

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

Dotazione organica complessiva al 31/12/2024:

Totale: n. 02 unità di personale

di cui:

- n. 02 a tempo indeterminato e pieno

Si evidenzia altresì che:

- n. 01 unità a tempo indeterminato e parziale (30 ore) è stata ceduta all'Unione Comuni della Presolana con decorrenza dal 01/07/2022 (per funzione anagrafe delegata quest'ultimo ente). Tale unità di personale, a decorrere dal 01/02/2025, è rientrata presso il Comune tramite trasferimento a seguito della retrocessione al Comune stesso della funzione in precedenza delegata all'Unione.
- n. 01 unità a tempo indeterminato e pieno è stata ceduta all'Unione Comuni della Presolana con decorrenza dal 05/04/2022 (per funzione di Polizia Locale delegata a quest'ultimo Ente);
- n. 01 unità a tempo indeterminato e parziale (35 ore) è stata ceduta all'Unione Comuni della Presolana con decorrenza dal 01/08/2021 (per funzioni in materia di edilizia ed urbanistica delegate a quest'ultimo ente)

Il Comune di Onore, inoltre, dispone di un Segretario Comunale titolare per il tramite della Convenzione di Segreteria Comunale tra i Comuni di Cerete (Capofila), Fino del Monte, Onore e Songavazzo.

Suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramento

Area dei funzionari ed Elevata qualificazione:

- n. 01 con profilo di Funzionario contabile titolare di Elevata qualificazione a tempo pieno;

Area degli istruttori:

- n. 01 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile a tempo pieno
- n. 01 con profilo di Istruttore amministrativo a tempo parziale (30 ore), inizialmente ceduto all'Unione Comuni della Presolana il 01/07/2022, successivamente rientrato per trasferimento di contratto presso il Comune con decorrenza 01/02/2025.

Si evidenzia altresì che:

- n. 01 Istruttore – Agente di Polizia Locale a tempo pieno è stato ceduto all'Unione Comuni della Presolana con decorrenza dal 05/04/2022 (per funzione di Polizia Locale delegata a quest'ultimo Ente);
- n. 01 Istruttore tecnico a tempo parziale (35 ore) è stata ceduta all'Unione Comuni della Presolana con decorrenza dal 01/08/2021 (per funzioni in materia di edilizia ed urbanistica delegate a quest'ultimo ente)

2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

L'attuale ordinamento prevede una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica. Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune intervenute modifiche, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni.

Il primo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente.

Successivamente il Legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente.

La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche e sono state definite le modalità applicative della norma con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Il nuovo regime assunzionale articola quindi il comparto dei Comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie:

1. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
3. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Il secondo vincolo ha invece carattere complessivo ed è quello disciplinato dall'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale.

La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano “il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

Pertanto, allo stato degli atti, il triennio di riferimento per gli Enti Locali soggetti a patto di stabilità è il 2011/2013.

Analoga disposizione è prevista al comma 562 della citata legge per gli Enti Locali non soggetti a patto di stabilità, il cui valore di riferimento ai fini del contenimento è dato dalla spesa di personale sostenuta nell'anno 2008.

Sicché, a seconda della disciplina riferibile alla singola amministrazione, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non dovranno superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008 ovvero della media del triennio 2011/2013.

In caso di mancato rispetto dei sopracitata parametri si applica quanto stabilità dall'art. 76, comma 4, del D.L. n. 112/2008 che prevede il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con processi di stabilizzazione in atto ed è altresì fatto divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino elusivi della presente disposizione

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

Ciò premesso, occorre quindi verificare se il **Comune di Onore** rispetta i sopracitati parametri.

