

# COMUNE DI OSSAGO LODIGIANO

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

### ALLEGATO \_\_3.3\_\_

#### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

##### SOTTOSEZIONE 3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

###### PREMESSO:

-l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

-l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

-l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

-l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;

-l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone:

*“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.”;*

-in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

-l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

-con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

-le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

-le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”;*

**DATO QUINDI ATTO CHE**, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con

le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

#### **RICHIAMATI:**

- il D.L. n. 80 in data 09/06/2021 , convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 06/08/2021, che all'art.6 introduce l'obbligo per gli Enti Locali di adozione di uno strumento programmatico denominato "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" PIAO, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;

-Con successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera a) il Piano dei fabbisogni previsto dall'art. 6 comma 1,4 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;

- il D.P.C.M. 30/06/2022 n. 132 con cui è stato definito il contenuto del PIAO suddividendolo in sezioni e sottosezioni e definendo gli elementi di cui è costituito;

-l'art.4 comma 1 lettera c) del DPCM n. 132/2022, che specifica il contenuto del P.T.F.P. elencando gli elementi costitutivi:

- la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale ;
- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale ,in relazione alle esigenze funzionali.

-Con D.P.C.M. del 22/07/2022, pubblicato sulla G.U. del 14/09/2022 , sono state definite le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;

**CONSIDERATO** che il piano triennale dei fabbisogni del personale deve essere definito in coerenza

con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

-alla base delle ragioni costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

-strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**RILEVATO** che la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a **220.036,13** (triennio 2011/2013);

**RITENUTO** necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

**CONSIDERATA** la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, NON emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del Dlgs n.165/2001;

**RILEVATO** che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli,limiti, adempimenti e disposti di legge,relativi a:

A)facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B)contenimento spesa del personale

**DATO ATTO** che il piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2026/2027, è composto da:

- 1) consistenza del personale al 31/12/2024;
- 2) capacità assunzionale;
- 3) programmazione delle cessazioni dal servizio ;
- 4) stima dell'evoluzione del fabbisogno del personale strategie di copertura del fabbisogno ove individuate;
- 5) fabbisogno di personale a tempo determinato
- 6) dotazione organica espressa in termini finanziari quale valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria ;

- 7) le strategie di formazione del personale
- 8) situazione di soprannumero

Esposto nel dettaglio come segue:

**1) CONSISTENZA PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024 del Comune di Ossago Lodigiano**

CATEGORIA	N. POSTI	CATEGORIA	N. POSTI
			<b>Servizio economico finanziario</b> (Ragioneria - Controllo di Gestione - Tributi - Personale Stato economico e giuridico)
D	1	Funzionario amministrativo-contabile	<b>Servizio informatico</b> (Informatico ed elaborazione dati)
			<b>Servizio tecnico</b> (Servizi manutentivi sul territorio - Cimitero - Protezione civile - Patrimonio - Viabilità)
			<b>Servizio Urbanistico</b> (Urbanistica - Edilizia privata ed Edilizia Residenziale Pubblica)
D	1	Funzionario amministrativo - tecnico	<b>Servizio Ambiente ed Ecologia</b> (Verde pubblico - Rifiuti - Fognatura - Depura- zione)
			<b>Attività produttive</b> (Sportello Unico delle Imprese)
			<b>Servizio prevenzione e protezione D.Lgs. n. 626/94</b>
			<b>Servizio Economato</b>
C	1	Istruttore amministrativo	<b>Servizi Demografici</b>
B	1	Autista scuolabus - Operaio Specializzato	<b>Servizi tecnici-manutentivi</b>
C	1	Istruttore amministrativo part-time	<b>Servizi amministrativi</b>

Il Servizio di vigilanza è svolto in forma associata tramite convenzione tra i comuni di Cavenago d'Adda , San Martino in strada- Ossago Lodigiano- Livraga e al comandante di San Martino in Strada è stata conferita la responsabilità della Polizia Locale e Polizia Amministrativa.

