

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

n.b.: la Sezione 3 del PIAO, secondo lo schema proposto dal decreto ministeriale 30 giugno 2022, prevede che siano implementate, prima del PTFP, la Sottosezione 3.1 (Struttura organizzativa) e la Sottosezione 3.2 (Organizzazione del lavoro agile), la cui definizione è rimessa all'ente.

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);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* 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).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente <i>In questa sezione ricostruire la consistenza e l'articolazione della dotazione organica di personale alla data indicata.</i>	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. 48 unità di personale <i>di cui:</i> n. 47 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 43 a tempo pieno n. 5 a tempo parziale
--	--	--

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. **12** cat. D

così articolate:

n. **1** con profilo di **Vice Segretario - Avvocato**

n. **1** con profilo di **Funzionario amministrativo contabile**

n. **2** con profilo di **Istruttore direttivo amministrativo contabile**

n. **3** con profilo di **Assistente sociale**

n. **3** con profilo di **Istruttore direttivo tecnico**

n. **1** con profilo di **Istruttore direttivo informatico**

n. **1** con profilo di **Istruttore direttivo di vigilanza**

n. **25** cat. C

così articolate:

n. **6** con profilo di **Agente di Polizia Locale**

n. **18** con profilo di **Istruttore amministrativo contabile**

n. **1** con profilo di **Istruttore tecnico**

n. **11** cat. B

così articolate:

n. **5** con profilo di **Collaboratore Tecnico amministrativo**

n. **1** con profilo di **Operaio specializzato**





n. **3** con profilo di **Esecutore amministrativo**

n. **2** con profilo di **Esecutore operativo**

A far data dal 1° aprile 2023 il personale dipendente è stato inquadrato nelle aree, come previsto dalla tabella B allegata al CCNL 16.11.2022:

Tabella B

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

A far data dal 1° aprile 2023 sono stati individuati i nuovi profili professionali dell'Ente, giusta deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 17 aprile 2023.

**Tabella di trasposizione dei profili professionali del COMUNE DI SAN CESAREO
in attuazione del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022**

Precedente sistema di classificazione	Profili professionali precedenti	nuovo sistema di classificazione	Nuovi Profili professionali
Categoria A		Area degli Operatori	Operatori tecnici
Categoria B1	Esecutori operativi	Area degli Operatori esperti	Operatori tecnici esperti
	Esecutori amministrativi		Operatori amministrativi esperti
Categoria B3	Collaboratori Tecnico Amministrativi		
Categoria C	Istruttori Amministrativi Contabili	Area degli Istruttori	Istruttori Amministrativi Contabili
	Istruttori tecnici		Istruttori tecnici
	Agenti di Polizia Locale		Istruttori di Polizia Locale
			Istruttori informatici
Categoria D1	Assistenti Sociali	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionari Assistenti sociali
	Istruttori Direttivi Amministrativi Contabili		Funzionari amministrativi contabili
	Istruttori Direttivi di Vigilanza		Funzionari di Polizia Locale
	Istruttori Direttivi Tecnici		Funzionari tecnici
	Istruttori Direttivi Statistici		Funzionari amministrativi contabili
	Istruttori Direttivi Informatici		Funzionari informatici
Categoria D3	Funzionari di Vigilanza		Funzionari di Polizia Locale
	Funzionari Tecnici		Funzionari tecnici
	Funzionari Amministrativi Contabili		Funzionari amministrativi contabili
	Avvocati		Avvocati

	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p><i>In questa sezione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>inquadrare normativamente i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);</i> - <i>evidenziare le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);</i> - <i>richiamare la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d).</i> 	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato (Regola della sostenibilità finanziaria)</p> <p>Atteso che, 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"> – il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,92%; – con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%; – 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 571.954,61, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 2.538.431,38; – 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 pari a Euro 2.439.183,57 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 2.015.854,19 un incremento, pari al 21%, per Euro 423.329,38); – il Comune dispone 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.; Tali resti sono stati quantificati in Euro 149.309,70; – si evidenzia che il valore calmierato di cui alla Tabella 2 del richiamato D.M. 17 marzo 2020 (€ 423.329,38) risulta più favorevole rispetto ai resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 (€ 149.309,70); – come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 423.329,38, 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 2.439.183,57.
--	---	---

a.2) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato (Regola del turn-over)