Verifica capacità assunzionale e risorse finanziarie DM 17 marzo 2020

In applicazione delle indicazioni contenute nell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020 è stato determinato il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti per il Comune di Onore come segue:

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE – PREVISIONE PER L'ESERCIZIO 2025		
Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	159.100,00 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	124.500,00 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	121.500,00 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	0,00 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	95.500,00 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	26.000,00 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	3.000,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	

U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	3.000,00 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	34.600,00 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	34.600,00 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	34.600,00 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	Spesa per soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (spesa dell'Unione imputabile pro-quota al Comune)	95.645,84 €
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	254.745,84 €
ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	44.000,00 €
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	0,00 €
ECCEZIONE 3	Sterilizzazione degli arretrati contrattuali CCNL 2019/2021 (art. 3, comma 4-ter, D.L. 36/2022)	0,00 €
ECCEZIONE 4	Incentivi per funzioni tecniche (deliberazione Sez. reg. di controllo Corte dei conti per la Lombardia n. 73/2021/PAR)	10.000,00 €
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	288.745,84 €

Per quanto riguarda la voce di spesa imputabile al Comune da parte dell'Unione dei Comuni della Presolana, è stato imputato l'importo di cui al rendiconto di gestione 2023 (ultimo rendiconto approvato) detratto del costo di un istruttore, trasferito dall'Unione dei Comuni al Comune di Onore il 01/02/2025 e quantificato in euro 29.358,86 (al lordo della contribuzione sociale e al netto di IRAP).

ALLEGATO B - CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019 E DM 17 MARZO 2020

ULTIMO CONSUNTIVO APPROVATO - RENDICONTO 2023

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA
DETERMINAZIONE DELLA FASCIA DEMOGRAFICA	925	a

FASE 2			
VERIFICA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO	SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ENTE 2023	98.011,60	
	SPESA DI PERSONALE (SEGRETARIO CONVENZIONE)	21.296,74	
	SPESA DI PERSONALE QUOTA PARTE UNIONE 2023	125.004,70	
	TOTALE SPESA DI PERSONALE 2023	244.313,04	
	ACCERTAMENTI ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2021	1.452.367,87	MEDIA
	ACCERTAMENTI ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2022	1.536.864,22	1.515.166,80
	ACCERTAMENTI ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2023	1.556.268,32	
	FCDE PREVISIONE 2023 (ASSESTATO)	4.126,81	
	ENTRATE NETTO FCDE	1.511.039,99	

FASE 3	
CALCOLO % ENTE	16,17%

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON TABELLA 1 E TABELLA 3 (VALORI SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA)	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5		
CALCOLO SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE (Art. 4, c. 1)	445.756,80	29,50%

FASE 6	
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE MASSIMO TEORICO DISPONIBILE (Art. 4, c. 2)	201.443,76

FASE 7	SPESA MASSIMA PERSONALE	SPESA PERSONALE	RISPETTO LIMITE

		PREVISIONE 2025	
VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALE - PREVISIONE 2025	445.756,80 €	288.745,84 €	157.010,96 €

Per quanto attiene le entrate correnti, non si è proceduto ad imputare la quota parte di entrate correnti dell'Unione riferibili all'attività delegata dai Comuni associati in funzione dei riparti comunicati dalla stessa Unione, al netto del Fondo Crediti Dubbi Esigibilità di tale Ente associativo, in ragione dell'assenza di dati certi.

Da quanto sopra descritto emerge che il **Comune di Onore rispetta ampiamente il vincolo dettato dall'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34**, pertanto, ai sensi del **D.M. 17 marzo 2020** può procedere ad assunzioni anche incrementando la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non risulti superiore al valore soglia indicato nel medesimo decreto pari a 29,50%. (valore massimo di spesa pari ad euro 445.756,80).

Pertanto, viene dimostrato che le previsioni di spesa di personale appostate nel Bilancio di previsione 2025/2027, in rapporto alle previsioni di entrata determinano un valore rispettoso delle prescrizioni contenute nel citato art. 4, D.M. 17 marzo 2020.

Tuttavia si deve sottolineare che i dati contabili presi quali riferimento si riferiscono all'ultimo rendiconto di gestione approvato dal Comune di Songavazzo che riguarda l'annualità 2023. Sicché, una volta approvato il rendiconto di gestione per l'anno 2024, si renderà necessario un aggiornamento dei dati ai fini delle verifiche di rispetto dei parametri normativi.

Verifica del limite di cui all'articolo 1, comma 557 e 562 della legge n. 296/2006

Il Comune di Onore non essendo Ente locale soggetto al Patto di stabilità ha come riferimento ai fini del contenimento della spesa ai sensi dell'art. 1, comma 557-562 L. n. 296/2006 la spesa di personale sostenuta nell'anno 2008.

