

Comune di Ruda  
Provincia di Udine



AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE  
DI FABBISOGNO DI PERSONALE

2024 – 2026

Allegato n. 3 del PIAO 2024-26.

## SOMMARIO

1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
  
2. Programmazione strategica delle risorse umane
  - 2.1 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa
  - 2.2 Stima del trend delle cessazioni
  
- 3 Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e ed eventuale riallocazione delle risorse
  
- 4 Formazione del personale

## 1. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Prioritariamente appare doveroso effettuare una ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di Ruda.

La Giunta comunale *con delibera n. 20 del 18/3/2019*, in attuazione delle linee guida di cui al DM 8/5/2018, ha provveduto ad effettuare una ricognizione assetto organizzativo dell'ente, nonché a definire i nuovi profili professionali necessari per la propria struttura.

Non essendo ad oggi pervenute nuove esigenze di carattere strutturale, si conferma la struttura organizzativa nonché i profili professionali individuati nella citata deliberazione n. 20/2019.

Con *deliberazione giuntale n. 62 del 21/06/2023* è stato approvato il "Piano Integrato Attività ed Organizzazione per il triennio 2023-25", tra i cui allegati è confluito anche il Piano del fabbisogno di personale triennio 2023/2025.

Al 31/12/2023 il numero totale dei dipendenti del Comune di Ruda era pari a 9. Si riporta di seguito una tabella nella quale viene suddiviso il personale rispetto all'orario di lavoro (*full time – part time*).

ORARIO DI LAVORO	N. DIPENDENTI
Part time 28 ore	1
Full time 30 ore	1
Full time 36 ore	7
Totale	9

Nella tabella seguente è stata inserita la descrizione qualitativa del personale dipendente a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente al triennio considerato 2024-26 suddivisa per categorie di inquadramento e ai relativi profili professionali.

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato		
		Uomini	Donne	Totale
D	Amministrativo/contabile/tecnico	1	/	1
C	Amministrativo/contabile/tecnico	/	2	2
B	Collaboratore amministrativo/tecnico Operaio/cuoco/inserviente	2	3	5
PLA	Agente di polizia locale	1	/	1
Totale		4	5	9

### 1.1 VERIFICA DELLE SCOPERTURE DI QUOTE D'OBBLIGO PER IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DISABILI DI CUI ALLA L. N. 68/1999

Il Comune di Ruda non è assoggettato all'obbligo di garantire le quote minime di personale disabile L. 68/99 in quanto il numero di dipendenti è complessivamente inferiore a 15 dipendenti.

Qualora la situazione nel triennio 2024-26 dovesse mutare l'ente provvederà a adeguarsi a quanto previsto dalla normativa vigente in caso di nuova assunzione.

### 1.2 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Il Comune di Ruda nel corso del 2023 ha stipulato n. 1 contratto a tempo determinato con un esecutore amministrativo cat. B dal 01/01/2023 al 25/10/2023, successivamente in data 26/10/2023 si è dato seguito alla stabilizzazione dello stesso ai sensi dell'art. 11, c. 11, della L.R. FVG. 31/2017.

Si evidenzia altresì che l'ente si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 1 c. 557 della L. 311/2007, la quale dispone che *“I comuni con popolazione inferiore ai ((25.000)) abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza”*, prevenendo l'assunzione a tempo determinato e parziale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004 delle seguenti figure:

PROFILO	CAT.	PERIODO
Istruttore amministrativo – servizio tecnico	C	01/09/2023 - 31/12/2023
Istruttore amministrativo contabile – servizio finanziario	C	01/02/2023 – 28/02/2023

### 1.3 RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

Il Comune di Ruda nel corso del 2023, al fine di soddisfare esigenze proprie del comune, ha previsto l'utilizzo di soggetti disoccupati in progetti di cantieri di lavoro a seguito del decreto di concessione e impegno economico della Regionale autonoma FVG e nel rispetto del valore soglia riferito alla sostenibilità della spesa di personale.