Il Presidente dell'Organo di Revisione contabile, con nota del 2 maggio 2023, acclarata al protocollo dell'Ente al n. 10303 del 3 maggio 2023, ha comunicato che l'Organo di Revisione Economico Finanziario del Comune di San Cesareo non è nella condizione di poter rilasciare l'Asseverazione sul permanere degli equilibri pluriennali di bilancio con riferimento al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025.

La Corte dei Conti - sezioni riunite in sede giurisdizionale, con la sentenza 7/2022/DELC, confermando la pronuncia emessa dalla sezione regionale di controllo per il Lazio con la Deliberazione n. 109/2021/PARI del 18 ottobre 2021, ha stabilito che qualora l'atto di programmazione dei fabbisogni di personale, adottato dall'ente avvalendosi delle regole del "decreto Crescita", non sia accompagnato da una specifica e puntuale asseverazione da parte dell'organo di revisione dei conti sulla sostenibilità finanziaria della maggiore spesa di personale che si intende realizzare, la nuova norma assunzionale non può essere applicata, e deve essere invece sostituita dal ritorno alla previgente regola del turn-over.

In riferimento al turn-over si riassumono di seguito le regole principali:

- l'art. 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, come modificato dall'art. 4, comma 3, del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78 prevede che: *"A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente"*;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la nota n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, ha precisato che non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;
- la Corte dei Conti – sezione Autonomie, con la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG, con riferimento al conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio (oggi quinquennio) precedente, ha pronunciato i seguenti principi di diritto:
 1. il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (il triennio è stato poi sostituito dal quinquennio);

2. con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

- la Corte dei Conti Piemonte, con la deliberazione n. 70/2016, nell'ambito della regola del turn-over, ha stabilito che le assunzioni di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 sono considerate neutre e non incidono sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, a condizione che siano effettuate tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato;
- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. La predetta disposizione si applica, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

Pertanto, per la programmazione 2023/2025, oltre alla capacità assunzionale di competenza 2023 (cessazioni dell'anno 2022), si potranno quindi utilizzare i resti del quinquennio 2018/2022, sulla base delle cessazioni 2017/2021.

Stante la mancanza dell'asseverazione sul permanere degli equilibri pluriennali di bilancio da parte dell'Organo di Revisione contabile con riferimento al piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025 e ritenuto, pertanto, di applicare la previgente regola del turn-over, in linea con quanto stabilito dalle Sezioni Riunite della Corte dei Conti con la richiamata sentenza 7/2022/DELIC, si riepilogano di seguito i dati aggiornati relativi al turn-over dell'Ente:

Capacità assunzionale 2023 per cessati anno 2022 e 2023	€ 60.770,10
Capacità assunzionale resti quinquennio precedente 2018-2022 (cessazioni 2017-2021)	€ 178.715,68
Capacità assunzionale utilizzata nel 2022 per assunzioni	€ 190.975,05
Facoltà assunzionale utilizzabile nell'anno 2023	€ 48.510,73

** Gli importi sopra riportati sono comprensivi di oneri riflessi ed irap.*

Si rileva che le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, rientrano nel limite del turn-over sopra riportato.

a.3) 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, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 2.077.469,84
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.926.202,93

a.4) 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 138.109,27
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 38.658,12
--

a.5) 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, come da Deliberazione di Giunta Comunale n. 179 del 29 dicembre 2022, con esito negativo.

a.6) 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, rendiconti, bilancio consolidato ed ha

