



COMUNE DI ARCUGNANO

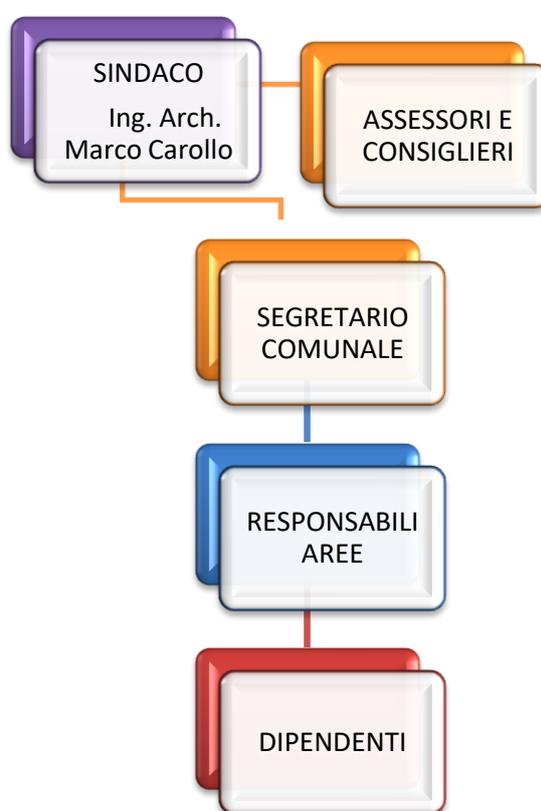
PROVINCIA DI VICENZA

III SEZIONE – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

A) SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA:

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione. Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 (TUEL), il Comune è l'ente locale che rappresenta la comunità locale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Per quanto attiene alla costruzione del Piano è opportuno affermare che la redazione dello stesso deve essere sviluppata in linea generale attraverso una collaborazione attiva dei seguenti attori che caratterizzano l'ente, quali:

- vertici dell'amministrazione: Sindaco, Assessori e Consiglieri;
- Segretario Comunale;
- Responsabili p.o.;
- Personale dipendente (Stakeholder interni);
- Cittadini (Stakeholder esterni).



L'assetto organizzativo del Comune di Arcugnano, così come precedentemente rappresentato, risulta attualmente essere costituito e ripartito in 3 aree alle quali vengono assegnate le diverse attività a servizio della cittadinanza.

Il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione è stato definito con deliberazione n. 228 del 19.12.2000 in sede di approvazione del Regolamento della Organizzazione dei Servizi e degli Uffici e ss.mm.ii.

ORGANIGRAMMA

Segretario comunale in convenzione

AREA AMM.VA

- Servizio Segreteria
- Servizio Archivistico comunale
- Servizio Contratti e Patrimonio
- Servizi Scuola – Cultura-Sport
- Servizi Sociali
- Servizi Abitativi
- Servizio Commercio e attività produttive - SUAP
- Servizio Trasporti
- Servizio automezzi e mezzi d'opera
- Servizio notificazione
- Servizi Demografici
- Servizi cimiteri
- Servizio Informatica Privacy e Statistica
- Toponomastica
- Comunicazioni P.S.

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

- Servizi Ragioneria Generale
- Servizio Controllo di gestione
- Servizio tributi e tariffe rifiuti
- Servizio economato
- Servizio personale
- Servizio elettorale

AREA TECNICA

- Servizio lavori pubblici
- Servizi tecnici
- Servizio per le espropriazioni
- Servizio di protezione e prevenzione dei rischi dei lavoratori
- Servizio Territorio
- Servizio sportello unico per l'edilizia privata e SUAPE
- Servizio Urbanistica
- Servizio Gestione Contratti di Servizio (segnaletica)
- Servizio Polizia Amministrativa e servizio viabilità
- Servizio Ambiente ed Ecologia
- Protezione civile (per quanto di competenza)

POLIZIA LOCALE: in convenzione con i comuni di Longare, Castegnero, Montegalda, Montegaldella, Nanto, Zovencedo

DOTAZIONE ORGANICA

AREA AMMINISTRATIVA:

POSTI IN DOTAZIONE	COPERTI	DA COPRIRE
1 Funzionario Amministrativo	Dott.ssa Maria Rosa La Gatta – Funzionario E.Q.	
1 Istruttore amministrativo	Franceschetto Raffaella	
1 Operatore Esperto amministrativo	Fracaro Elena	
1 Istruttore amministrativo	Bruscato Matteo	
1 Istruttore amministrativo	Marangoni Lorenza	
1 Istruttore amministrativo	Cobalchini Giada	
1 istruttore amministrativo/contabile	*Nel 2024 si è dimesso il dipendente per superamento concorso presso altro ente con diritto alla conservazione del posto per mesi 6 ex art. art.25 comma 10 CCNL 16.11.2022 (la conservazione del posto scade il 30.05.2025)	Da coprire
1 Istruttore amministrativo (anagrafe)	Costa Beatrice	
1 istruttore amministrativo (anagrafe)		Da coprire (procedura di mobilità già avviata nel 2024)
1 Operatore Esperto amministrativo (anagrafe)	Dal Lago Francesco	
1 Funzionario Esperto informatico	Bedin Stefano	
1 Operatore (Centralinista)	Faccioli Dora	

Sono previste due progressioni verticali ex art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e art. 15 CCNL 2019/2021 dall'area degli operatori all'area degli istruttori (una destinata all'ufficio stato civile-leva-anagrafe e una per l'ufficio scuola-cultura-sport).

Entrambe le progressioni sono già state avviate nel corso del 2024 e si sono concluse con l'individuazione del vincitore della procedura para-concorsuale. Tuttavia, il loro perfezionamento è stato ed è subordinato al perfezionamento delle assunzioni dall'esterno delle relative unità.

AREA ECONOMICO FINANZIARIA:

POSTI IN DOTAZIONE	COPERTI	DA COPRIRE
1 Funzionario Contabile	Massimo Pinaffo - Funzionario E.Q.	
1 Istruttore amministrativo	Imbrati Giada	
1 Istruttore amministrativo/contabile	Bedin Paola	
1 Istruttore amministrativo /contabile	Barausse Margherita	
1 Operatore Esperto amministrativo (Tributi)	Valdemarca Alice	
1 Istruttore amministrativo/contabile		Da coprire

E' prevista una progressione verticali ex art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e art. 15 CCNL 2019/2021:

dall'area degli istruttori all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (destinata all'ufficio ragioneria). Anche questa progressione è già state avviata nel corso del 2024 e si è conclusa con l'individuazione del vincitore della procedura para-concorsuale. Tuttavia, il suo perfezionamento è stato ed è subordinato al perfezionamento dell'assunzione dall'esterno della relativa unità.