Attualmente presso l'ente opera un segretario comunale in convenzione di segreteria associata con i Comuni di Turano Lodigiano, Marzano, Golferenzo, Volpara.

**2) CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI APPLICABILI ALL'ENTE:**

**DATO ATTO CHE** con riferimento alle facoltà assunzionali a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, 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.

Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizi per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i Comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

**VISTO** il DPCM 17/03/2020 avente ad oggetto *“Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, finalizzato, in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/12019 convertito nella legge 58/2019, cd *“Decreto Crescita”* ad individuare, i relativi valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

**VISTA** la Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in data 08/06/2020 che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale /entrate correnti;

**CONSIDERATO** che il Comune di Ossago Lodigiano è collocato, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 1.000 e i 1.999 abitanti per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 28,60%;

**VERIFICATO** che, con riferimento alla peculiare situazione di questo ente, il rapporto tra spese di personale riferite al rendiconto 2023, ultimo approvato, e la media delle entrate correnti relativamente agli anni 2021/2022/2023, al netto del FCDE previsto nel bilancio 2023, è pari al 21,51% come risulta dalla tabella seguente:

	IMPORTI		Definizioni
Spesa di personale (consuntivo 2023)		€ 197.951,89	art. 2, comma 1, lett. A)
Trasferimento per servizio vigilanza.	A sommare	€ 14.451,48	
Altre spese di personale		€ 3.310,37	
Entrate tit. 1 + 2 + 3 (consuntivo 2021)	€ 1.014.271,80		art. 2, comma 1, lettera B)
Entrate tit. 1 + 2 + 3 (consuntivo 2022)	€ 1.039.358,60		
Entrate tit. 1+ 2 + 3 (consuntivo 2023)	€ 1.033.991,44		
<b>Media entrate correnti</b>		€ 1.029.207,28	
<b>FCDE previsione assestata (Anno 2023)</b>		€ 26.510,00	
<b>Entrate correnti al netto FCDE</b>		€ 1.002.697,28	
<b>RAPPORTO personale/entrate correnti (Consuntivo 2023)</b>		<b>21,51%</b>	<b>Fascia di posizione VIRTUOSA</b>

**VERIFICATO** che per questo Comune la percentuale sopra indicata si colloca al di sotto del valore soglia di incidenza della spesa di personale, individuato ai sensi dell'art. 4 del decreto ministeriale 17 marzo 2020, e che, pertanto, il Comune di Ossago Lodigiano, ente virtuoso, può incrementare teoricamente la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore della soglia individuata ai sensi della tabella 1 del soprarichiamato decreto, che nel caso di Ossago Lodigiano è pari al 28,60% e, quindi, ad Euro 71.057,68.

Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art 1 comma 557 della Legge 296/2006;

**CONSIDERATO** che nel 2025 si prevede l'assunzione:

- di personale a tempo indeterminato Funzionario ed Elevata Qualificazione ex cat. D (36 ore settimanali) in sostituzione di dipendente collocato a riposo;
- di personale a tempo indeterminato Operatore Esperto ex cat. B (36 ore settimanali) in sostituzione di dipendente collocato a riposo;

**PRESO e DATO atto che** all'esito della previsione assunzionale sopra indicata, fermo restando il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica" espressa "in termini numerici", gli obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi a favore dei cittadini impongono di rimodulare la dotazione organica come di seguito rappresentato:

Area	N. Posti coperti	N. posti previsti	N. posti dotazione organica
------	------------------	-------------------	-----------------------------

			<b>rideterminata</b>
D	1	1	2
C	2 (di cui un part-time)	0	2
B1	0	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

**PREMESSO QUANTO SOPRA E VISTA** la proposta di programmazione dell'ente viene dimostrato come di seguito la compatibilità della programmazione con il rispetto dei limiti assunzionali, discendenti dal DPCM 34/2020 ,e con il contenimento della spesa 2021 entro il limite previsto dall'art.1 comma 557-quater della legge 296/2006.

### **CONCLUSIONI**

La programmazione di cui sopra è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025 e del bilancio pluriennale e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti.