		<p>inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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; <p>Si attesta che il Comune di San Cesareo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni: Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2023: nessuna cessazione prevista oltre a quella già registrata in data 02/02/2023 relativa a n. 1 operatore tecnico esperto – Area degli operatori esperti (ex Cat. B) – Settore VI / Patrimonio e Manutenzioni;</p> <p>ANNO 2024: n. 1 Funzionario Tecnico - Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat. D) – Settore V/Pianificazione urbanistica, Edilizia privata;</p> <p>ANNO 2025: nessuna cessazione prevista</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'ufficio Lavori pubblici, incardinato nel Settore III, necessità di un supporto di tipo amministrativo. 2. Nell'anno 2023 è stata registrata la cessazione per decesso di n. 1 operatore tecnico esperto – Area degli operatori esperti (ex Cat. B) presso il Settore Patrimonio, Servizio Manutenzioni. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con una unità dello stesso profilo, inquadrata nella medesima area, a supporto dell'ufficio interessato. 3. Nell'anno 2023 si prevede di potenziare l'organico del Settore VI - Ufficio Patrimonio e Manutenzioni con l'assunzione di una unità con profilo di Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori. 4. L'Ente necessita di profili diversi e maggiormente qualificati per lo svolgimento delle mansioni relative ai diversi uffici comunali.
--	--	--

		<p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo ai Revisori dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, avendo preso atto della nota del Presidente del Collegio dei Revisori del 2 maggio 2023, acclarata al protocollo dell'Ente al n. 10303 del 3 maggio 2023, con la quale ha comunicato che l'Organo di Revisione Economico Finanziario del Comune di San Cesareo non è nella condizione di poter rilasciare l'Asseverazione sul permanere degli equilibri pluriennali di bilancio con riferimento al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025.</p> <p>Il Collegio dei Revisori dei Conti, con Verbale del 10 maggio 2023, acclarato al protocollo dell'Ente al n. 11127 dell'11 maggio 2023, ha espresso parere favorevole per quanto riguarda il rispetto del principio di contenimento della spesa di personale; al contrario, ha ritenuto di non poter rilasciare l'Asseverazione sul permanere degli equilibri pluriennali di bilancio con riferimento al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p> <p><i>In questa sezione definire le scelte di <u>copertura</u> del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera (nei limiti imposti della normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità etc.).</i></p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>In relazione alla necessità evidenziata al precedente punto 1 della lettera c) della sezione 3.3.2 si ritiene di procedere al trasferimento per mobilità interna di personale appartenente all'Area degli operatori esperti, previa modifica del profilo professionale da "operatore tecnico esperto" a "operatore amministrativo esperto", dall'ufficio manutenzioni, incardinato nel Settore VI, all'ufficio lavori pubblici, incardinato nel settore III.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>In relazione a quanto previsto al punto 2 della lettera c) della sezione 3.3.2 si ritiene di procedere alla copertura a tempo pieno e indeterminato di un "operatore tecnico esperto", Area degli operatori esperti, da assegnare al Settore VI - Ufficio Patrimonio e Manutenzioni, attraverso l'attivazione, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria</p> <p>In relazione a quanto previsto al punto 3 della lettera c) della sezione 3.3.2 si ritiene di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, con profilo di Istruttore tecnico, Area degli Istruttori, da assegnare al Settore VI - Ufficio Patrimonio e Manutenzioni, attraverso una procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001, già avviata nel corso dell'anno 2022.</p>

d) progressioni verticali di carriera:

In relazione a quanto previsto al punto 4 della lettera c) della sezione 3.3.2 si ritiene di attivare n. 6 progressioni verticali, mediante la procedura comparativa di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001.

Nello specifico:

- n. 4 progressioni di carriera, dall'Area degli "Operatori esperti" a quella degli "Istruttori", per il profilo professionale di "Istruttore Amministrativo Contabile";
- n. 1 progressione di carriera, dall'Area degli "Istruttori" a quella dei "Funzionari e dell'Elevata qualificazione", per il profilo professionale di "Funzionario Amministrativo Contabile";
- n. 1 progressione di carriera, dall'Area degli "Istruttori" a quella dei "Funzionari e dell'Elevata qualificazione", per il profilo professionale di "Funzionario Tecnico".

