



***COMUNE DI FONTANELLE***

*Provincia di Treviso*

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
(PIAO)**

**2023 - 2025**

**SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione risulta strutturato in quattro aree organizzative con preposto un Responsabile di P.O. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 30.03.2023 è stato preso atto del nuovo sistema di classificazione professionale del personale previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022.

Di seguito viene riportato l'attuale organigramma:

<b>Segretario Comunale (in convenzione con il Comune di Oderzo – comune capofila)</b>			
<b>Area Finanziaria</b>	<b>Area Affari Generali</b>	<b>Area Urbanistica</b>	<b>Area Lavori Pubblici e Polizia Locale</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funzionario Amministrativo</li> <li>- Istruttore Amministrativo contabile</li> <li>- Istruttore Amministrativo contabile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funzionario Amministrativo</li> <li>- Istruttore Direttivo Amministrativo</li> <li>- Assistente Sociale</li> <li>- Istruttore Amministrativo contabile (vacante)</li> <li>- Istruttore Amministrativo contabile</li> <li>- Istruttore Amministrativo contabile</li> <li>- Istruttore Amministrativo contabile</li> <li>- Istruttore Amministrativo contabile (part-time)</li> <li>- Istruttore Amministrativo contabile (part-time)</li> <li>- Esecutore Amministrativo</li> <li>- Esecutore Amministrativo (part-time)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funzionario Tecnico</li> <li>- Istruttore Tecnico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funzionario Tecnico</li> <li>- Istruttore Tecnico</li> <li>- Istruttore Amministrativo contabile</li> <li>- Agente di Polizia Locale (in comando fino al 28.02.2024)</li> <li>- Agente di Polizia Locale (vacante)</li> <li>- Operatore Esperto servizi tecnici-manutentivi</li> <li>- Operatore Esperto servizi tecnici-manutentivi (vacante)</li> </ul>

**SOTTOSEZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

In considerazione dell'evolversi della situazione pandemica, il lavoro agile ha cessato di essere uno strumento di contrasto alla situazione epidemiologica. Con DPCM 23/9/2021, a decorrere dal 15/10/2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza. Con decreto dell'8/10/2021, il Ministro della Funzione Pubblica ha dettato le modalità organizzative per il rientro in presenza del personale dipendente, dettando alcune indicazioni affinché il lavoro agile ordinario possa essere applicato negli enti. Dopo le varie proroghe intervenute in particolare a

tutela dei lavoratori fragili, con il comma 306 della L. 197/2022, modificato con Legge 14/2023, il legislatore ha previsto la proroga sino al 30 giugno 2023 della possibilità per i lavoratori fragili di svolgere in via ordinaria la propria prestazione lavorativa in modalità agile. A legislazione vigente, la materia del lavoro agile è disciplinata dall'art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015 in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (POLA) e dalle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, che, come espressamente indicato nelle premesse, regolamentano la materia. Il CCNL del 16.11.2022, al titolo VI rubricato "Lavoro a distanza", disciplina il lavoro agile ed il lavoro da remoto. L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella sezione relativa al Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA) devono essere indicati, in coerenza con 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.

In merito all'applicazione del lavoro agile nel Comune di Fontanelle, ci si è avvalsi nel periodo dell'emergenza pandemica secondo le modalità previste dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 17 del 27.03.2020.

Terminato il periodo pandemico, l'amministrazione non ha definito una procedura per il lavoro agile perché nessun dipendente al momento ha fatto richiesta. Si procederà ad approvare il piano operativo per il lavoro agile non appena se ne manifesteranno le esigenze.