AREA TECNICA:

POSTI IN DOTAZIONE	COPERTI	DA COPRIRE
---------------------------	----------------	-------------------

1 Funzionario Tecnico	Ing. Mirco Tagliaro - Funzionario E.Q.	
1 Istruttore tecnico	Marcante Nicola	
1 Istruttore tecnico	Zin Alessandro	
1 Funzionario amministrativo	Polato Roberto	
1 istruttore tecnico		Da coprire (procedura di mobilità già avviata nel 2024)
1 Istruttore Tecnico	*Nel 2024 si è dimesso il dipendente per superamento concorso presso altro ente con diritto alla conservazione del posto per mesi 6 ex art. art.25 comma 10 CCNL 16.11.2022 (la conservazione del posto scade il 29.06.2025)	Da coprire
1 istruttore amministrativo contabile	Penzo Rosalina	
1 Funzionario Tecnico	Rotella Angela	
1 Istruttore amministrativo	Silvestri Valentina	
1 Istruttore Tecnico	Chiodi Michele	
1 Istruttore Tecnico	Longo Matteo	
1 Istruttore Tecnico	Zanini Daniele	*In comando fino al 30.09.2025 c/o Ispettorato del Lavoro
1 operatore esperto tecnico manutentivo	Bonetto Giuliano	
1 operatore esperto tecnico manutentivo	Rigodanzo Luigino	
1 operatore esperto tecnico manutentivo	Valdemarca Gianluca	

AREA POLIZIA LOCALE in convenzione:

POSTI IN DOTAZIONE	COPERTI	DA COPRIRE
1 Operatore Esperto amministrativo	Bicego Massimo	
1 Istruttore agente polizia locale	Rizzato Luca	
1 Istruttore agente polizia locale	Rizzato Francesco	

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Ad ogni settore è incardinata una posizione organizzativa (elevata qualificazione a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2019-2021) e precisamente:

- **Area Amministrativa:** dott.ssa Maria Rosa La Gatta – decreto del Sindaco n. 19 del 31.12.2024;
- **Area Economico Finanziaria:** Sig. Massimo Pinaffo – decreto del Sindaco n. 20 del 31.12.2024;
- **Area Tecnica:** Ing. Mirco Tagliaro – decreto del Sindaco n. 21 del 31.12.2024;
- **Polizia Locale:** dott.ssa Stefania Lazzaretto.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE IN TERMINI DI N. DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 01/01/2025

SEGRETARIO COMUNALE
IN CONVENZIONE CON IL COMUNE DI
SANT'AMBROGIO DI VALPOLICELLA

AREA AFFARI GENERALI

1.funziario elevata qualificazione
responsabile dell'area
1 funzionario esperto informatico
4 istruttori amministrativi
1 Istruttore amministrativo-anagrafe
1 operatore esperto amministrativo
1 operatore esperto anagrafe
1 operatore centralinista

AREA ECONOMICO
FINANZIARIA

1.funziario elevata
qualificazione responsabile
dell'area
1 istruttore amministrativo
2.istruttori
amministrativi/contabili
1 operatore esperto

AREA TECNICA

1.funziario elevata
qualificazione responsabile
dell'area
1 funzionario tecnico
1 funzionario amministrativo
4 Istruttori tecnici
1 istruttore
amministrativo/contabile
1 istruttore amministrativo
3 operatori esperti tecnici

POLIZIA LOCALE- IN CONVENZIONE CON I COMUNI DI LONGARE,
CASTEGNERO, NANTO, MONTEGALDELLA, MONTEGALDELLA E
ZONVENCEDO

1 operatore esperto
2 istruttori agenti polizia locale

Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione e per questo motivo in base agli obiettivi indicati nell'art. 5 del D.L. n. 36/2022, convertito con modificazioni in L. n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare la PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

A livello generale, si dà atto che non occorre un riequilibrio di genere in quanto l'organizzazione del Comune di Arcugnano vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

ALCUNI DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI ARCUGNANO

PERSONALE IN SERVIZIO 2024:

DIPENDENTI: 33

DONNE: 16

UOMINI: 17

TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE: 3

DONNE: 1 UOMINI 2

PERSONALE IN SERVIZIO 2023:

DIPENDENTI: 31

DONNE: 15

UOMINI: 16

TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA: 3

DONNE: 2 UOMINI 1

PERSONALE IN SERVIZIO 2022:

DIPENDENTI: 30

DONNE: 16

UOMINI: 14

TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA: 3

DONNE: 2 UOMINI 1

ASSUNZIONI:

Assunzioni a tempo determinato e indeterminato negli ultimi 7 anni (comprese le mobilità in entrata):

Anno 2018: n. 0

di cui donne: n. 0

Anno 2019: n. 1

di cui donne: n.1

Anno 2020: n.2

di cui donne: n.2

Anno 2021: n.7

di cui donne: n.4

Anno 2022: n. 1

Di cui donne 0

Anno 2023: n. 7
Di cui donne n. 4

Anno 2024: n. 3
Di cui donne: 2

CESSAZIONI:

Cessazioni a tempo determinato e indeterminato negli ultimi 7 anni (comprese le mobilità in uscita):

Anno 2018:

DONNE: 1
UOMINI: 1

Anno 2019:

DONNE: 0
UOMINI: 0

Anno 2020:

DONNE. 1
UOMINI: 2

Anno 2021

DONNE 2
UOMINI 0

Anno 2022

DONNE 2
UOMINI 1

Anno 2023

DONNE 4
UOMINI 1

Anno 2024

DONNE: 2
UOMINI: 1

PROGRESSIONI VERTICALI

Anno 2014: nessuna

Anno 2015: nessuna

Anno 2016: nessuna

Anno 2017: nessuna

Anno 2018: nessuna

Anno 2019: nessuna

Anno 2020: nessuna

Anno 2021: nessuna

Anno 2022: nessuna

Anno 2023: nessuna

Anno 2024: n. 2 (di cui n. 2 donne)

FORMAZIONE

La formazione ha coinvolto indistintamente il personale dipendente sia donne che uomini.

CONDIZIONI DI LAVORO

Si è favorito un progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro mediante una nuova articolazione della dotazione organica dell'Ente ed a una idonea articolazione degli uffici.

MOBILITA'

Mobilità verso l'esterno

Anno 2016: n. 2 (di cui n. 0 donne)

Anno 2017: n. 2 (di cui n. 1 donne)

Anno 2018: nessuna

Anno 2019: nessuna

Anno 2020: nessuna

Anno 2021: n. 1 (di cui n. 1 donne)

Anno 2022: n. 1 (di cui n. 0 donne)

Anno 2023: n. 1 (di cui n. 1 donne)

Anno 2024: n. 1 (di cui n. 1 donne)

Mobilità dall'esterno

Anno 2016: nessuna

Anno 2017: n. 2 (di cui n. 1 donne)

Anno 2018: nessuna

Anno 2019: nessuna

Anno 2020: nessuna

Anno 2021: nessuna

Anno 2022: nessuna

Anno 2023: nessuna

Anno 2024: n. 1 (di cui n. 0 donne)

CONTROVERSIE DI LAVORO:

Negli anni 2014 e 2015: nessuna

Nell' anno 2016: n. 1

Negli anni 2017/2018/2019/2020/2021/2022/2023/2024: nessuna

REGOLAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Con deliberazione di Giunta Comunale n° 228 del 19.12.2000 e successive modificazioni ed integrazioni, è stato approvato il Regolamento della Organizzazione degli uffici e dei servizi.

Sulla base dei dati sopra elencati, le azioni saranno soprattutto tese a garantire il permanere di uguali opportunità alle donne e agli uomini ed a valorizzare le competenze di entrambi i generi attraverso l'introduzione di progetti di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale che potranno essere distinti in base alle competenze.

N. Obiettivo

Titolo

Destinatari

Finanziamenti

Finalità

Soggetti coinvolti

Metodologia

Tempi di realizzazione

1

ATTUAZIONE C.U.G.