Inoltre, va da subito evidenziato che il Comune partecipa all'Unione Comuni della Presolana alla quale ha trasferito l'esercizio di funzioni fondamentali.

Sul punto è necessario ricostruire l'esatta modalità di verifica del limite in premesse citato per quanto attiene agli Enti appartenenti alle Unioni.

Una prima linea di orientamento, finalizzata ad individuare la corretta operatività dei criteri di riparto della spesa del personale nell'ambito dei rapporti fra Comuni associati ed Unione, risulta desumibile dai principi enunciati nella deliberazione Corte dei Conti della Sezione Autonomie n. 20/SEZAUT/2018/QMIG, poi ripresi anche dalla deliberazione n.4/SEZAUT/2021/QMIG.

La peculiarità della verifica risiede nella corretta individuazione del meccanismo adottato per la ripartizione delle spese, che si differenzia a seconda del tipo di Unione.

Mentre per le Unioni di Comuni aventi una popolazione inferiore ai cinquemila abitanti (tremila se appartengono o sono appartenuti a comunità montane), tenute ad esercitare obbligatoriamente in forma associata le funzioni fondamentali indicate dall'art. 14, comma 27, D.L. n. 78/2010, il comma 31-quinquies introduce il criterio secondo cui "le spese di personale e le facoltà assunzionali sono da considerare in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi,

fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata”, per le Unioni di Comuni che associano le funzioni per libera scelta gestionale, ferma restando la verifica del contenimento della propria spesa nei limiti del tetto di cui al comma 562 della legge n. 296/2006, la successiva verifica del rispetto dei vincoli specifici dei comuni associati deve essere fatta seguendo il criterio del “ribaltamento pro quota”, fondato sull'imputazione a ciascuno di essi della quota di spesa del personale riferibile all'Unione (cfr. deliberazione n. 8/2011/SEZAUT).

Con riguardo al meccanismo del cumulo, è la stessa pronuncia della Sezione Autonomie n. 20/2018 ad evidenziare come si tratti “della facoltà che il legislatore attribuisce alle Unioni, ai fini dell'organizzazione dell'apparato amministrativo e del correlato dimensionamento finanziario della spesa, di superare i limiti delle specifiche capacità finanziarie e dei meccanismi di progressiva maturazione delle quote stabiliti dalla legge per i singoli comuni aderenti, al fine di valorizzare le utilità prodotte dalla sommatoria delle stesse” per garantire economie di spesa ed un miglioramento delle prestazioni.

Conclusivamente, per le Unioni c.d. obbligatorie, dopo aver verificato il rispetto del tetto di spesa di cui al comma 562 della legge n. 296/2006, si richiede, quanto ai vincoli specifici, che le spese di personale (e, a monte, le facoltà assunzionali) siano considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti con la possibilità di una compensazione reciproca.

Con riguardo al meccanismo del ribaltamento pro-quota, il criterio trova invece il proprio fondamento in quell'assetto normativo che non contempla, come invece per la tipologia di associazione obbligatoria, un meccanismo particolare di verifica del rispetto dei vincoli specifici, nonché dei nuovi criteri sulla programmazione del personale che si ispira a regole diverse da quelle precedenti per la redazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Nelle linee guida per la redazione del predetto piano, infatti, la dotazione organica non è più espressa in termini numerici di posti ma secondo un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile. Tale valore, a legislazione vigente, è rappresentato dai vincoli di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 ed integra una condizione strutturale di equilibrio del bilancio.

Pertanto, laddove la legge non preveda espressamente un meccanismo di verifica del rispetto di tale valore finanziario (come nel caso delle Unioni dei comuni sotto i 5.000 abitanti) giustificato dalla obbligatorietà ordinamentale, non è consentito derogare all'esatto adempimento di un obbligo gestionale che riflette un'esigenza di coordinamento della finanza pubblica. Fa eccezione a questo principio il caso di enti che abbiano trasferito tutto il personale alle Unioni cui hanno dato vita. In tale situazione, infatti, la cristallizzazione dell'entità delle risorse trasferite - evidentemente rispondenti, nella loro consistenza finanziaria, ai criteri del rispetto dei vincoli utilizzati fino al momento del trasferimento - e la mancanza di altra spesa, consente di concentrare nell'unico dato della spesa di personale dell'unione (dato che diventa un valore della spesa necessariamente cumulato) la verifica dei vincoli specifici che possono reciprocamente compensarsi.