Le predette procedure erano già previste nel "Piano triennale dei fabbisogni di personale del triennio 2022/2024", approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 95 dell'11/08/2022, di modifica ed integrazione della delibera di Giunta comunale n. 49 del 07/04/2022.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Nell'anno 2019 è stato attivato un contratto a tempo determinato ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000 (Ufficio di staff del Sindaco) per una unità di personale part-time con profilo di "Istruttore Amministrativo Contabile", per la durata corrispondente al mandato del Sindaco.

Per l'anno 2023 si prevede l'assunzione con contratto a tempo determinato di una unità con profilo di "Funzionario Tecnico" – Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, destinato alla realizzazione dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR.

Per l'anno 2023 si prevede di procedere all'assunzione a tempo determinato di una unità di personale a tempo pieno con profilo di Agente di Polizia Locale da finanziare con i proventi derivanti dalle sanzioni ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada, per la durata di sei mesi.

Per il triennio 2023-2025 non si prevede il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Nessuna stabilizzazione prevista

	<p>g) trasformazione del rapporto di lavoro: Nessuna trasformazione prevista</p>												
<p>3.3.4 Formazione del personale <i>In questa sezione definire le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;</i> 2. <i>Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54 e segg. bozza Ccnl 2019/2021);</i> 3. <i>Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;</i> 4. <i>Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;</i> 5. <i>Regolamento UE 679/2016, art. 32;</i> 6. <i>D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</i> 	<p>Premessa Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la 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; - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative; - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione); - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.</p> <p>PRIORITA' STRATEGICHE: riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale</p> <table border="1" data-bbox="770 884 2033 1362"> <thead> <tr> <th data-bbox="770 884 1240 922">AREE TEMATICHE</th> <th data-bbox="1240 884 2033 922">OBIETTIVI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="770 922 1240 1002">Riforma Pubblica Amministrazione e Semplificazione Amministrativa</td> <td data-bbox="1240 922 2033 1002">Formazione in materia di prevenzione della corruzione</td> </tr> <tr> <td data-bbox="770 1002 1240 1209">Trasparenza e legalità dell'atto amministrativo della Pubblica Amministrazione</td> <td data-bbox="1240 1002 2033 1209">Formazione in materia di trasparenza ed integrità amministrativa</td> </tr> <tr> <td data-bbox="770 1209 1240 1289">Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione</td> <td data-bbox="1240 1209 2033 1289"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="770 1289 1240 1362">Sviluppo risorse umane</td> <td data-bbox="1240 1289 2033 1362">Formazione tesa all'aggiornamento professionale.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="770 1362 1240 1428">Area tematico - specialistica</td> <td data-bbox="1240 1362 2033 1428">Formazione sulle attività procedimentali dell'Ente.</td> </tr> </tbody> </table>	AREE TEMATICHE	OBIETTIVI	Riforma Pubblica Amministrazione e Semplificazione Amministrativa	Formazione in materia di prevenzione della corruzione	Trasparenza e legalità dell'atto amministrativo della Pubblica Amministrazione	Formazione in materia di trasparenza ed integrità amministrativa	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione		Sviluppo risorse umane	Formazione tesa all'aggiornamento professionale.	Area tematico - specialistica	Formazione sulle attività procedimentali dell'Ente.
AREE TEMATICHE	OBIETTIVI												
Riforma Pubblica Amministrazione e Semplificazione Amministrativa	Formazione in materia di prevenzione della corruzione												
Trasparenza e legalità dell'atto amministrativo della Pubblica Amministrazione	Formazione in materia di trasparenza ed integrità amministrativa												
Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione													
Sviluppo risorse umane	Formazione tesa all'aggiornamento professionale.												
Area tematico - specialistica	Formazione sulle attività procedimentali dell'Ente.												