Tutte/i le/i lavoratrici/tori

Risorse dell'Ente

Garantire la realizzazione delle pari opportunità attraverso la corretta applicazione della normativa che prevede l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia

Organi politici (Sindaco e Giunta); Ufficio Personale; Consigliera provinciale di Parità.

Designazione dei componenti del CUG ai sensi Regolamento dell'Organizzazione degli uffici e dei servizi

2025/2027

N. Obiettivo

Titolo

Destinatari

Finanziamenti

Finalità

Soggetti coinvolti

Descrizione dell'azione

Tempi di

realizzazione

2

Diffusione di una cultura di genere

Tutte/i le/i lavoratrici/tori

Risorse dell'Ente

Sensibilizzare le/i lavoratrici/tori sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le differenze tra uomini e donne costituiscono un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che occorre rimuovere ogni tipo di ostacolo, anche linguistico, che impedisce di fatto la realizzazione di pari opportunità.

Ufficio Personale, Segretario Comunale e Responsabili di Settore.

Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi, ricorrendo all'uso di sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori) (come modello si segua quanto adottato con apposito protocollo dall'Agenzia delle Entrate)

2025/2027

N. Obiettivo

Titolo

Destinatari

Finanziamenti

Finalità

Soggetti coinvolti

Descrizione dell'azione

Tempi di

3

Formazione Commissioni di concorso/selezioni

Tutte/i le/i lavoratrici/tori

Risorse dell'Ente

Garantire la presenza delle donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono sempre state sottorappresentate.

Ufficio Personale; Segretario Comunale; Responsabili di Settore.

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3, salva motivata impossibilità.

2025/2027.

realizzazione

N. Obiettivo

Titolo

Destinatari

Finanziamenti

Finalità

Soggetti coinvolti

Descrizione dell'azione

Soggetti coinvolti

Metodologia

Tempi di

realizzazione

4

Formazione Lavoratrici/tori sulle pari opportunità.

Tutte/i le/i lavoratrici/tori

Risorse dell'Ente

Promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire una formazione mirata alle posizioni organizzative per la gestione del personale.

Tutte/i le/i lavoratrici/tori

La formazione verrà organizzata in maniera differenziata in base ai destinatari: si prevedono incontri di formazione per le posizioni organizzative sugli istituti della flessibilità dell'orario di lavoro; altri incontri verranno organizzati sul mobbing e sulle molestie.

Ufficio Personale; Segretario Comunale; Responsabili di Settore.

Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'ente, si dovranno adottare le seguenti misure:

a) articolare l'orario degli incontri formativi residenziali, in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata, al fine di consentire la più ampia partecipazione;

b) rispetto alla docenza, coinvolgere il più possibile soggetti pubblici esterni all'ente, al fine di contemplare la competenza dei/le relatori/trici con la necessità di gravare il meno possibile sul bilancio dell'Ente.

2025/2027

N. Obiettivo

Titolo

Destinatari

Finanziamenti

Finalità

Soggetti coinvolti

Metodologia

Tempi di

5

Rientro dai congedi parentali o da altri periodi di assenza.

Tutte/i le/i lavoratrici/tori

Risorse dell'Ente

Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che sono stati assenti per vari motivi (maternità, congedi parentali, aspettative), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

Ufficio Personale; Segretario Comunale; Responsabili di Settore.

Individuazione di piani informativi/formativi che accompagnino le/i lavoratrici/tori nella fase del rientro al lavoro.

2025/2027

realizzazione

N. Obiettivo

Titolo

Destinatari

Finanziamenti

Finalità

Soggetti coinvolti

Metodologia

Tempi di

realizzazione

N. Obiettivo

Titolo

Destinatari

Finanziamenti

Finalità

Soggetti coinvolti

Metodologia

Tempi di

realizzazione

N. Obiettivo

Titolo

Destinatari

6

Sostegno del personale con esigenze familiari e particolari condizioni psico fisiche.

Tutte/i le/i lavoratrici/tori

Risorse dell'Ente

Tenere in debita considerazione le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità.

Ufficio Personale; Segretario Comunale; Responsabili di Settore.

Possibilità di effettuare opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità.

Adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso, ad esempio, la modifica temporanea dell'articolazione dell'orario di lavoro per particolari esigenze legate a cause familiari o particolari condizioni psicofisiche.

Preferenza nel lavoro agile a donne madri.

2025/2027

7

Garantire al personale neo assunto la conoscenza dei diritti e doveri dei dipendenti.

Lavoratrici/tori neo assunti

Risorse dell'Ente

Garantire al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti.

Ufficio Personale; Segretario Comunale.

Consegna al personale neo assunto, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, del codice di comportamento dei dipendenti, del codice disciplinare e del piano triennale delle azioni positive.

2025/2027

8

Adeguamento degli atti regolamentari dell'Ente alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009 in materia di promozione delle pari opportunità.

Tutte/i le/i lavoratrici/tori

Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Finalità	Adeguamento degli atti regolamentari dell'Ente alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009.
Soggetti coinvolti	Organi politici (Sindaco e Giunta); Segretario Comunale; Ufficio Personale.
Metodologia	Effettuare la ricognizione degli atti regolamentari dell'Ente, adeguandoli alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009 in materia di promozione delle pari opportunità, sottoponendo le proposte di modifica alla Commissione Consiliare per la revisione e il riesame dello Statuto e dei Regolamenti.
Tempi di realizzazione	2025/2027.

Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET ANNO 2025	TARGET ANNO 2026	TARGET ANNO 2027
Pareri ex art. 49 Tuel, e visto regolarità contabile e parere regolarità tecnica ex. art. 147 bis Tuel firmati con firma digitale	Attivato	tutti	Tutti	Tutti
Attivazione PagoPA	Attivato	Mantenimento e implementazione servizi	Mantenimento e implementazione servizi	Mantenimento e implementazione servizi
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo dematerializzata	Da attivare	Da attivare	Da attivare	Da attivare
Formazione ICT al personale	Attivata	Somministrare formazione ai dipendenti	Somministrare formazione ai dipendenti	Somministrare formazione ai dipendenti

Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET ANNO 2025	TARGET ANNO 2026	TARGET ANNO 2027
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Assenza deficit strutturale	Assenza deficit strutturale	Assenza deficit strutturale	Assenza deficit strutturale
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	L'ente non ha procedure di esecuzione forzata	Assenza procedure di esecuzione forzata	Assenza procedure di esecuzione forzata	Assenza procedure di esecuzione forzata
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	Rispetto normativa vigente	Rispetto normativa vigente	Rispetto normativa vigente	Rispetto normativa vigente
Ricorso ad anticipazione di tesoreria	L'ente non ha fatto ricorso	L'ente non deve ricorrere all'anticipazione di tesoreria	L'ente non deve ricorrere all'anticipazione di tesoreria	L'ente non deve ricorrere all'anticipazione di tesoreria

B) SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE:

ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indica, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. Le suddette linee guida sono state adottate, sulla base di quanto previsto dal D.M. 8 ottobre 2021, dalla circolare dei Ministri per la Pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali (pubblicata il 5.1.2022) e dallo schema di linee guida adottate nella Conferenza unificata del 16.12.2021 (pubblicate sul sito ministeriale), nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro agile da parte della contrattazione collettiva.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. In particolare per le annualità 2024/2026 la programmazione è effettuata sulla base di seguenti step:

- Fase di sviluppo intermedio;
- Fase di sviluppo avanzato.