### **SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Elemento fondamentale e pertanto obbligatorio anche per le amministrazioni minori, è l'inserimento nel PIAO del Piano triennale dei fabbisogni di personale che rappresenta il più rilevante strumento di gestione del capitale umano e al quale sono legati diversi adempimenti per tutte le amministrazioni.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Gli elementi della sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni di personale sono:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi si accompagna la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree,
- b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno: questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
  - a) soluzioni interne all'amministrazione con mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti o meccanismi di progressione di carriera interni;
  - b) soluzioni esterne all'amministrazione con mobilità esterna in uscita o entrata e altre forme di assegnazione temporanea di personale tra Pubbliche Amministrazioni (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
  - c) ricorso a forme flessibili di lavoro;
  - d) concorsi;
  - e) stabilizzazioni;
- Formazione del personale: le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b></p> <p>TOTALE: n. 23 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>n. 23 a tempo indeterminato</li> <li>n. 1 a tempo determinato (cessato il 31.12.2022)</li> <li>n.21 a tempo pieno (di cui 2 vacanti)</li> <li>n. 2 a tempo parziale</li> </ul> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>n. 6 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D)</li> <li><i>così articolate:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>n. 2 con profilo di Funzionario Amministrativo</li> <li>n. 2 con profilo di Funzionario Tecnico</li> <li>n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo</li> <li>n. 1 con profilo di Assistente Sociale</li> </ul> </li> <li>n. 13 Area degli Istruttore (ex cat. C)</li> <li><i>così articolate:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>n. 9 con profilo di Istruttore Amministrativo contabile (di cui uno vacante)</li> <li>n. 2 con profilo di Agente di Polizia Locale</li> <li>n. 2 con profilo di Istruttore Tecnico</li> </ul> </li> <li>n. 4 Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)</li> <li><i>così articolate:</i></li> </ul>
--	---	--

		<p>n. 2 con profilo di Operatore Esperto servizi tecnico-manutentivi (di cui uno vacante)  n. 2 con profilo di Esecutore Amministrativo</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b>  In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del Decreto Ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,96%</li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 (valore soglia di massima spesa del personale) è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 (valore soglia di rientro della maggiore spesa di personale) è pari al 30,90%;</li> <li>▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 286.142.81, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 1.108.931,27;</li> <li>▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa parti a Euro 927.286,74 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 741.829,39 un incremento, pari al 25%, per Euro 185.457,35);</li> <li>▪ il Comune dispone di €11.088,27 a titolo di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;</li> <li>▪ dai calcoli sopra evidenziati ne deriva che la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto ad Euro 185.457,35, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 927.286,74.</li> </ul> <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di</p>

seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 741.829,39 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 185.457,35 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 927.286,74 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 884.701,20

Il contenimento della spesa di personale viene rispettato anche negli anni 2024 e 2025, come si evince dai dati sottoriportati:

- Anno 2024:  
 incremento massimo teorico  
 € 4.122.421,08 x 26,90% = 1.108.931,27 – 822.788,46 = € 286.142,81  
 (Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2021 =

**INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)**

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

€ 741.829,39 x 26,00% = € 192.875,64  
 Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente =  
 I valori soglia della tabella 2 sono attualmente fissati fino al 31.12.2024.

**INCREMENTO EFFETTIVO**

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:  
 - l'incremento calmierato **risulta inferiore** all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato (fino al 31.12.2024) e nella misura dell'incremento teorico per l'anno 2025.

<i>Limite DM 17/03/2020</i>	<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>
Incremento massimo teorico	€ 286.142,81	<b>€ 286.142,81</b>
Incremento entro limite tabella 2	<b>€ 192.875,64</b>	/
Limite di spesa	€ 934.705,03	€ 1.108.931,27
Spesa di personale bilancio di previsione 2023/2025	€ 906.295,22	€ 906.745,22

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, saranno utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato, precisando nel contempo che le assunzioni previste nel fabbisogno non prevedono l’utilizzo dei maggiori spazi assunzionali.