### **3) PROGRAMMAZIONE CESSAZIONI DI PERSONALE triennio 2025/2027**

Non sono previste cessazioni nel corso del 2025

### **4) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO OVE INDIVIDUATE**

PER IL TRIENNIO 2025/2027 si prevede:

ANNO 2025:

- n.1 unità a tempo indeterminato Funzionario ed Elevata Qualificazione ex cat. D (36 ore settimanali) in sostituzione di dipendente collocato a riposo;

- n.1 unità a tempo indeterminato Operatore Esperto ex cat. B (36 ore settimanali) in sostituzione di dipendente collocato a riposo;

Anno 2026: nessuna assunzione;

Anno 2027: nessuna assunzione.

**PREMESSO QUANTO SOPRA E VISTA** la proposta di programmazione dell'ente viene dimostrato come di seguito la compatibilità della programmazione con il rispetto dei limiti assunzionali, discendenti dal DPCM 34/2020 ,e con il contenimento della spesa 2021 entro il limite previsto dall'art1 comma 557-quater della legge 296/2006.

### **5) DOTAZIONE ORGANICA**

La dotazione organica di personale, quale espressione finanziaria data dalla sommatoria della spesa del personale in servizio e la spesa corrispondente ai movimenti di personale inseriti nel presente piano triennale del fabbisogno, nel rispetto del tetto di spesa potenziale massima, così come disposto dal Decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, in data 08/05/2018;

La dotazione organica risulta così rappresentata aggiornata con i dati stipendiali previsti dal CCNL in corso di sottoscrizione con gli importi delle indennità di vacanza contrattuale e con la presente programmazione di seguito dettagliata:

**COMUNE di OSSAGO  
LODIGIANO**

**DOTAZIONE ORGANICA (al  
lordo delle componenti escluse)**

TIPOLOGIA DI SPESA		Istrutt. direttivo contabile	Istrutt. direttivo tecnico	Istruttore amministrativo	Istruttore amministrativo part-time	Operatore esperto (operaio specializzato)	Quota convenzioni segreteria		Quota convenzione polizia locale		TOTALE
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	+	3 4 8 3 8 , 0 0	27.260,0 0	2 8 3 2 8 , 0 0	13.123,00	2 2 5 5 8 , 0 0	-				€ 126.107,0 0
Diritti di rogito segretaria comunale	+						2.000,00				€ 2.000,00
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	+										€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	+										€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi dell'art. 30 del TUEL) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	+						2 2 0 0 0 , 0 0		15.500,0 0		€ 37.500,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000	+										€ -
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000	+										€ -
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	+										€ -
Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni).	+										€ -
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	+	1 0 0 4 5 , 0 0	7.513,00	8.209,0 0	3.925, 00	7.283,0 0	1.800,00				€ 38.775,00
IRAP	+	3 0 8 9 , 0 0	2.360,00	2.600,00	1.150,00	1.997,0 0	700,00				€ 11.896,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	+										€ -
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	+										€ -
Salario accessorio FPV			1.720,00	2.400,00	900,00	1.230,00					€ 6.250,00
Compenso lavoro straordinario											€ -
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	+	600,00	40 0,00	1.000, 00							€ 2.000,00
Altre spese	+						5.046,00				€ 5.046,00
<b>TOTALE COMPONENTI INCLUSE (Quota A)</b>	<b>+</b>	<b>€ 48.572,00</b>	<b>€ 39.253,0 0</b>	<b>€ 42.537,00</b>	<b>€ 19.098,00</b>	<b>€ 33.068,00</b>	<b>€ 31.546,00</b>		<b>15.500,0 0</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 229.574, 00</b>

## **6 - STRATEGIE DI FORMAZIONE**

Il Piano Formativo 2025-2027, adottato dal Comune di Ossago Lodigiano a favore di tutti i dipendenti, rappresenta uno dei principali supporti operativi al profondo e continuo cambiamento in atto nella P.A.: culturale, generazionale, di modelli organizzativi, di strumenti. Digitalizzazione, flessibilità, inclusività, valorizzazione del team, eccellenza nei servizi erogati e nelle competenze tecniche: sono le parole chiave su cui organizzare l'attività formativa del triennio.