L'ente si pone come obiettivo l'approvazione del Regolamento sul lavoro agile : a tal proposito il Segretario comunale ha già predisposto una bozza di regolamento e lo ha trasmesso ai responsabili di area per una loro verifica.

FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO:

- Approvazione regolamento sul lavoro agile
- Stipulazione accordi individuali nel rispetto del Regolamento sul lavoro agile approvato
- Verifica del numero degli accordi stipulati

FASE DI SVILUPPO AVANZATO:

- Verifica del miglioramento della performance: indagine sul livello di soddisfazione tra i dipendenti in lavoro agile.

C) SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA - PIANO TRIENNALE

DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica 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.

Quadro normativo di riferimento:

a) Normativa: il contesto normativo di riferimento in base al quale programmare le azioni in materia di risorse umane:

- artt. 89 e 91 del D.Lgs. 267/2000 (rideterminazione dotazione organica e assunzioni);
- artt. 6, 6bis e 6-ter D.Lgs. 165/2001 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);
- art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs. 165/2001 (verifica assenza di personale in sovrannumero);
- art. 1, comma 557 e ss Legge 296/2006 (rispetto del tetto di spesa di personale media 2011-2013);
- art. 9, comma 1-quinquies, D.L. 113/2016 (assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto nonché rispetto dei termini BDAP);
- art. 48 D.Lgs. 198/2006 (Adozione piano triennale delle azioni positive);
- art. 9, comma 3-bis, D.L. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
- art. 10, comma 5, D.Lgs. 150/2009 (adozione piano triennale della performance);
- art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 (limite di spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
- art. 52, comma 1bis, penultimo periodo, D.Lgs. 165/2001 (progressioni tra le aree in deroga);
- legge 68/1999 (diritto del lavoro dei disabili e categorie protette);
- art. 33 DL 34/2019 (disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria);
- il decreto-legge n. 77 del 31/05/2021, riguardante la governance del PNRR;
- il decreto-legge n. 80 del 09/06/2021 c.d. "reclutamenti", riguardante assunzioni e riforme per consentire l'applicazione del PNRR;
- il decreto-legge n. 36 del 30/04/2022, contenente ulteriori disposizioni per dare attuazione al PNRR;

- art. 1, comma 612, L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di bilancio 2022) (finanziamento delle progressioni tra le aree in deroga);
- DPCM 11 gennaio 2022 (rispetto dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali);
- l'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, ha previsto il documento programmatico di sintesi denominato "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO);
- CCNL 16/11/2022 Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021;
- CCNL 16/07/2024 Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021.

Condizioni per l'assunzione:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 79 del 30.12.2024 è stato approvato il Bilancio di Previsione per le annualità 2025/2027;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 22 del 30.04.2024 è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'anno 2023 (è in corso la predisposizione per l'approvazione relativa all'anno 2024);
- con delibera di Giunta Comunale n. 54 del 11.04.2024 si è approvato il Piao 2024/2026, successivamente aggiornato con delibere di Giunta Comunale n. 89 del 30.05.2024, n. 136 del 30.09.2024 e n. 177 del 17.12.2024;
- l'Ente ha rispettato i termini per l'invio dei dati relativi all'approvazione di bilancio di previsione, alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. n.113/2016);
- l'Ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2023 ed ha attestato il rispetto delle stesse negli atti di programmazione e relative variazioni per l'anno 2024.

Capacità assunzionali e spese di personale.

a) Il principio di contenimento della spesa.

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi. Il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale: "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali". Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di "procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo" nel caso di mancato rispetto del limite di spesa per il personale relativo al triennio 2011-13. Il comma 557-quater stabilisce che detti enti "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

b) Il superamento della "dotazione organica".

L'art.6 del D.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del D.Lgs. n.75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011- 2013 ex art.1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

c) Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il D.L. 34/2019 all'art. 33, comma 2, 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"*.

Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17/03/2020 reca misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni e dispone l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20/04/2020; La circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, n. 17102/110/1 dell'8 giugno 2020, attuativa del D.L. di cui sopra, ha previsto il superamento della logica del cosiddetto turnover e l'applicazione di un sistema basato sulla sostenibilità della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno del personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Nel 2025 con il decreto legge n. 25 del 14 marzo è intervenuto nuovamente il legislatore in materia di personale stabilendo le modalità di reclutamento, tra le quali prevedendo (ndr: il commento successivamente riportato è un estratto della nota sintetica sul decreto legge 14 marzo 2025 n. 25 recante "disposizioni urgenti in materia di reclutamento delle pubbliche amministrazioni":

Modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Art. 3) - Nuova disciplina della mobilità propedeutica all'indizione di concorsi pubblici (Art. 3, comma 1, lettera c).

Il nuovo comma 2-bis dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone una radicale riforma della disciplina dell'istituto della mobilità volontaria propedeutica all'indizione di nuove procedure di reclutamento (cd mobilità propedeutica). È importante chiarire immediatamente che l'applicazione di tale nuova disciplina sarà obbligatoria solo a decorrere dal 2026, tenuto conto che il D.L. n. 202/2024, come convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15, ha recepito l'emendamento ANCI finalizzato a prorogare di un ulteriore anno (31/12/2025) la deroga agli obblighi in materia di mobilità volontaria propedeutica alle assunzioni. Questa precisazione è opportuna, tenuto conto che i Comuni e le Città metropolitane hanno già definito o sono in via di definizione della programmazione dei fabbisogni e dei piani assunzionali per il 2025. Tale interpretazione è confermata dalla lettura coordinata e sistematica delle norme ed in particolare dalla lettura dell'articolo 3, comma 2 del decreto in commento in cui, per l'anno 2025, è prevista una fase transitoria per l'applicazione della nuova disciplina della mobilità de qua. Nel merito poi, la nuova disciplina supera l'obbligo generalizzato di bandire avvisi di mobilità, prevedendo che le amministrazioni destinino alle procedure di mobilità non meno del 15 per cento delle facoltà assunzionali prevedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa Area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno 12 mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Appare evidente che la nuova disciplina è stata elaborata sulla scala delle amministrazioni medio-grandi, che sviluppano annualmente una capacità

assunzionale ampia e articolata, mentre può creare problemi alle esigenze dei piccoli Comuni, che bandiscono concorsi per pochissime unità di personale, e per i quali quindi andrà prevista un'esclusione o comunque una disciplina differenziata. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali, autorizzate per l'anno successivo, sono ridotte del 15% e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano alla scadenza del termine di 6 mesi dall'avvio delle procedure concorsuali. I comandi, inoltre, non potranno essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato. In caso di avvio delle procedure di mobilità, il personale che non presenta istanza di partecipazione alla procedura cessa alla naturale scadenza e non potrà essere ulteriormente comandato nemmeno presso Amministrazioni diverse per 18 mesi.