**a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 785.996,11
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2023: Euro 712.146,62
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2024: Euro 742.030,40
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: Euro 741.580,40

**a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 42.322,88 comprensivi di oneri
Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2023: Euro 23.100,00 comprensivi di oneri

**a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 02.02.2023, con esito negativo.

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, in caso di mancato rispetto del termine di approvazione del rendiconto, il divieto di procedere ad assunzioni permane fino alla data dell'adempimento;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Conseguentemente, per quanto sopra indicato, il Comune di Fontanelle non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Si prende atto che risulta coperta la quota d'obbligo prevista dalla citata L. n. 68/1999 in favore dei soggetti disabili

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si sono verificate e si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023:

- cessazione di un Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori per dimissioni volontarie – Area Lavori Pubblici e Polizia Locale
- cessazione di un Istruttore Amministrativo Contabile – Area degli Istruttori per quiescenza – Area Affari Generali

ANNO 2024:

		<p>- cessazione di un Istruttore Amministrativo Contabile – Area degli Istruttori per quiescenza – Area Affari Generali  <u>ANNO 2025:</u>  nessuna cessazione prevista</p> <p><b>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</b></p> <p>Considerato che dal mese di settembre 2021 è vacante un posto di Istruttore Amministrativo Contabile – Area degli Istruttori – presso l'Area Affari Generali – si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari profilo, a supporto dell'ufficio interessato.</p> <p>A seguito della proroga del comando di un Agente di Polizia Locale presso il Tribunale di Treviso – Ufficio del Giudice di Pace – fino al 28.02.2024, si rende necessario disporre la sua sostituzione con l'assunzione a tempo determinato di un'unità di pari profilo professionale, nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.</p> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti 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 pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con verbale n. 10 del 22.04.2023.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b>  Qualora la sostituzione del personale cessato si verifichi in tempi non congrui, ciascun Responsabile valuterà una diversa distribuzione del personale all'interno della stessa area.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b>  Nel triennio 2023/2025 sono previste le seguenti assunzioni:  <u>anno 2023:</u>  copertura di un posto di Istruttore Amministrativo contabile, a tempo pieno e indeterminato, vacante dal 13.09.2021;  copertura di un posto di Agente di Polizia Locale, a tempo pieno e indeterminato, vacante dal 01.02.2023;  assunzione di un Agente di Polizia Locale, a tempo pieno e determinato, per la sostituzione dell'assenza dal servizio della dipendente in comando dal 01.03.2022 e fino al 28.02.2024, salvo proroga;  - copertura di un posto di Istruttore Amministrativo Contabile, a tempo parziale 30/36 ed indeterminato, che si renderà vacante per quiescenza – Area Affari Generali</p>

eventuali assunzioni di personale che cesserà nel 2023;

anno 2024:

- copertura di un posto di Istruttore Amministrativo Contabile, a tempo pieno ed indeterminato, che si renderà vacante per quiescenza – Area Affari Generali

eventuali assunzioni di personale che cesserà nel 2024;

anno 2025:

eventuali assunzioni di personale che cesserà nel 2025;

Il Responsabile dell'Area Affari Generali, sentito il Responsabile dell'area in cui è collocato il posto da coprire, valuterà la modalità di copertura dei posti vacanti anche in relazione allo spazio assunzionale disponibile, ivi compresa l'eventuale copertura a tempo parziale e l'esperimento della procedura di mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001.

Si dà atto che, ai sensi dell'art. 34 e 34-bis del D.Lgs. 165/2001, le assunzioni di personale saranno precedute dalla verifica di personale collocato in disponibilità.

Inoltre fino al 31.12.2024, l'art. 3, comma 8, della Legge n. 56/2019 prevede la possibilità di bandire procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001.

E' autorizzata la sostituzione del personale in servizio alla data di approvazione del presente atto, nel caso di sopravvenuta cessazione a qualsiasi titolo, non costituendo tali sostituzioni modifica del presente piano assunzionale, fatte salve diverse disposizioni della Giunta comunale e fermo restando il rispetto dei limiti finanziari alla spesa di personale e degli spazi assunzionali;

**c) assunzioni mediante mobilità volontaria:**

La mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 è una delle procedure previste per le assunzioni di cui alla programmazione sopra riportata.