Va inoltre ribadito come la differenziazione dei meccanismi di ripartizione delle spese in ragione del tipo di Unione adottata (obbligatoria o facoltativa), sia stata ulteriormente confermata da una recente deliberazione delle Sezioni Autonomie (n.4/SezAut/2021/QMIG) anche a seguito della novella legislativa di cui al comma 2 dell'art. 33 D.L. n. 34/2019, che ha introdotto un nuovo contenuto sostanziale del vincolo di spesa fondato sul principio di sostenibilità finanziaria.

Alla luce di quanto sopra, va precisato che il Comune è un ente con popolazione inferiore ai 3.000 abitanti e pertanto per lo stesso – così come per tutti gli Enti attualmente appartenenti all'Unione Comuni della Presolana – vige l'obbligo di cui all'art. 14, commi 27-28-, D.L. n. 78/2010 a mente del quale:

“28. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti, ovvero fino a 3.000 abitanti se appartengono o sono appartenuti a comunità montane, (...), esercitano obbligatoriamente in forma associata, mediante unione di comuni o convenzione, le funzioni fondamentali dei comuni di cui al comma 27, ad esclusione della lettera l).

28-bis. Per le unioni di cui al comma 28 si applica l'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni.”

Pertanto la verifica del rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 557-562 L. n. 296/2006 deve essere svolta in modo cumulativo tra l'Unione e i Comuni facente parte.

Tuttavia si deve sottolineare che i dati contabili a disposizione del Comune si riferiscono all'ultimo rendiconto di gestione approvato dal Comune stesso che riguarda l'annualità 2023.

Così come, i dati da ultimo a disposizione per l'Unione Comuni della Presolana, riguardano l'annualità 2023.

Pertanto si richiama l'analisi già svolta in sede di PIAO 2024/2026 da cui emerge quanto segue.

SPESA DI PERSONALE - COMUNE DI ONORE			
	LIMITE ANNO 2008	2023	2024 (previsione)
Redditi da lavoro dipendente (101)	211.518,90 €	98.011,60 €	132.150,00 €
IRAP (102)	12.668,60 €	6.863,37 €	8.400,00 €
Altre spese	13.853,05 €	1.234,42 €	9.800,00 €
Convenzione di Segreteria	17.000,00 €	24.629,99 €	22.500,00 €
Spesa personale Ambito sociale e altre spese	2.922,90 €	2.980,73 €	
Spesa personale Unione imputata	55.445,77 €		
Totale	313.409,22 €	133.720,11 €	172.850,00 €
Componenti da escludere	7.143,74 €	23.221,43 €	34.275,15 €
Totale limite	306.265,48 €	110.498,68 €	138.574,85 €

Ciò quantificato e dai dati comunicati dalla Unione si evincono i prospetti che seguono:

Comune	Valore medio (limite) – Comprensivo di quota Unione
Cerete (triennio 2011/2013)	303.961,93
Fino del Monte (triennio 2011/2013)	199.514,04
Onore (2008)	306.265,48
Songavazzo (2008)	201.140,54
Totale	1.010.881,99

VERIFICA RISPETTO LIMITE CRITERIO CUMULATIVO – 2023	
Ente	Spesa
Cerete	169.599,70
Fino del Monte	116.346,21
Onore	110.498,68
Songavazzo	113.229,27
Unione (al netto di componenti escluse da imputare ad altri Enti - Comune di Rovetta)	496.366,96
Totale	1.006.040,82

Differenza	4.841,17
------------	----------

VERIFICA RISPETTO LIMITE CRITERIO CUMULATIVO – 2024 (previsionale)	
Ente	Spesa
Cerete	160.239,34
Fino del Monte	115.496,61
Onore	138.574,85
Songavazzo	118.726,67
Unione (al netto di componenti escluse da imputare ad altri Enti - Comune di Rovetta)	469.378,94
Totale	1.002.416,41

Differenza	8.465,58
------------	----------

Pertanto, anche tale limite di spesa risulta **rispettato**.