(Art. 3, comma 2)

Il comma 2 dell'art.3 prevede che, per l'anno 2025, fase di prima applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come sopra modificato dal c.1, le amministrazioni, nei limiti delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, inquadrano il personale proveniente da altre amministrazioni che ne abbia fatto richiesta e che si trovi in posizione di comando e abbia maturato, in tali posizioni, almeno dodici mesi di servizio e conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. In caso di mancata attivazione della apposita procedura di mobilità entro l'anno 2025, i comandi in essere presso l'amministrazione interessata cessano alla naturale scadenza e comunque non oltre il 30 aprile 2026 e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per personale diverso da quello cessato.

Vigenza delle graduatorie concorsuali degli Enti locali (Art. 3, comma 1, lettera d) punto 3.1)

Con le modifiche introdotte al secondo periodo del comma 5-ter dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 si dispone il ripristino della durata triennale delle graduatorie concorsuali degli enti locali ai sensi dell'art. 91 TUEL.

Scorrimento delle graduatorie concorsuali (Art. 3, comma 1, lettera d) punto 3.2)

La riformulazione del quinto periodo del comma 5-ter dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 chiarisce opportunamente che lo scorrimento delle graduatorie vigenti è consentito per tutte le esigenze dell'ente e non esclusivamente in caso di rinuncia all'assunzione, di mancato superamento del periodo di prova o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione. Per quanto riguarda lo scorrimento delle graduatorie, l'ultimo periodo, inserito al termine del comma 5-ter dell'art.35 di cui sopra, prevede che le amministrazioni, in presenza di profili professionali sovrapponibili a quelli individuati nei propri atti di programmazione, possono reclutare il proprio personale, a tempo determinato o tempo indeterminato, mediante utilizzo di proprie graduatorie vigenti ovvero, previo accordo, mediante l'utilizzo di graduatorie di altre amministrazione

Applicazione delle precedenze e delle preferenze sulle graduatorie concorsuali (Art. 3, comma 1, lettera d) punto 4)

I nuovi commi da 5-quater a 5-sexies dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 disciplinano in modo organico l'applicazione, da parte delle commissioni di concorso, delle precedenze, delle preferenze e delle riserve, e i relativi obblighi di trasparenza. Opportunamente si chiarisce che la graduatoria si intende utilmente scorsa quando, entro il limite temporale di validità, l'amministrazione titolare individua, o cede ad amministrazioni terze, candidati idonei individuati nominativamente, in ordine di graduatoria, per la successiva convocazione da parte dell'amministrazione precedente, a nulla rilevando il momento della stipula del contratto di assunzione. In caso di accordo con altri Enti, pertanto, per l'utilizzo delle graduatorie, il nuovo comma 5- sexies prevede, in merito alla validità della graduatoria, che la stessa cessa entro il termine di validità e pertanto i nominativi dei candidati idoneamente collocati in ordine di graduatoria per la successiva convocazione da parte dell'amministrazione precedente, devono essere trasmessi prima della

scadenza della graduatoria, a nulla rilevando il momento della stipula del contratto di assunzione. La stessa regola si applica agli Enti titolari della graduatoria. I nominativi dei candidati utilmente collocati in graduatoria devono essere preventivamente individuati, a nulla rilevando il momento della stipula del contratto. Con questa novità si superano le mancate assunzioni di candidati idonei collocati in graduatoria che per motivi diversi (necessità di organizzare trasferimenti, obbligo di preavviso, ecc.) non riuscivano a sottoscrivere i contratti entro la data di scadenza della graduatoria.

Interpretazione autentica concorsi pubblici (Art. 4, comma 1)

Il comma 1 ribadisce che per le amministrazioni pubbliche vale il principio per cui il concorso è lo strumento ordinario e prioritario per il reclutamento di personale e di conseguenza è necessario procedere all'immissione in servizio di tutti i vincitori di concorso prima di avviare nuove procedure concorsuali.

Riserve di posti nei concorsi pubblici (Art. 4, commi 2 e 3)

Il comma 2 specifica che la riserva di posti non superiore al 40% di quelli banditi, che le amministrazioni possono destinare al personale assunto a tempo determinato con le modalità speciali disciplinate dall'art. 1 del D.L. n. 80/2021 e impiegato nell'ambito dei progetti PNRR, riguarda solo il personale non dirigenziale. Il comma 3 chiarisce che la riserva di posti non superiore al 50%, di quelli banditi nei concorsi per dirigenti ai sensi dell'art. 28, comma 1-bis, del D.L. n. 75/2023, riguarda esclusivamente il personale che presta servizio nello stesso ente.

Sospensione delle limitazioni al numero di idonei in graduatoria per gli anni 2024 e 2025 (Art. 4, comma 9)

Viene, infatti, disapplicato per tutte le graduatorie approvate negli anni 2024 e 2025 l'obbligo di limitare il numero degli idonei in graduatoria al 20% dei posti messi a concorso

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

SEGRETARIO
COMUNALE

AREA AMM.VA

- Servizio Segreteria
- Servizio Archivistico comunale
- Servizio Contratti e Patrimonio
- Servizi Scuola – Cultura-Sport
- Servizi Sociali
- Servizi Abitativi
- Servizio Commercio e attività produttive - SUAP
- Servizio Trasporti
- Servizio automezzi e mezzi d'opera
- Servizio notificazione
- Servizi Demografici
- Servizi cimiteri
- Servizio Informatica Privacy e – Statistica
- Toponomastica
- Comunicazioni P.S.

Dipendenti

- 1.Funzionario elevata qualificazione – responsabile dell'area
- 1 Funzionario Esperto Informatico
- 4 Istruttori amministrativi
- 1. Istruttori amministrativi demografici
- 1.operatore esperto amministrativo
- 1. operatore esperto amministrativo anagrafe
- 1 operatore (centralinista)

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

- Servizi Ragioneria Generale
- Servizio Controllo di gestione
- Servizio tributi e tariffe rifiuti
- Servizio economato
- Servizio personale
- Servizio elettorale

Dipendenti

- 1.Funzionario elevata qualificazione – responsabile dell'area
- 2.istruttori amministrativi/contabili–
- 1.Istruttore amministrativo
- 1.operatore esperto amministrativo

AREA TECNICA

- Servizio lavori pubblici
- Servizi Tecnici
- Servizio per le espropriazioni
- Servizio di protezione e prevenzione dei rischi dei lavoratori
- Servizio Territorio
- Servizio sportello unico per l'edilizia privata e SUAPE
- Servizio Urbanistica
- Servizio Gestione Contratti di servizio (segnaletica)
- Servizio Polizia Amministrativa e servizio viabilità
- Servizio Ambiente ed Ecologia

Dipendenti

- 1.Funzionario elevata qualificazione – responsabile di area
- 1.Funzionario Tecnico
- 1 Funzionario amministrativo
- 4 Istruttori tecnici
- 1.Istruttore Amministrativo contabile
- 1 istruttore amministrativo
- 3.operatori esperti tecnico manutentivi

TREND NUMERO DIPENDENTI ULTIMI 7 ANNI:

Numero dipendenti al 31/12/2024: 38 pianta organica, 33 ricoperti;

Numero dipendenti al 31/12/2023: 35 pianta organica, 31 ricoperti;

Numero dipendenti al 31/12/2022: 34 pianta organica, 30 ricoperti;

Numero dipendenti al 31/12/2021: 34 pianta organica, 34 ricoperti;

Numero dipendenti al 31/12/2020: 34 pianta organica, 30 ricoperti;

Numero dipendenti al 31/12/2019: 34 pianta organica, 31 ricoperti;

Numero dipendenti al 31/12/2018: 34 pianta organica, 30 ricoperti;

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale del comparto funzioni locali il quale ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente degli enti locali, così come segue:

Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	➔	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	➔	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	➔	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	➔	AREA DEGLI OPERATORI

Con determinazione del Responsabile del l'Area Economico-Finanziaria n. 160 del 31/03/2023 R.G.D. è stato preso atto dell'inquadramento automatico del personale non dirigente nel nuovo sistema di classificazione di cui sopra.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

VERIFICA ECCEDEXA PERSONALE.

