolte in collaborazione e/o in partnership con soggetti pubblici di primaria importanza nel campo della formazione (Progetto Syllabus)

Le strategie di formazione del personale e le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale sono evidenziate nell'**allegato 05 Formazione** in cui sono dettagliati i percorsi formativi da avviare indicando per ciascuno ambito tematico, destinatari, finalità e obiettivi, struttura e contenuti, tempistica, ente erogatore, modalità e costi; inoltre è ricompresa anche la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, codice di comportamento e sicurezza sul lavoro e informatica in coerenza con il PTPCT e concordatamente col RSPP, oltre allo speciale piano coordinato da ComPA FVG e finanziato dalla Regione FVG nell'ambito del piano strategico NextPA, aggiornato al 2024 con delibera giuntale n. 255 del 27/12/2023.

L'Ente intende avvalersi della previsione del CCRL 19 luglio 2023, articolo 7, comma 4, lettera o), definendo in sede decentrata i criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza interna all'Ente o a favore di Enti del Comparto unico, con relativi oneri all'interno delle risorse destinate all'attività formativa, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 79 del CCRL 07/12/2006.