A solo scopo descrittivo, si ritiene comunque utile riportare le proiezioni delle risultanze riguardanti il valore del solo Comune di Onore della spesa rilevante ai fini di quanto in discussione.

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006		
VALORE DI RIFERIMENTO - ANNO 2008	VALORE PREVISIONALE - ANNO 2025	RISPETTO LIMITE
€ 306.265,48	€ 276.877,77	€ 29.387,71
		2025
TITOLO I INTERVENTO 01 Spesa per trattamento fisso e accessorio	Personale a tempo indeterminato	€ 159.100,00
	Personale a tempo determinato	
	Segretario comunale	
	Lavoro flessibile	
	Personale ex artt.90 e 110 T.U.E.L.	
	Collaborazioni coordinate e continuative	
	Oneri contributivi e assistenziali carico ente	
	personale in posizione di comando	
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro	
	LSU	
	Spese per straordinarie consultazioni elettorali a carico ente	
Personale in convenzione		
Spese incarico art. 1 comma 557 legge 311/2004 inclusi oneri		€ -
Titolo I Intervento 05 - Trasferimenti (ad altri enti per spese personale) - Unione Comuni della Presolana		€ 96.000,00
Spese consultazioni elettorali anticipate per conto terzi (es. elezioni politiche)		€ -

Titolo I Intervento 07 - IRAP		€	13.150,00	
IRAP incarico art. 1 comma 557 legge 311/2004		€	-	
Titolo I Intervento 07 - IRAP per elezioni e conto terzi		€	-	
		€	268.250,00	
TITOLO I INTERVENTO 03 - COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE				
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa	€ 3.000,00	€	47.200,00	
Spese per la formazione	€ 200,00			
Rimborso spese per missioni dipendenti	€ 0,00			
Spese per Segretario Comunale in Convenzione	€ 44.000,00			
Altro...	€ 0,00			
<u>TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE</u>		€	315.450,00	
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA				
Spese per rimborsi missioni	€ 0,00	€	200,00	
Spese per la formazione	€ 200,00			
Diritti di rogito Segretario comunale compresi oneri e irap	€ 4.000,00	€	14.000,00	
Compensi Istat	€ 0,00			
Compensi incentivanti progettazione compresi oneri e irap	€ 10.000,00			
Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap	€ 0,00			
Spesa anticipata per conto terzi (es. elezioni politiche)	€ 0,00			
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)	Retribuzioni	€ 0,00	€	-
	Oneri riflessi	€ 0,00		
Contributo stato segretario comunale titolare	€ 0,00	€	-	
Quota rimborso Leggi regionali per dipendenti provenienti da comunità montane	€ 0,00			
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti privati o comunitari	€ 0,00			
Quota rimborso altra PA per personale - convenzione	€ 0,00			
Spese per rinnovi contrattuali	Operatori esp.	€ 0,00	€	8.341,96
	Istruttori	€ 5.291,16		
	Funzionari	€ 3.050,80		
Maggior spesa personale tempo indeterminato esclusa su capacità assunzionale art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020			€	16.030,27
Spese segretario comunale - art 3 comma 6 DL 44 del 22.4.2023 (2023/2026)al netto contributo Stato			€	-
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE		€	38.572,23	
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE		€	276.877,77	

Dettaglio spesa personale 2018 (da rendiconto)	
Spese macroaggregato 101	143.069,73 €

Come sopra già precisato, ad oggi non è possibile quantificare con esattezza il valore della spesa imputata al Comune di Onore dall'Unione Comuni della Presolana.

In via estimativa è stato inserito un valore di 96.000,00 euro, tenendo conto delle modifiche nella gestione dei servizi intervenute nel corso del 2025 comportante il trasferimento di personale dall'Unione ai Comuni stessi.