L'Ente ha verificato l'assenza di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, a tal fine si richiamano le seguenti note:

- Nota prot. 3239 del 05/03/2025 con la quale il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria ha attestato l'assenza di personale in eccedenza presso la propria Area;
- Nota prot. 3231 del 05/03/2025 con la quale il Responsabile dell'Area Tecnica ha attestato l'assenza di personale in eccedenza presso la propria Area;
- Nota prot. 3455 del 10/03/2025 con la quale il Responsabile dell'Area Amministrativa ha attestato l'assenza di personale in eccedenza presso la propria Area;

Infine, si rileva come l'ente non è né in dissesto né in una situazione strutturale di deficitarietà.

VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI.

Il calcolo degli spazi occupazionali, come previsto dal D.L. 34/2019, art. 33, comma 2 (convertito con legge n. 58/2019) riferito alle entrate relative al rendiconto di gestione anni 2021, 2022 e 2023 al netto del FCDE (Fondo crediti di dubbia esigibilità), evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate del 22,01%, collocando l'ente al di sotto della soglia del 26,90% previsto dal D.M. 17/03/2020 per la classe demografica di appartenenza dell'ente (comuni tra i 5.000 e i 9.999 abitanti).

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019 (con il solo macroaggregato 1)					
FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	TURN OVER GIA' UTILIZZATO PER PO (IPOTESI)	ANNO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	7691	F	0,00	0,00	2024
FASE 2	SPESA RENDICONTO ULTIMO ANNO (2023)		1.115.321,75		
	SPESA RENDICONTO ANNO 2018		1.120.255,39		
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 3 ANNI PRECEDENTI			5.107.319,55	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2 ANNI PRECEDENTI			5.515.550,46	5.380.304,73
	ENTRATE RENDICONTO ULTIMO ANNO			5.518.044,18	
	FCDE PREVISIONE 2025			312.399,00	
	ENTRATE NETTO FCDE			5.067.905,73	
FASE 3	CALCOLO % ENTE		22,01%		
FASE 4	CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)		247.944,89		26,90%
FASE 6	CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE		spesa 2018 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2		1.363.266,64

Il Comune si colloca pertanto entro la soglia prevista, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva pari a **€ 247.944,89**;

Le previsioni di spesa del personale per il triennio 2025-2026-2027 sono inferiori al limite disponibile di complessivi **€ 1.363.266,64**:

anno 2025 **€ 1.361.777,00** (compresa la somma di € 64.324,00 derivante da reimputazioni relative all'anno 2024);

anno 2026 € **1.362.889,00**

anno 2027 € **1.363.212,00**

vanno ricondotti a tale limite.

a.2) Verifica del rispetto del tetto di spesa del personale

La programmazione del fabbisogno di personale prevista per il triennio 2025-2027, avvalendosi della capacità assunzionale, rispetta quanto previsto dall'art. 1, comma 557 della L. 296/2006 in quanto la previsione di spesa prevista è inferiore alla media del triennio 2011/2013 pari a € 1.124.565,53 (al netto delle componenti escluse).

Il Comune, come sopra detto, dispone di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva pari a € **247.944,8** e infatti, l'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, dispone che *“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 e in tal caso il limite della spesa del personale è di € 1.363.266,64.*

a.3) Rispetto del limite di lavoro flessibile.

Il ricorso al lavoro flessibile rispetta quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009 € 19.073,44;

Valore spesa per lavoro flessibile previsto per l'anno 2025 € 19.073,44.

Con Determinazione n. 840 del 31.10.2024 RGD Area Economico Finanziaria si è provveduto a prorogare al 31.12.2025 la scadenza di un contratto a tempo parziale e determinato per 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004 con l'Arch. Keti Venturini, dipendente a tempo pieno ed indeterminato del comune di Trevenzuolo, appartenente all'Area Funzionari e dell'elevata qualificazione, assegnata all'Area Tecnica.

a.4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 165/2001.

La ricognizione effettuata in merito ad eventuali eccedenze di personale, come risultante dalle attestazioni prodotte dai singoli responsabili di settore conservate agli atti dell'ente, ha dato esito negativo. Presso l'ente non vengono, pertanto, rilevate eccedenze di personale.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assunzione:

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in Legge 160/2016;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d. Lgs. 18/08/2000, n. 267;

- l'ente ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27°, comma 9, let. C), del D.L. 26/04/2017, n. 66, convertito in legge 23/6/2014, n. 89

STIMA DELLE CESSAZIONI

Nel quinquennio precedente l'anno 2025 sono avvenute le cessazioni sottoindicate:

CESSATI 2020/2024			
anno cessazione	cat.	qualifica	motivo cessazione
2020	B4	Collaboratore si servizi	pensionamento
2020	C2	Agente di Polizia Locale	dimissioni
2020	D1	Istruttore Tecnico Direttivo	dimissioni
Totale 2020	3		
2021	B3	Collaboratore Amministrativo	dimissioni
2021	C5	Esecutore Amministrativo	mobilità
Totale 2021	2		
2022	C1	Istruttore Amministrativo	dimissioni
2022	C1	Istruttore Amministrativo	dimissioni
2022	C4	Istruttore Ragioniere	mobilità
2022	B3/B8	Conduttore macchine operatrici/autista	dimissioni
Totale 2022	4		
2023	istruttore	Istruttore Amministrativo	dimissioni
2023	Istruttore	Istruttore Amministrativo	dimissioni
2023	Istruttore	Istruttore Amministrativo	dimissioni
2023	O.Esper.	Operaio	dimissioni
2023	Istruttore	Istruttore Amministrativo	mobilità
2023	Funzionario E.Q.	Istruttore Direttivo Amministrativo	pensionamento
Totale 2023	6		
2024	Istruttur	Istruttore Amministrativo	dimissioni
2024	Istruttur	Istruttore Tecnico	dimissioni
2024	F.E.Q.	Istruttore Direttivo Tecnico	mobilità
Totale 2024	3		
Totale quinquennio 2020-2024		n. 18 cessazioni	

Nel triennio 2025-2027, tenuto conto dell'età e dell'anzianità di servizio dei dipendenti sono prevedibili le seguenti cessazioni:

PREVISIONE CESSAZIONI 2025 - 2027						
anno cessazione	Area		Profilo	motivo cessazione.	Area	note
2025/2027	Operatori esperti		Operaio	Pensionamento	Tecnica	
2025/2027	Funzionario		Istruttore Direttivo Informatico	Pensionamento	Amm.va	

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027

o anno 2025:

