

Comune di Ruda
Provincia di Udine



AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE
DI FABBISOGNO DI PERSONALE

2025 – 2027

Allegato n. 3 del PIAO 2025-27

Aprile 2025

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. 47 del 30/04/2024** è stato approvato il "Piano Integrato Attività ed Organizzazione per il triennio 2024-26", tra i cui allegati è confluito anche il Piano del fabbisogno di personale triennio 2024/2026. Piano che è stato da ultimo modificato con **deliberazione giuntale n. 67 del 24/06/2024**.

Al 31/12/2024 il numero totale dei dipendenti del Comune di Ruda era pari a 8. 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	6
Totale	8

Nella tabella seguente è stata inserita la descrizione qualitativa del personale dipendente a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente al triennio considerato 2025-27 suddivisa per categorie di inquadramento e ai relativi profili professionali.

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato		
		Uomini	Donne	Totale
D	Amministrativo/contabile/tecnico	1	1	2
C	Amministrativo/contabile/tecnico	/	2	2
B	Collaboratore amministrativo/tecnico Operaio/cuoco/inserviente	2	2	4
PLA	Agente di polizia locale	/	/	/
Totale		3	5	8

1.1 VERIFICA DELLE SCOPERTURE DI QUOTE D'OBLIGO 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 2025-27 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 2024 non ha stipulato contratti a tempo determinato.

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	ORE
Istruttore amministrativo – servizio tecnico	C	15/02/2024 – 31/03/2024	4

1.3 RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

Il Comune di Ruda nel corso del 2024, 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 2024, il Comune di Ruda si è avvalso di personale somministrato, in particolare ha assunto n. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C.

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 2025-27 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 2025-27, 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 2025/2027, approvato con delibera consiliare n. 34 del 23/12/2024 e variato con deliberazione consiliare n. 2 del 24/03/2025 e comunicate dal responsabile del Servizio finanziario, viene così quantificata:

SEZIONE /1					
Servizio finanza locale					
Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione					
COMUNE DI RUDA					
MONITORAGGIO INDICATORE SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE					
- PER PIAO 2025 -					
ESERCIZIO		2025		2026	2027
SPESE		IMPORTO		IMPORTO	IMPORTO
TIPOLOGIA					
a sommare					

Comune di Ruda

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-27

VOCE PDC U.1.01.00.00.000		464.864,62	433.084,20	430.514,20
VOCE PDC U.1.03.02.12.000		49.591,77	23.316,47	14.860,00
RIMBORSI DOVUTI PER PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.		€ 120.600,00	€ 120.600,00	€ 120.600,00
a detrarre				
SPESE PER CANTIERI DI LAVORO		19.731,77	8.456,47	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 CONSEGUENTI ALL'ATTUAZIONE NORMA INTERPRETAZIONE AUTENTICA LR 13/2022 ART 9, COMMA 48				
TOTALE SPESE		€ 615.324,62	€ 568.544,20	€ 565.974,20
ENTRATE		IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
TIPOLOGIA				
a sommare				
VOCE PDC E.1.00.00.00.000		908.566,20	908.566,20	908.566,20
VOCE PDC E.2.00.00.00.000		€ 1.363.431,97	€ 1.278.790,72	€ 1.250.337,63
VOCE PDC E.3.00.00.00.000		€ 394.430,60	303.477,20	€ 303.477,20
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				

Comune di Ruda

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-27

a detrarre				
FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	€ 49.235,10	€ 49.235,10		€ 49.235,10
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESA CANTIERI DI LAVORO	€ 19.731,77	€ 8.456,47		€ 0,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE:	€ 0,00	€ 0,00		€ 0,00
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
TOTALE ENTRATE	€ 2.539.395,70	€ 2.375.076,35		€ 2.355.079,73
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	24,23%	23,94%		24,03%
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)	1,5%	1,5%		1,5%
VALORE SOGLIA FINALE	28,30%	28,30%		28,30%
SCOSTAMENTO	-4,07%	-4,36%		-4,27%

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 2025/2027.

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'ultimi anni 2021-24, al fine di comprendere i posti che in data 01/01/2025 risultano ancora vacanti.

Cessazioni 2021	Note
n. 1 Istruttore direttivo amministrativo/contabile Categoria D cessato in data 29/12/2021	Posto soppresso
N. 1 Collaboratore Amministrativo Categoria B cessato in data 31/12/2021	Trasformazione del posto a cat. C – Servizi generali - Copertura con modalità prevista dalla legge: procedura comparativa ai sensi dell'art. 20, c.2, della L.R. 18/2016– Posto coperto in data 16/10/2024
Cessazioni 2022	Note
n. 1 Istruttore amministrativo cat. C cessato in data 30/06/2022	Sostituito in data 16/08/2022
n. 1 Istruttore tecnico cat. C cessato in data 14/06/2022	Sostituito in data 19/07/2022
Cessazioni 2023	Note
n. 1 Addetta al servizio mensa cat. B con decorrenza della cessazione dal 01/08/2023	Posto soppresso
n. 1 Esecutore amministrativo cat. B con decorrenza della cessazione dal 25/10/2023	Posto stabilizzato dal 26/10/2023
n.1 Operatore cat. A con decorrenza della cessazione dal 27/05/2023	Posto soppresso
Cessazioni 2024	Note
n.1 Agente di polizia locale PLA con decorrenza della cessazione 14/02/2025	Posto soppresso

Dopo aver definito le cessazioni degli anni precedenti ed evidenziato i posti che risultano ancora vacanti, si procede alla stima delle cessazioni 2025/2027.