Il dato verrà aggiornato non appena saranno comunicati i valori da parte dell'Unione

Inoltre, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del DM 17 marzo 2020 "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

L'Ente ha provveduto a quantificare tale valore da portare in detrazione prendendo come riferimento i seguenti valori:

Dettaglio spesa personale 2018 (da rendiconto)	
Spese macro-aggregato 101	143.069,73 €

Dettaglio spesa personale 2025 (previsione)	
Spese macro-aggregato 101	159.100,00 €

Maggior spesa spazi assunzionali	-	16.030,27 €
----------------------------------	---	-------------

La maggior spesa è riferibile alle nuove assunzioni a tempo indeterminato intervenute successivamente al DM 17 marzo 2020 e attualmente in servizio presso l'Ente, al netto del personale assunto dal Comune e ceduto – unitamente allo spazio assunzionale – all'Unione dei Comuni della Presolana.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, rileva quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.

Tale percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

Sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in eterofinanziamenti. Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Sul punto, si evidenzia che la Corte dei Conti, sezione regionale Puglia, con la delibera n. 83/2023/PAR del 22 maggio 2023, ha risposto al quesito di un comune in merito alla possibilità di derogare al limite massimo di spesa dell'anno 2009 per forme di lavoro flessibile, quando l'ente abbia un "tetto" estremamente, ridotto per aver fatto ricorso a dette tipologie contrattuali in modo estremamente contenuto.

La sezione ha ricordato i principi enunciati dalla sezione delle Autonomie (delibere nn. 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG) ovvero:

- sia in ipotesi di totale assenza di spesa a detto titolo nell'anno 2009 (e nel triennio 2007-2009) che di costo irrisorio, la possibilità, con motivato provvedimento, di individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente;
- il suddetto criterio della rappresenta una concreta indicazione per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui alla legge 296/2006 i quali, vieppiù ove siano di modeste dimensioni e possano contare su esigue risorse umane a disposizione, risulterebbero oltremodo penalizzati dall'assenza di spesa storica, pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile;

- quindi, configurandosi come limite minimo, la creazione di una “nuova” base di spesa, valida per il futuro, non incide, né fa venir meno la tassatività e specificità delle ipotesi di esclusione della disciplina vincolistica in materia di spese del personale.

I giudici contabili hanno quindi, formulato le seguenti conclusioni: “Con riferimento al limite di spesa posto dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e in linea con il principio di diritto affermato dal giudice contabile in sede nomofilattica (Corte dei conti, Sezione delle autonomie, deliberazione n. 15/2018/QMIG), sussiste, per gli enti locali di minori dimensioni che nel 2009 abbiano sostenuto una spesa modesta per l’instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, la possibilità di fare riferimento – quale parametro utile ai fini dell’effettuazione della stessa spesa – a quella strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, a un servizio essenziale per l’ente, garantendo in ogni caso il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa anche contrattuale ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento; ferma restando tale possibilità, le uniche deroghe possibili ai vincoli posti dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 sono quelle espressamente contemplate dal legislatore al fine di fronteggiare specifiche situazioni”.

Con deliberazione di **Giunta comunale n. 79 del 26/09/2023** avente ad oggetto Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 – Approvazione primo aggiornamento e modifica alla sottosezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogno del personale” l’Ente ha provveduto, in ossequio ai principi sopra esposti alla rideterminazione del limite in materia di lavoro flessibile.

In particolare, in ragione dell’assenza di spesa per lavoro flessibile nel periodo di riferimento, dell’esiguità di risorse umane per dimensione dell’Ente e dalla necessità di garantire la sostituzione di un dipendente titolare di EQ in aspettativa non retribuita ha provveduto a rideterminare il limite per fronteggiare la situazione creatasi in via eccezionale come segue:

Spesa di lavoro flessibile (nuovo limite rideterminato nel 2023): euro 18.000,00

La rideterminazione di cui sopra si è resa necessaria per consentire la temporanea sostituzione di personale con assunzioni a tempo determinato e orario ridotto, garantendo lo svolgimento delle funzioni e attività essenziali da parte dell’Ente.

Considerato il perdurare della necessità di garantire, anche nel corso del periodo 2025/2027 la sostituzione di personale, anche a fronte di intervenute cessazioni impreviste, la spesa prevista per lavoro flessibile è così ripartita:

Anno 2025

- assunzione a tempo determinato di un Funzionario contabile con attribuzione di Elevata qualificazione ai sensi dell’articolo 1, comma 557 della legge 311/2004 per massimo n. 8 ore settimanali:
Spesa preventivata: euro 6.535,00 (con IRAP 7.090,00).