- assunzione presso l'Area Tecnica di un dipendente a tempo pieno ed indeterminato appartenente all'area istruttori, ai sensi del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022, profilo istruttore tecnico, assunzione per la quale la procedura è già stata prevista ed attivata a fine 2024;
- assunzione presso l'Area Amministrativa di un dipendente a tempo pieno ed indeterminato appartenente all'area istruttori, ai sensi del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022, profilo istruttore amministrativo, assunzione per la quale la procedura è già stata prevista ed attivata a fine 2024;
- assunzione presso l'Area Tecnica di un dipendente a tempo pieno ed indeterminato appartenente all'area istruttori, ai sensi del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022, profilo istruttore tecnico;
- assunzione di unità di personale a tempo determinato nei limiti della spesa per lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010 pari ad euro 6.860,33 (oneri compresi), con le tipologie di forma flessibile previste dalla vigente normativa, al netto di quanto già impegnato sul 2025 con Determinazione n. 840 del 31.10.2024 RGD Area Economico Finanziaria a seguito proroga al 31.12.2025 della scadenza di un contratto a tempo par time e determinato per 12 ore settimanali ex art. 1, comma 557, l. 311/2004, con l'Arch. Keti Venturini, dipendente a tempo pieno ed indeterminato del comune di Trevenzuolo, appartenente all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, assegnata all'Area Tecnica.

Nel corso dell'annualità 2025, stante l'assenza di unità appartenenti alle Aree in cui è suddivisa l'organizzazione amministrativa dell'Ente si potrà verificare la necessità di procedere a mobilità interne, anche parziali e provvisorie, previo assenso dei lavoratori interessati. Tali eventuali mobilità, essendo interne, saranno ad invarianza di spesa a carico dell'Ente.

o anno 2026:

- eventuali sostituzioni di personale che cesserà nel 2025 e assunzione di personale a tempo determinato nei limiti della spesa per lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 con le tipologie di forma flessibile previste dalla vigente normativa;

o anno 2027:

- eventuali sostituzioni di personale che cesserà nel 2026 e assunzione di personale a tempo determinato nei limiti della spesa per lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 con le tipologie di forma flessibile previste dalla vigente normativa.

*** **

PROGRESSIONI VERTICALI

L'Ente ha già esaurito la capacità di effettuare le progressioni verticali c.d. in deroga previste dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022. Pertanto, allo stato attuale, le progressioni potranno seguire la procedura prevista dall'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prevede quanto segue:

"I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni

disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.

All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.

In materia di progressioni verticali “ordinarie” trova applicazione, altresì, l’art. 15 del CCNL 2019/2021 il quale stabilisce che

“1. Ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

- sull’assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;

- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno;

- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all’area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell’art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all’interno della stessa area.

A tal fine l’Ente si è dotato di un apposito Regolamento avente per oggetto: “REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI EX ART, 52, COMMA 1-BIS, DEL D.LGS. 165/2001, ART. 13, COMMI 6, 7 E 8 ED ART. 15 DEL CCNL DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022. APPROVAZIONE”, Regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 48 del 04.04.2024.

Con riguardo alle progressioni verticali si precisa quanto segue:

con deliberazione n. 54 del 11.04.2024, esecutiva, la Giunta comunale aveva approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026, che alla Sezione 3 prevedeva la programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 ed il piano assunzioni anno 2024; piano assunzioni modificato con successiva deliberazione di Giunta comunale n. 89 del 30.05.2024 e con deliberazione di Giunta Comunale n. 177 del 17.12.2024. La predetta programmazione del personale prevedeva oltre alle assunzioni di personale attraverso concorso anche l’espletamento di cinque procedimenti per l’attribuzione di progressioni verticali, di cui uno in deroga ex art. 13, commi 6 e ss., del CCNL 2019/2021.

In attuazione venivano quindi espletati cinque procedimenti per l’attribuzione di altrettante progressioni tra le Aree individuate dal vigente CCNL e in particolare:

- uno “in deroga” per la progressione verticale tra le aree ai sensi dell’art. 52, comma 1-Bis, del D.Lgs. 165/2001 e dell’art. 13 CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021

riservata al personale di ruolo per la copertura a tempo pieno di n. 1 posto di istruttore amministrativo-Area degli Istruttori art. 12 del ccnl 16/11/2022 Ufficio protocollo:

- con determinazione n. 301 del 30/04/2024 RGD del Responsabile dell'area economico finanziaria si era proceduto a pubblicare l'avviso;
 - con determinazione n. 448 del 02.06.2024 R.G.D. si era proceduto al nuovo inquadramento del dipendente presso l'Ufficio Protocollo;
- tre "ordinari" ai sensi dell'art. 52, comma 1-Bis, del D.Lgs. 165/2001 e art. 15 del CCNL 2019/2021 per l'attribuzione di altrettante progressioni tra le Aree individuate dal vigente CCNL, in particolare per il passaggio dall'Area degli Operatori Esperti a quella degli Istruttori, per altrettanti dipendenti da allocare presso Ufficio Tributi, Ufficio Stato Civile-Leva-Anagrafe e Ufficio Scuola – Cultura – Sport:
- a) area economico finanziaria – ufficio tributi:
- determinazione n. 305 del 30/04/2024 RGD del Responsabile dell'area economico finanziaria con la quale è stato approvato l'avviso;
 - determinazione n. 444 del 01/06/2024 RGD del Responsabile dell'area economico finanziaria con la quale è stato preso atto del verbale e dichiarato vincitore la dipendente Bedin Paola ;
 - determinazione n. 751 del 04/10/2024 RGD del Responsabile dell'area economico finanziaria con la quale è stato approvato e inquadrata la predetta dipendente Bedin Paola nel profilo di istruttore;
- b) area amministrativa-ufficio stato civile-leva-anagrafe:
- determinazione n. 306 del 30/04/2024 RGD del Responsabile dell'area economico finanziaria con la quale è stato approvato l'avviso;
 - determinazione n. 445 del 01/06/2024 RGD del Responsabile dell'area economico finanziaria con la quale è stato preso atto del verbale e dichiarato vincitore il dipendente Dal Lago Francesco;
- c) area amministrativa – ufficio scuola-cultura- sport:
- determinazione n. 302 del 30/04/2024 RGD del Responsabile dell'area economico finanziaria con la quale è stato approvato l'avviso;
 - determinazione n. 443 del 01/06/2024 RGD del Responsabile dell'area economico finanziaria con la quale è stato preso atto del verbale e dichiarato vincitore la dipendente Fracaro Elena;

Pertanto, delle suddette tre procedure ordinarie riguardanti tutte il passaggio dall'area Operatori esperti all'area Istruttori una ha visto il perfezionamento con l'attribuzione del nuovo inquadramento.

Le altre due procedure si sono concluse con l'individuazione a seguito di procedura paraconcorsuale dei dipendenti vincitori.

Il perfezionamento della suddette procedure e la contestuale attribuzione del nuovo inquadramento nell'area istruttori è stata tuttavia subordinata al completamento delle procedure di assunzione dall'esterno ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 del CCNL 2019/2021: le procedure di assunzione dall'esterno non sono state avviate.