Progetto	Periodo	N. soggetti impiegati
1	20/11/2023 – 30/09/2024	2

### 1.4 PERSONALE SOMMINISTRATO

Come emerge dalla lettura dell'art. 2 del CCRL dd. 25.07.2001 che testualmente recita *“Gli enti possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo secondo la disciplina della legge 196/97 per soddisfare esigenze di carattere non continuativo, e/o a cadenza periodica, per attività connesse ad esigenze straordinarie, o per particolari punte di attività o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio, o attraverso le modalità di reclutamento ordinario...”*; il ricorso a forme di lavoro flessibile è previsto nella misura massima del 7% del personale in servizio a tempo indeterminato arrotondato per eccesso all'unità superiore.

Nel corso del 2023, il Comune di Ruda si è avvalso di personale somministrato, in particolare ha assunto n. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C presso l'area amministrativa dal 02/11/2023 al 30/04/2024, con possibilità di proroga.

#### **1.4 VERIFICA DELL'ASSENZA DI SOPRANNUMERO O DI ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33, COMM 2, D.LGS 165/2001**

Con la delibera di approvazione del PIAO 2024-26 viene verificata l'assenza di soprannumero e di eccedenza di personale ex art. 33, comm 2, D.Lgs 165/2001. Si riporta di seguito il rispettivo punto della delibera:

*Il Comune delibera (...) di dare atto che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art.33 D. Lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12/11/2011 n.172 nell'organico di questo Ente non risultano situazioni di soprannumero o comunque di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente.*

## **2. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**

### **2.1 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

L'evoluzione normativa ha spostato l'attenzione da limiti di consistenza di personale in termini numerici a limiti in termini di spesa. In particolare, per gli enti appartenenti al comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia gli obblighi per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale sono definiti dalla L.R. 18/2015, come modificata dalla L.R. 20/2020, secondo un principio di sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, che impongono di mantenere la medesima entro un valore soglia, come rapporto percentuale tra la spesa di personale e la media degli accertamenti riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Gli enti locali che si collocano sotto la soglia articolata per fascia demografica possono incrementare la spesa di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al predetto valore soglia, ovvero a fronte di eventuali sforamenti adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento.

Con deliberazione della Giunta Regionale n. 1994 dd. 23.12.2021 sono stati ridefiniti i valori soglia di cui alla L.R. 18/2015 che per la classe demografica cui il Comune di Ruda appartiene, vengono rideterminati nel 26,80%.

Per quanto sopra esposto la dotazione organica per gli anni 2024-26, intesa quale dotazione di spesa di personale potenziale invalicabile dal piano triennale di fabbisogno di personale, nel rispetto delle nuove norme regionali in materia e tenuto conto delle poste di entrata corrente e del FCDE iscritte nel Bilancio di previsione 2024/2026, approvato con delibera di consiglio n. 8 del 08/01/2024 e comunicate dal responsabile del Servizio finanziario, viene così quantificata:

Comune di Ruda  
PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-26

COMUNE DI RUDA			
MONITORAGGIO INDICATORE SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE			
- DATI A PREVISIONE ESERCIZIO 2024 - 2025 - 2026			
ESERCIZIO	2024	2025	2026
<b>SPESE</b>			
TIPOLOGIA	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
<b>a sommare</b>			
VOCE PDC U.1.01.00.00.000	404.698,53	420.430,53	420.430,53
VOCE PDC U.1.03.02.12.000	50.094,53	11.860,00	11.860,00
RIMBORSI DOVUTI PER PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	€ 69.050,00	€ 69.050,00	€ 69.050,00
<b>a detrarre</b>			
SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	21.214,53	0,00	0,00
RIMBORSI RICEVUTI PER PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC. - PDCF: 3.05.02.01.001	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI			
SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR			
SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE PROPRIE RISORSE DI BILANCIO PER ATTUAZIONE PROGETTI PNRR			
SPESE PER ARRETRATI DI ESERCIZI PRECEDENTI E RELATIVI A RINNOVI CONTRATTUALI			
SPESE CONSEQUENTI ALL'ATTUAZIONE NORMA INTERPRETAZIONE AUTENTICA LR 13/2022 ART 9, COMMA 48			
<b>TOTALE SPESE</b>	<b>€ 502.628,53</b>	<b>€ 501.340,53</b>	<b>€ 501.340,53</b>
<b>ENTRATE</b>			
TIPOLOGIA	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
<b>a sommare</b>			
VOCE PDC E.1.00.00.00.000	903.092,96	903.092,96	903.092,96
VOCE PDC E.2.00.00.00.000	€ 1.244.922,45	€ 1.195.930,98	€ 1.195.930,98
VOCE PDC E.3.00.00.00.000	€ 347.664,17	€ 300.164,17	€ 290.164,17
ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 668, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2013, N. 147			
<b>a detrarre</b>			
FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	€ 45.759,97	€ 45.759,97	€ 45.759,97
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESA CANTIERI DI LAVORO	€ 8.561,47	€ 0,00	€ 0,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE:	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<a href="#">Convenzione...</a>			
<a href="#">Convenzione...</a>			
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI			
ENTRATA CORRELATA ALLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR			
ENTRATA CORRELATA AL CONTRIBUTO PREVISTO DAL DL 152/2021 PER I COMUNI CON POPOLAZIONE INFERIORE A 5.000 ABITANTI PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PER ATTUAZIONE PROGETTI PNRR			
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA			
IMPORTO TABELLA P DI CUI ALL'ARTICOLO 9, COMMA 16, LR 16/2023	58.066,20	58.066,20	58.066,20
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>€ 2.383.291,94</b>	<b>€ 2.295.361,94</b>	<b>€ 2.285.361,94</b>
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	21,09%	21,84%	21,94%
VALORE SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	26,80%	26,80%	26,80%
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 BILANCIO DI PREVISIONE) <span style="float: right;">6</span>	1,5%	1,5%	1,5%
VALORE SOGLIA FINALE	28,30%	28,30%	28,30%
<b>SCOSTAMENTO</b>	<b>-7,21%</b>	<b>-6,46%</b>	<b>-6,36%</b>

I suddetti importi di spesa costituiscono il limite massimo di spesa potenziale di personale sostenibile dal Comune di Ruda nel rispetto del valore soglia del 26,80% stabilito dalla Regione.

La programmazione contenuta nel presente piano è redatta nel rispetto della spesa di personale potenziale invalicabile come sopra definita ed è compatibile con gli stanziamenti di bilancio 2024/2026.

## 2.2 Stima del trend delle cessazioni

Attualmente non è possibile effettuare un'analisi predittiva precisa ed attendibile relativa alle future cessazioni tenuto conto, da un lato, che negli ultimi anni il turnover è aumentato a causa delle modifiche intervenute nel mercato del lavoro, dell'aumento esponenziale del numero di concorsi pubblici attivi e delle scelte non prevedibili da parte dei singoli lavoratori, e, dall'altro, a causa della continua evoluzione del quadro normativo di riferimento che modifica i requisiti per l'accesso al pensionamento.

Per una corretta analisi del fabbisogno di personale appare utile partire riepilogando le cessazioni dell'ultimo triennio 2021-23, al fine di comprendere i posti che in data 01/01/2024 risultano ancora vacanti.

<b>Cessazioni 2021</b>	<b>Note</b>
n. 1 Istruttore direttivo amministrativo/contabile Categoria D cessato in data 29/12/2021	Posto soppresso
<b>N. 1 Collaboratore Amministrativo Categoria B cessato in data 31/12/2021</b>	<b>Trasformazione del posto a cat. C – Servizi generali - Ipotesi di copertura con modalità prevista dalla legge: procedura comparativa ai sensi dell'art. 20, c.1, lett. D), della L.R. 18/2016– decorrenza 1.1.2024</b>
<b>Cessazioni 2022</b>	<b>Note</b>
Istruttore amministrativo cat. C cessato in data 30/06/2022	Sostituito in data 16/08/2022
Istruttore tecnico cat. C cessato in data 14/06/2022	Sostituito in data 19/07/2022
<b>Cessazioni 2023</b>	<b>Note</b>
Addetta al servizio mensa cat. B con decorrenza della cessazione dal 01/08/2023	Posto soppresso
Esecutore amministrativo cat. B con decorrenza della cessazione dal 25/10/2023	Posto stabilizzato dal 26/10/2023
Operatore cat. A con decorrenza della cessazione dal 27/05/2023	Posto soppresso