Anno 2026

- assunzione a tempo determinato di un Funzionario contabile con attribuzione di Elevata qualificazione ai sensi dell’articolo 1, comma 557 della legge 311/2004 per massimo n. 8 ore settimanali:
Spesa preventivata: euro 6.535,00 (con IRAP 7.090,00).

Anno 2027

- assunzione a tempo determinato di un Funzionario contabile con attribuzione di Elevata qualificazione ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della legge 311/2004 per massimo n. 8 ore settimanali:
Spesa preventivata: euro 6.535,00 (con IRAP 7.090,00).

Verifica delle eccedenze di personale

L'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di Stabilità 2012), ai primi tre commi, testualmente dispone:

“Art. 33 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva).

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”.

Alla luce di quanto sopra, preso atto dell'organico del Comune risulta chiaramente che non sussistono situazioni di soprannumero o che rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

Non risultano dunque prevalenze di personale presente in relazione alla dotazione organica e non si evidenziano situazioni soprannumerarie.

Il **Comune di Onore** pertanto, con il presente documento, dà atto che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), nell'organico del Comune, **non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.**

Stima del trend delle cessazioni

Anno 2025 – Cessazione di un'unità di personale Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione a tempo pieno e indeterminato (indicativamente prevista dal mese di marzo 2025)

Stima del risparmio di spesa: € 24.504,00 (con IRAP € 26.587,40)

Anno 2026 – Nessuna cessazione prevista

Anno 2027 – Nessuna cessazione prevista

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni e modalità di reclutamento

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si stima che non vi saranno variazioni ed evoluzioni particolari nel piano dei fabbisogni di personale, ad eccezione di quanto segue

Anno 2025:

- Trasferimento, per retrocessione funzione delegata all'Unione Comuni della Presolana, di un'unità di personale Area degli Istruttori a tempo parziale (30 ore) e indeterminato, in precedenza ceduta dal Comune alla stessa Unione – decorrenza 01/02/2025
- Assunzione di n. 01 unità di personale inquadrata nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione – Funzionario amministrativo-contabile, a tempo pieno e indeterminato. L'assunzione è stimata da maggio 2025. Stima di incremento di spesa: € 19.603,60 (con IRAP € 21.269,90=)

Anno 2026 – Nessuna assunzione

Anno 2027 – Nessuna assunzione

L'incremento di spesa programmata, al netto del risparmio previsto, rispetta i limiti di spesa per come precedentemente osservati.

Resta intesa la facoltà per l'Ente di procedere, senza necessità di aggiornamento del presente piano, alla sostituzione in corso d'anno di personale che dovesse cessare il proprio rapporto di lavoro.

Le modalità in ordine alle procedure di reclutamento da attivare sono rimesse e delegate alle libere valutazioni del Responsabile di Servizio competente per l'assunzione, il quale potrà scegliere, senza vincolo, tra quelle previste dalla normativa vigente e nel rispetto della disciplina in materia.

Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree

Non è prevista alcuna modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.

3. FORMAZIONE DEL PERSONALE

I principi cui si ispira il programma di formazione sono:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

L'Amministrazione assicura la necessaria formazione del personale per il costante aggiornamento delle rispettive competenze professionali e tecniche attraverso apposite risorse finanziarie, nei limiti consentiti dalle effettive capacità di bilancio dell'Ente.

Ai sensi della direttiva del 14/01/2025 del Dipartimento per la Funzione Pubblica avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun Responsabile che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

In linea con la direttiva summenzionata, nel triennio di riferimento, la formazione verterà in materia di

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) transizione digitale e amministrativa.

In termini più generali, gli obiettivi formativi sono finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali dei dipendenti.

Le disposizioni inerenti alla obbligatorietà della formazione sottolineano come la formazione e lo sviluppo delle competenze del personale pubblico siano state pensate come imprescindibili azioni di accompagnamento e promozione di specifici processi di riforma e di innovazione, dai quali si attendevano significativi elementi di discontinuità in termini di performance pubbliche.

Il requisito di obbligatorietà della formazione denota, quindi, sostanzialmente, il suo carattere di necessità.