**d) progressioni verticali di carriera:**

Alla data attuale non sono previste progressioni verticali di carriera ex art. 52, comm1 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, a copertura di posti individuati.

**e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

Per far fronte all'assenza di un Agente di Polizia Locale a seguito della proroga del comando, al momento fino al 28.02.2024, presso il Tribunale di Treviso – Ufficio del Giudice di Pace, si prevede l'assunzione a tempo determinato di una figura di pari profilo professionale attraverso utilizzo di graduatoria concorsuale dell'ente o di altro ente. Detta assunzione sarà effettuata nel rispetto del limite della spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

		<p>Il Responsabile dell'Area Affari Generali valuterà l'eventuale ricorso a rapporti di lavoro flessibile ulteriori rispetto a quelli già previsti nel presente piano, laddove se ne determini la necessità, nei limiti degli stanziamenti di bilancio esistenti – anche per effetto di risparmi sulla spesa di personale a tempo indeterminato – e nel rispetto dei limiti normativi, finanziari e contrattuali previsti per tale tipologia di spesa.</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> L'ente non prevede procedure di stabilizzazione ex art. 20 del D.Lgs. 75/2017 non ricorrendone la casistica.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>La presente sezione accoglie la programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale.</p> <p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b> Il processo di modernizzazione in atto presso la Pubblica Amministrazione è strettamente connesso ad una politica attiva del personale, finalizzata all'aggiornamento ed alla continua crescita della qualificazione professionale dei dipendenti. Scopo della formazione è di preparare adeguatamente i dipendenti a sviluppare comportamenti e prestazioni adeguate alle necessità organizzative, anche in termini di miglioramento della qualità o cambiamento nei servizi offerti e di permettere, ai singoli, lo sviluppo della professionalità, il potenziamento delle attitudini e delle propensioni lavorative, la possibilità di accedere a funzioni e ruoli di maggiore autonomia e responsabilità. Per la più efficace realizzazione degli obiettivi del processo formativo, si ritiene che lo stesso non possa essere caratterizzato dalla settorialità ed occasionalità degli interventi ma, al contrario, debba essere sistematico, organico e coerente con gli obiettivi strategici dell'Ente. Si ritiene, inoltre, che per un più efficace sviluppo dei percorsi formativi, questi debbano essere organizzati in un periodo di tempo che si estende oltre l'esercizio di riferimento, anche considerato che buona parte dei fabbisogni formativi sono trasversali e ricorrenti. In attuazione della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.3.2023, verranno individuati gli obiettivi formativi di carattere generale e gli obiettivi specifici connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure/famiglie professionali.</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b> Si prevede di articolare le attività formative, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, come di seguito indicato: - corsi esterni sia in aula (seminari, convegni, giornate di studio ecc.) che con modalità e-learning (webinar ecc.) caratterizzati da un elevato grado di specializzazione per soddisfare le specifiche esigenze formative correlate alle mansioni svolte, su iniziativa dei singoli interessati;</p>

- corsi organizzati in collaborazione con il Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana o con altri enti (es. ANCI, Formez, Dipartimento Funzione Pubblica mediante piattaforma Syllabus).

**c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

Il Comune di Fontanelle favorisce la partecipazione del personale dipendente a percorsi di formazione utili al miglioramento della propria attività lavorativa e all'acquisizione di nuove competenze. Relativamente ai percorsi di istruzione l'Ente applica i diversi istituti contrattuali vigenti.

**d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**

La formazione del personale rappresenta per il Comune di Fontanelle uno strumento per migliorare i servizi resi, con particolare riferimento a quelli rivolti ai cittadini, cambiare i comportamenti individuali e collettivi, aumentare la qualità delle prestazioni, stimolare la motivazione e favorire la diffusione delle buone pratiche.

I risultati attesi dalla attività di formazione sono i seguenti:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze;
- incremento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti per una migliore performance del personale coinvolto.