Dopo aver definito le cessazioni degli anni precedenti ed evidenziato i posti che risultano ancora vacanti, si procede alla stima delle cessazioni 2024/2026.

In riferimento al triennio 2024/2026 alla data odierna al momento è nota la seguente ulteriore cessazione:

- n. 1 agente di polizia locale dal 14/02/2024

## 3. EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI: STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO E ED EVENTUALE RIALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Preliminarmente alla stesura del presente documento l'Amministrazione, con la collaborazione del Segretario comunale, sentiti i Responsabili di posizione organizzativa, ha effettuato una ricognizione generale del fabbisogno di risorse umane

all'interno dell'organizzazione dal punto di vista quantitativo e qualitativo. Ciò ha permesso di individuare le competenze da inserire e di definire la programmazione del personale per il triennio 2024/26 con particolare riferimento all'anno 2024.

Rispetto alle suddette necessità si evidenzia la necessità di provvedere:

**1. Nel corso del 2024:**

- alla copertura dei suddetti posti vacanti entro il 31/12/2024;
- a garantire il mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over, autorizzando sin d'ora l'attivazione di ulteriori ed eventuali procedure di reclutamento idonee a sopperire a cessazioni intercorse, non previste o prevedibili e garantire continuità al servizio, quindi a parità di spesa, senza la previa variazione del piano.

**1. Nel corso del 2025**

- alla conferma delle assunzioni programmate nel 2024 e non portate a conclusione;
- a garantire il mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over procedendo all'attivazione delle procedure di reclutamento più idonee a garantire continuità al servizio, senza la previa variazione del piano.

**2. Nel corso del 2026** si rende necessario provvedere alle seguenti assunzioni:

- alla conferma delle assunzioni programmate nel 2024-25 e non portate a conclusione;
- a garantire il mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over procedendo all'attivazione delle procedure di reclutamento più idonee a garantire continuità al servizio, senza la previa variazione del piano;

Di seguito si riporta lo schema riepilogativo della programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato riferite al triennio 2024/2026.

**FABBISOGNO 2024 - 2026 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO COMPRESO EX  
ART. 110 COMMA 1 D.LGS 267/2000 – FABBISOGNO ANNO 2024**

Cat.	Profilo	Fabbisogno n. unità	N. unità già in forza 01/01/2024	Cessazioni previste	N. unità da reclutare - 2024	Modalità di reclutamento
<b>D</b>	<b>Amministrativo e/o contabile</b>	1	/	/	/	
	<b>Tecnico</b>		1	/	/	
<b>C</b>	<b>Amministrativo e/o contabile</b>	3	1	/	/	
	<b>Tecnico</b>		1	/	/	
<b>PLA</b>	<b>Agente di polizia locale</b>	1	1	1	1	Assunzione di n. 1 Agente di polizia locale (dal 14/02/24) <b>Modalità di reclutamento prevista dalla legge:</b> mobilità/scorrimento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio)
<b>B</b>	<b>Collaboratore amministrativo/tecnico</b>	4	3	/	/	Trasformazione del posto a cat. C – Servizi generali - Ipotesi di copertura con modalità prevista dalla legge: procedura comparativa ai sensi dell'art. 20, c.1, lett. D), della L.R. 18/2016– decorrenza 1.1.2024
	<b>Operaio/operaio specializzato/operaio autista</b>		2	/	/	
<b>Totale</b>		9	9	1	1	
<b>PERSONALE FUORI DALLA DOTAZIONE ORGANICA OPERANTE PRESSO L'ENTE</b>						
<b>Segretario Generale in convenzione</b>			<b>1</b>			