L'amministrazione al fine di sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa provvederà a promuovere:

- **in fase di reclutamento, la c.d. “formazione iniziale”**, curando il processo di inserimento del personale neoassunto (onboarding), predisponendo percorsi formativi che combinino il trasferimento di conoscenze e competenze tecniche con azioni di affiancamento e mentoring volte ad accelerare e consolidare il processo di socializzazione organizzativa;
- la formazione nei casi in cui il dipendente venga adibito a **nuove funzioni o mansioni**, per effetto di processi di mobilità, volontaria o obbligatoria; ovvero nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle c.d. “elevate professionalità”
- la formazione in concomitanza con l'adozione di **processi di innovazione** che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro. Rientrano in quest'ambito, in particolare, i processi di innovazione relativi alle transizioni digitale, ecologica e amministrativa
- la formazione **continua, durante l'intero percorso lavorativo** delle persone per tutta la sua durata (life-long learning), permettendo di acquisire competenze aggiornate che possono portare a miglioramenti nei processi, innovazioni nei servizi e modelli di erogazione più efficaci.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Per conseguire gli obiettivi formativi di cui sopra, l'Ente si avvarrà in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma **“Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni” (Syllabus)**.

Per ciascuna delle aree di competenza, Syllabus rende progressivamente disponibili percorsi formativi specifici volti primariamente a rafforzare le competenze di base, e approfondimenti e aggiornamenti rispetto a tematiche più specifiche o di natura specialistica, fruibili in apprendimento autonomo.

Pertanto, l'Ente provvederà:

- alla registrazione sulla piattaforma Syllabus;
- ad abilitare tutti i dipendenti alla fruizione dei corsi sulla piattaforma Syllabus e, necessariamente, il personale neoassunto;
- assegnerà ai propri dipendenti i percorsi formativi pubblicati sulla piattaforma Syllabus – relativi alle aree di competenze – tra cui quelli resi obbligatori dal Dipartimento per la Funzione Pubblica.

Tra questi, carattere di priorità riveste la formazione:

- ✓ per lo **sviluppo delle competenze digitali** (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023)
- ✓ sui **temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne** (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29 novembre 2023).

In sede di monitoraggio, anche con riguardo alla misurazione della Performance, verrà tracciato il numero effettivo di destinatari che hanno completato con successo ciascun intervento formativo pianificato.

La formazione inoltre, assicurata anche per il tramite dell'Unione Comuni della Presolana, in particolare per quanto riguarda la materia della privacy (DPO unico per tutti gli Enti), della prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché dell'aggiornamento in materia di normativa (per il tramite di programmi/applicativi).

Sono rese disponibili, inoltre, le proposte formative erogate dalle associazioni cui l'ente aderisce e, in particolare ANCI e ANUTEL, oltre alle proposte formative che vengono via via offerte da associazioni di enti locali come IFEL o da società e professionisti del settore.

Per l'anno 2025 l'Amministrazione ha deciso di aderire al programma didattico presentato da I.D.M., caratterizzato da diversi corsi in presenza ai quali possono partecipare tutti i dipendenti per rafforzare competenze e capacità attraverso lo scambio e la condivisione di informazioni e conoscenze.

Al fine di consentire economie di spesa è preferibile, laddove possibile, effettuare la formazione in streaming o via webinar anche per ottimizzare i tempi di frequenza e far partecipare tutti i dipendenti laddove trattasi di formazione obbligatoria.

Si specifica inoltre che per quanto riguarda in particolare la formazione di carattere specifico, l'Amministrazione procederà con l'iscrizione dei responsabili e dei rispettivi collaboratori ai cosiddetti "corsi a catalogo", organizzati dalle diverse agenzie formative.

La esigua dotazione organica dell'Ente che al momento della stesura del presente PIAO postula l'elaborazione di una programmazione semplificata in tema di formazione, con ampia autonomia dei dipendenti in ragione del crescente carico amministrativo loro assegnato.

La formazione dovrà quindi essere indirizzata ad offrire al personale dipendente l'acquisizione delle competenze necessario al corretto svolgimento di nuovi adempimenti, oltre che a potenziarne le competenze in nuovi ambiti per conseguire il miglioramento dei servizi offerti, nel rispetto di quanto sopra indicato.