In data 14 gennaio 2025 il Ministro della Pubblica amministrazione ha emanato una direttiva inerente la formazione dei dipendenti pubblici.

La Direttiva fornisce, in particolare, principi, obiettivi e strumenti per la valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico disponendo che la promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente 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.

La direttiva, senza pretesa di esaustività, richiama l'obbligatorietà, per tutte le amministrazioni, della formazione in materia di: attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);

- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- etica, trasparenza e integrità;
- contratti pubblici;
- lavoro agile;
- pianificazione strategica.

In termini più generali, la disciplina del PIAO stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere "finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle

competenze trasversali e manageriali”.

Per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l’attuazione dei processi di innovazione promossi dal (e necessari per l’attuazione del) PNRR, le amministrazioni si avvalgono 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” (Sylla-bus). Per ciascuna delle aree di competenza (Transizione amministrativa, transizione digitale e transizione ecologica), Syllabus rende progressivamente disponibili percorsi formativi customizzati sulle esigenze dei dipendenti delle amministrazioni centrali e locali, 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.

La fruizione, da parte dei dipendenti pubblici, di percorsi formativi attraverso la piattaforma Syllabus consente alle amministrazioni, tra l’altro, di:

1. verificare, lo “stato di salute” delle competenze del proprio capitale umano e, quindi, attivare percorsi formativi specifici per ciascun dipendente finalizzati a colmare i propri gap di competenza, rilevati attraverso l’assessment individuale in entrata;
2. rafforzare diffusamente le competenze trasversali del proprio personale, nella prospettiva della formazione continua;
3. concorrere all’assolvimento di obblighi in materia di formazione e sviluppo delle competenze. La verifica dell’andamento della formazione e il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi sopra indicati potrà essere operato, dal referente di ciascuna amministrazione, attraverso l’utilizzo di specifiche funzionalità della piattaforma “Syllabus”.

Questa amministrazione è attualmente iscritta alla piattaforma Syllabus e garantisce la formazione dei propri dipendenti. Come indicato dal CCNL del 16 Novembre 2022 la formazione del personale svolge un ruolo chiave per poter incrementare la qualità e l’efficacia della PA e garantire processi di riforma e modernizzazione. Ogni ente deve pertanto definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presente nell’ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra i lavoratori.

Le attività formative vengono programmate nei piani della formazione del personale, i quali individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione e definiscono metodologie innovative, quali: formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro). E’ consentito agli enti di poter assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, o la possibilità individuare all’interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

La formazione cosiddetta “interna” può essere organizzata direttamente dai Responsabili di Posizione Organizzative a favore di altri dipendenti, mentre per quella “esterna” ci si avvale di personale qualificato esterno all’ente e può svolgersi in presenza o tramite webinar e e-learning. -Per formazione obbligatoria si intende quanto previsto a livello normativo in tema di sicurezza sul lavoro, anticorruzione e trasparenza. –

Per formazione trasversale si intende la formazione che coinvolge tutti i dipendenti, con livelli diversi di approfondimento, in ragione della natura pubblica della prestazione, in particolare: -competenze di base e processi interni: (protocollo, redazione atti) -procedimenti amministrativi, ordinamento enti locali, contabilità, codice appalti, privacy -competenze informatiche di base e conoscenza dei software applicativi -La formazione tecnico-specialistica riguarda l’implementazione delle competenze tecniche di settore e servizi formativi mirati, varia a seconda del Servizio di appartenenza.

Il Comune di Ossago Lodigiano stanZIA una quota annua per finanziare l’attività di formazione del proprio personale, per quanto riguarda la formazione

trasversale, la formazione tecnica e la formazione obbligatoria con riferimento al tema dell'anticorruzione e della trasparenza ed il capitolo di spesa è assegnato al Servizio Unico del Personale.

## **7) SITUAZIONE DI SOPRANNUMERO**

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Nel Comune di Ossago Lodigiano non è presente personale in soprannumero.