**COMANDI, DISTACCHI, CONVENZIONI, UTILIZZI CONDIVISI, SCAVALCHI**

DESCRIZIONE
Convenzione Corpo di Polizia Municipale
Convenzione personale
Convenzione Servizio tributi
Convenzione Servizio Commercio
Servizio sociale di ambito (Comune Capofila Cervignano del Friuli)

Con l'approvazione del presente piano, la Giunta Comunale autorizza, fermo restando il rispetto del limite della dotazione organica, la stipulazione di convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale ex art. 27 CCRL 19/07/2023 e art. 28 della

legge 18/2016 e s.m.i. configurandosi quali atti del privato datore di lavoro qualora il responsabile di servizio ne ravvisi l'opportunità, previa informativa.

#### **RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE TRIENNIO 2024/2026**

L'amministrazione si riserva di avvalersi di forme di lavoro flessibile nelle more della sostituzione del personale cessato e comunque nel rispetto delle causali previste dall'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001 e del valore soglia riferito alla sostenibilità della spesa di personale di cui ai punti precedenti.

Si stabilisce quale direttiva per i responsabili di servizio che, preliminarmente alla richiesta o all'avvio delle procedure finalizzate all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato o al conferimento di incarichi di collaborazione coordinata o continuativa o all'avvio di lavoratori con contratto di somministrazione o all'avvio di rapporti di lavoro accessorio, venga effettuata una compiuta valutazione sull'impossibilità di avvalersi di personale interno per sopperire alla esigenza temporanea verificata, anche attraverso una razionalizzazione e/o semplificazione delle attività.

#### **ULTERIORI STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO**

Si evidenzia per completezza che il Comune intestatario al momento dell'approvazione del PIAO 2024-26 non ha previsto strategie di copertura di fabbisogno del personale ulteriori rispetto alle assunzioni di cui sopra, riportate nell'apposita tabella del fabbisogno 2024-26.

Il Comune si riserva altresì la possibilità di provvedere, in caso di necessità, all'aggiornamento del Piano mediante la copertura dei fabbisogni anche attraverso altre modalità, come il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti
- meccanismi di progressione di carriera interni
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o affiancamento)
- scorrimento graduatorie
- ricorso a bandi di concorso

#### **4. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Le scelte del Comune di Ruda in materia di formazione del personale vengono programmate da ciascun TPO Responsabile di settore sulla base delle esigenze rilevate di volta in volta e soddisfatte nei limiti delle risorse disponibili, dando priorità alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro (generale e specifica per le singole mansioni) e in materia di *privacy* che viene garantita e attuata da tutti i dipendenti.

Si evidenzia che nel corso del 2023, l'ente si è attivato nella promozione della formazione continua di tutto il personale dipendente, ad esempio, in data 19/07/2023, a seguito delle novità introdotte in materia, tutto il personale è stato invitato seguire il *webinar* di M. Catalano "Corso di formazione obbligatoria 2023: codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Inoltre l'ente ha previsto diverse misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, tra i quali rientrano, per esempio, i ricorsi a:

- permessi di studio previsti dall'art. 47 del CCRL 2002 – diritto allo studio. I dipendenti del Comune che vogliono usufruirne devono presentare domanda e, nel rispetto dei requisiti e della percentuale massima che l'ente può consentire, possono aver diritto al riconoscimento di 150 ore da utilizzare nell'anno solare e da dedicare a percorsi di studio;
- tempo di lavoro part time. I dipendenti del Comune nel rispetto di determinate percentuali, possono richiedere la diminuzione dell'orario di lavoro.
- lavoro agile. Una delle novità che il Comune di Ruda ha introdotto con l'approvazione del PIAO 2023-25, e in particolare con quella del POLA, è la possibilità per i dipendenti di poter richiedere di lavorare in modalità agile. Questo tipo di lavoro consentirà ai dipendenti di conciliare al meglio la vita privata a quella lavorativa.