In riferimento al triennio 2025/2027 alla data odierna non sono note ulteriori cessazioni.

In riferimento alle cessazioni nel triennio 2025/2027 per accesso al trattamento pensionistico, la legge di Bilancio 2025 ha completamente cambiato gli scenari: a partire dal 01/01/2025 il limite ordinamentale, precedentemente fissato a 65 anni, è stato innalzato alla maturazione della pensione di vecchiaia (ad oggi 67 anni) ed è stata abrogata la facoltà per la PA di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro qualora il dipendente abbia maturato i requisiti di accesso alla pensione anticipata, anche prima del raggiungimento dell'età ordinamentale.

Pertanto, dal 2025:

- l'Ufficio comune Gestione delle risorse umane del Comune di Cervignano del Friuli procederà alla risoluzione unilaterale da parte dell'ente di appartenenza del dipendente solo al raggiungimento della pensione di vecchiaia;

- il dipendente si potrà dimettere o al raggiungimento dei requisiti necessari o rimanere in servizio fino al raggiungimento della pensione di vecchiaia.

Da quanto emerso, al momento non vi sono dipendenti che andranno in quiescenza.

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 2025/27 con particolare riferimento all'anno 2025.

Rispetto alle suddette necessità si evidenzia la necessità di provvedere:

1. Nel corso del 2025:

- all'**istituzione**, su indicazione del responsabile del servizio e a seguito dell'analisi del carico di lavoro, di un NUOVO POSTO di istruttore amministrativo contabile cat. C presso l'Area Amministrativa - Segreteria necessario a soddisfare le esigenze di servizio proprie del servizio;
- alla **trasformazione** di n.1 posto di collaboratore amministrativo cat. B a n. 1 posto di istruttore amministrativo cat. C, su indicazione del responsabile del servizio e a seguito dell'analisi del carico di lavoro - Ipotesi di copertura con modalità prevista dalla legge: procedura comparativa ai sensi dell'art. 20, c.2, della L.R. 18/2016 – decorrenza 01/07/2025.

Pertanto è da intendersi che n. 1 posto di collaboratore amministrativo cat. B viene soppresso in quanto trasformato in n. 1 posto di istruttore amministrativo cat. C di nuova istituzione.

- alla copertura dei suddetti posti vacanti entro il 31/12/2025;
- 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 2026

- alla conferma delle assunzioni programmate nel 2025 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 2027 si rende necessario provvedere alle seguenti assunzioni:

- alla conferma delle assunzioni programmate nel 2025-26 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 2025/2027.

**FABBISOGNO 2025 - 2027 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO COMPRESO EX
ART. 110 COMMA 1 D.LGS 267/2000 – FABBISOGNO ANNO 2025**

Cat.	Profilo	Fabbisogno n. unità	N. unità già in forza 01/01/2025	Cessazioni previste	N. unità da reclutare - 2025	Modalità di reclutamento
D	Amministrativo e/o contabile	2	/	/	/	
	Tecnico		2	/	/	
C	Amministrativo e/o contabile	5	2	/	2	NB: n. 1 istruttore amministrativo contabile cat. C è stato assunto in data 03/01/25 a copertura di n. 1 posto nuovo creato con variazione di Giunta n. 67 del 24/06/24 <u>Assunzione di N. 1 Istruttore amministrativo contabile – Area Amministrativa - Segreteria (dal 01/06/2025) NUOVO POSTO</u> Modalità di reclutamento prevista dalla legge: mobilità/scorrimiento graduatorie/concorso (la più idonea a garantire continuità al servizio)
	Tecnico		/	/	/	
PLA	Agente di polizia locale	/	/	/	/	
B	Collaboratore amministrativo/tecnico	3	2	/	/	Trasformazione di n.1 posto a cat. C - Ipotesi di copertura con modalità prevista dalla legge: procedura comparativa ai sensi dell'art. 20, c.2, della L.R. 18/2016– decorrenza 01/07/2025
	Operaio/operaio specializzato/operaio autista		2	/	/	
Totale		10	8	/	2	
PERSONALE FUORI DALLA DOTAZIONE ORGANICA OPERANTE PRESSO L'ENTE						
Segretario Generale in convenzione				1		

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 2025/2027

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 2025-27 non ha previsto strategie di copertura di fabbisogno del personale ulteriori rispetto alle assunzioni di cui sopra, riportate nell'apposita tabella del fabbisogno 2025-27.

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.

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. Si evidenzia in particolare la direttiva sulla *Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti* del 14 gennaio 2025 emanata dal

Ministro per la PA in coerenza con le direttive del 23 marzo 2023, in materia di formazione e del 28 novembre 2023, in materia di leadership e valutazione della performance individuale.

Pertanto, 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.

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.

A tal fine la piattaforma Syllabus viene considerata un'ottima opportunità di formazione messa a disposizione dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, a titolo gratuito, a tutti i dipendenti e responsabili di settore delle PA. La piattaforma 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.

L'amministrazione, in continuità con quanto operato negli anni precedenti, si riserva di poter ricorrere anche ad altre risorse formative, soprattutto nei casi in cui siano rilevati fabbisogni formativi su tematiche specifiche per le quali sia necessaria una formazione ad hoc per contenuti, livelli di padronanza o specializzazione e modalità didattica individuata.

Si evidenzia che dal 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. Il Comune di Ruda si riserva di adottare, nel prossimo futuro, un regolamento per il lavoro agile, al fine di consentire ai 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.