- uno "ordinario" per la progressione verticale tra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-Bis, del D.Lgs. 165/2001 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 riservata al personale di ruolo per la copertura a tempo pieno di n. 1 posto di Funzionario-Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione art. 12 del ccnl 16/11/2022 Ufficio Ragioneria:
- determinazione n. 304 del 30/04/2024 RGD del Responsabile dell'area economico finanziaria con la quale è stato approvato l'avviso;
 - determinazione n. 446 del 01/06/2024 RGD del Responsabile dell'area economico finanziaria con la quale è stato preso atto del verbale e dichiarato vincitore la dipendente Imbrati Giada;

La procedura si è conclusa con l'individuazione del vincitore, tuttavia il perfezionamento della procedura e conseguentemente l'attribuzione del nuovo inquadramento è stata subordinata al

completamento delle procedure di assunzione dall'esterno ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 del CCNL 2019/2021. La procedura di assunzione dall'esterno non è stata avviata.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 136 del 30.09.2024, dichiarata immediatamente eseguibile, per poter dare attuazione e perfezionamento alle tre procedure di progressioni verticale tra aree (da Operatori Esperti ad Istruttori), si è previsto il seguente ordine di priorità di perfezionamento di dette progressioni verticali c.d. "ordinarie", ma mano che si sarebbero verificate le nuove assunzioni di personale dall'esterno:

- Ufficio Tributi;
- Ufficio Stato Civile-Leva-Anagrafe,
- Ufficio Scuola – Cultura – Sport.

Successivamente, con determinazione n. 751 del 04.10.2024 R.G.D. del Responsabile dell'area economico finanziaria si era proceduto al nuovo inquadramento del dipendente presso l'Ufficio Tributi.

Pertanto, si procederà nei limiti dell'effettuazione delle procedure di assunzione dall'esterno alla attribuzione del relativo nuovo inquadramento.

Pertanto, tenendo conto anche della programmazione del personale prevista nell'annualità 2024/2026 si prevedono le seguenti progressioni verticali:

Annualità 2025: n. 1 progressione verticale e precisamente

- 1 progressione area operatori esperti con passaggio all'area istruttori.

Annualità 2026: si programmano le progressioni possibili nel limite del 50% delle assunzioni dall'esterno ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Annualità 2027: si programmano le progressioni possibili nel limite del 50% delle assunzioni dall'esterno ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Allegato C – PROGRAMMAZIONE PERSONALE COSTO

PIANO TRIENNALE DEL PERSONALE 2025/2027										
PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025										
Area	Profilo	n. previsto	tempo	tipologia di assunzione						COSTO PROGRAMMAZIONE
				Mobilità	Selezione pubblica	Centro per l'impiego (art. 16 L. 56/87)	Aumento ore contratti P/T	Altro (utilizzo graduatorie ...)	Progressione verticale ex art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e art. 15 CCNL 2019/2021	
*Istruttore	Tecnico	1	1	x	x			x		€ 32.318,23
*Istruttore	Amm.vo	1	1	x	x			x		€ 32.318,23
Istruttore	Tecnico	1	1	X (la mobilità volontaria sarà effettuata solo se obbligatoria ex lege)	x			x		€ 32.318,23
Istruttore	Amm.vo	1	1						x	€ 32.318,23
										€ 129.272,92
note:* assunzioni già avviate nell'anno 2024										

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2026										
Area	Profilo	n. previsto	tempo	tipologia di assunzione						COSTO PROGRAMMAZIONE
Costo programmazione anno precedente										
Mobilità Selezione pubblica Centro per l'impiego (art. 16 L. 56/87) Aumento ore contratti P/T Altro (utilizzo graduatorie ...)										
										€ 129.272,92
note:										

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2027										

Area	Profilo	n. previsto	tempo	tipologia di assunzione						COSTO PROGRAMMAZIONE
Costo programmazione anno precedente										
Mobilità Selezione pubblica Centro per l'impiego (art. 16 L. 56/87) Aumento ore contratti P/T Altro (utilizzo graduatorie ...)										
										€ 129.272,92
note:										

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

L'ente per eventuale fabbisogno di personale, come sopra descritto, può fare ricorso a:

- Mobilità;
- Utilizzo graduatorie
- Procedure concorsuali.

**PIANO PROGRESSIONI VERTICALI
2025**

Area (da ----a)	Profilo	Spesa prevista	Modalità assunzione	Decorrenza presunta
DA Operatore Esperto a Istruttore	Istruttore	€. 3.463,60	Progressione verticale	La decorrenza sarà contestuale all'assunzione dall'esterno dell'istruttore previsto nella programmazione del personale di cui sopra

2026

Area (da ----a)	Profilo	Spesa prevista	Modalità assunzione	Decorrenza presunta
Saranno oggetto di programmazione sulla base delle assunzioni che saranno definite ex art. 52, comma 1 bis, D.Lgs. n. 165/2001				

2027

Area (da ----a)	Profilo	Spesa prevista	Modalità assunzione	Decorrenza presunta
Saranno oggetto di programmazione sulla base delle assunzioni che saranno definite ex art. 52, comma 1 bis, D.Lgs. n. 165/2001				

Certificazione dei Revisori dei Conti:

La presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore unico del conto per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 2019, convertito in L. n. 58 del 2019. Il Revisore ha espresso parere positivo come risulta dal Parere n. 60 (5/2025) del 27.03.2025 , registrato al protocollo n.4286 del 27.03.2025 .

*SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – FABBISOGNO PERSONALE PER LA TRANSIZIONE
DIGITALE E LA SICUREZZA INFORMATICA*

L'Ente, stante gli attuali limiti di spesa del personale, non prevede nel triennio 2025/2027 l'assunzione di personale per la transizione e la sicurezza informatica

D) SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA - PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE

Le priorità strategiche dell'Ente sono riconducibile ai seguenti ambiti:

- Formazione informatica e digitale del personale volti alla transizione al digitale;
- Formazione in materia di anticorruzione, sicurezza sul lavoro, privacy;
- Formazione specifica.

La formazione verrà organizzata sia con risorse interne all'ente, in particolare per l'aggiornamento in materia di contratti pubblici e di digitalizzazione e informatizzazione, sia attivando percorsi di formazione esterna.

Il Comune di Arcugnano aderisce, inoltre, ad alcune organizzazione/associazioni come ANUSCA, ANCI, che propongono formazione continua su vari argomenti. Viene proposta al personale anche la partecipazione ai percorsi formativi e ai webinar di IFEL.

Nel Bilancio di Previsione 2025/2027 sono state previste, altresì, apposite somme destinate per la formazione puntuale e specifica del personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro che trovano imputazione in apposito capitolo di bilancio.

Inoltre, si evidenzia come la legge 190 del 2021, all'art. 1, co. 9 lett. b) e c), stabilisce che la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza deve essere rivolta innanzitutto ai dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. Pertanto, l'Amministrazione, per ogni anno del triennio di riferimento, mette in programma una serie di incontri che prevedono una formazione specifica e mirata per il RPCT, rivolta in primis al personale dirigente e al personale nelle aree di rischio. È estesa anche agli altri dipendenti la partecipazione a questo tipo di formazione.

Infine, incontri formativi e audit sono previsti a cura del DPO sulle tematiche afferenti la materia della tutela della privacy nell'ambito dell'incarico.

L'ente favorisce e sostiene l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale impegnandosi a riconoscere ai dipendenti che ne facciano richiesta l'accesso alle forme di agevolazione al diritto allo studio previste dalla legge e dal CCNL.

Complessivamente a Bilancio per la formazione complessiva del personale (aggiornamento, digitalizzazione, 626 ecc.) è disponibile la somma di euro 7.756,00.