

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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

n.

Riferimenti normativi:
<ul style="list-style-type: none">- 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);- <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);- <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> 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	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:				
		TOTALE: n. 34 unità di personale <i>di cui:</i> n. 32 a tempo indeterminato n. 2 a tempo determinato n. 4 a tempo pieno n. 30 a tempo parziale				
		SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO				
		<table border="1"><thead><tr><th>CATEGORIA</th><th>PROFILO</th></tr></thead><tbody><tr><td>D-D1</td><td>Funzionario Contabile</td></tr></tbody></table>	CATEGORIA	PROFILO	D-D1	Funzionario Contabile
CATEGORIA	PROFILO					
D-D1	Funzionario Contabile					

		D-D1	Funzionario tecnico
		D-D1	Funzionario tecnico
		C-C6	Istruttore Vigilanza
		C-C2	Istruttore amm.vo contabile
		B-B3	Collaboratore amministrativo
		B-B3	Collaboratore amministrativo
		B-B3	Collaboratore tecnico
		B-B3	Collaboratore tecnico
		B-B3	Collaboratore tecnico
		B-B3	Collaboratore amministrativo
		B-B4	Collaboratore tecnico
		B-B2	Collaboratore amministrativo
		B-B3	Collaboratore amministrativo
		B-B2	Collaboratore amministrativo
		B-B2	Collaboratore amministrativo
		B-B2	Collaboratore amministrativo
		B-B3	Collaboratore tecnico
		B-B3	Collaboratore tecnico
		B-B3	Collaboratore tecnico
		B-B2	Collaboratore amministrativo
		B-B2	Collaboratore tecnico
		A-A3	Operatore amministrativo
		A-A3	Operatore servizi ausiliari
		A-A4	Operatore servizi ausiliari
		A-A4	Operatore tecnico manutentore
		A-A3	Operatore esecutivo
		A-A3	Operatore esecutivo
		A-A2	Operatore esecutivo
		A-A2	Operatore esecutivo
		A-A2	Operatore esecutivo
		A-A1	Operatore esecutivo
		A-A2	Operatore esecutivo
		A-A2	Operatore esecutivo

NUMERO	CATEGORIA	AREA
3	D	Funzionari a elevata qualificazione
2	C	Istruttori
17	B	Operatori esperti
12	A	Operatori
TOTALE	34	

Nuova Dotazione Organica al 31/12/2023

NUMERO	CATEGORIA	AREA	
3	D	Funzionari a elevata qualificazione	Tempo indeterminato
4	D	Funzionari a elevata qualificazione	Tempo determinato
3	C	Istruttori	Tempo indeterminato
1	C	Istruttori	Tempo Determinato
18	B	Operatori esperti	
11	A	Operatori	
TOTALE	40		

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

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:

		<ul style="list-style-type: none">▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,31%▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;▪ 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 239.670,13 , con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 133.640,59 ;▪ 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 133.640,59 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 887.667,16);
--	--	--

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno

	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	<input type="text" value="2021"/>	4.363	d
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	<input type="text" value="2022"/>	(a) 610.018,55 € (l)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1) 887.667,16 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	<input type="text" value="2020"/>	2.929.156,06 €	
	<input type="text" value="2021"/>	3.009.254,63 €	
	<input type="text" value="2022"/>	2.912.370,71 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.950.260,47 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	<input type="text" value="2022"/>	216.219,50 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	2.734.040,97 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		22,31%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	133.640,59 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	743.659,14 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	<input type="text" value="2023"/> (h)		27,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	239.670,13 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	64.633,11 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	239.670,13 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	1.127.337,29 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	743.659,14 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	<input type="text" value="2023"/> (o)	743.659,14 €	

- 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 *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m. ammontando complessivamente a euro **64.633,11** al netto dell'evoluzione del personale nel 2023;

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)

ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015	42.600,67 €		42.600,67 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	43.340,72 €		43.340,72 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017	3.623,31 €		3.623,31 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	29.067,04 €		29.067,04 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	36.439,89 €		36.439,89 €
		2022		90.438,52 €	-90.438,52 €
		TOTALE	155.071,63 €	90.438,52 €	64.633,11 €

- Come evidenziato dal prospetto di calcolo sopra menzionato, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a **Euro 133.640,59**, portando a individuare la *soglia* 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 e nel limite dell'art 4 Tabella 1, in un importo insuperabile di **Euro 743.659,14**.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di 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 2022 Euro 610.018,55 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro entro il LIMITE DI Tab 1 133.640,59 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 743.659,14 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 737.422,40

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 strategica, secondo il prospetto quanto sotto riportato.

PROIEZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE			
Bilancio di previsione proiezione	2023	2024	2025
<i>Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (</i>	22,31%	22,31%	22,31%
<i>Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio</i>	2.950.260,47 €	2.950.260,47 €	2.950.260,47
<i>Spesa personale prevista nel Bilancio di previsione</i>	737.422,40	737.422,40	737.422,40
<i>Limite Spesa personale Tab 1</i>	743.659,14	743.659,14	743.659,14
<i>differenze</i>	6.236,74	6.236,74	6.236,74

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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 (o 562) 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 852.888,39

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, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- 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;

si attesta che il Comune di Rose non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

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:

STIMA CESSAZIONE PERSONALE					
2023		2024		2025	
categoria	Motivo della cessazione	categoria	Motivo della cessazione	categoria	Motivo della cessazione
A3	Limite di età	B4	Limite di età	B-2 Collaboratore Esperto	Limiti di età

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:

ANNO 2023				
ASSUNZIONE TEMPO INDETERMINATO				
Area	ex cat.	profilo	modalità	

		FUNZIONARI A ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	n1 Specialista dell'area vigilanza	Nuova assunzione TRAMITE PROGRESSIONE VERTICALE SECONDO QUANDO PREVISTO DALLA NORMATIVA VIGENTE	
		FUNZIONARI A ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	N1 Specialista in attività tecniche e progettuali	ASSUNZIONE MEDIANTE SCORRIMENTO GRADUATORIA DI ALTRI ENTI-O NELLE MORE DEL CONCORSO MEDIANTE ISTITUTI GIURIDICI CONSENTITI- (art. 110 , CONVENZIONI SCAvalco ECC)	
		Istruttore	C	N° 1 Istruttore tecnico	Nuova assunzione TRAMITE PROGRESSIONE VERTICALE SECONDO QUANDO PREVISTO DALLA NORMATIVA VIGENTE	
		Istruttore	C	N° 1 Istruttore tecnico	ASSUNZIONE MEDIANTE SCORRIMENTO GRADUATORIA DI ALTRI ENTI-O NELLE MORE DEL CONCORSO MEDIANTE ISTITUTI GIURIDICI CONSENTITI- (CONVENZIONI SCAvalco ECC)	
		Operatori Esperti	B	N° 1 Collaboratore amministrativo	Nuova assunzione TRAMITE PROGRESSIONE VERTICALE SECONDO QUANDO PREVISTO DALLA NORMATIVA VIGENTE	
		Operatori esperti	B	N° 1 Collaboratore amministrativo	ASSUNZIONE MEDIANTE SCORRIMENTO GRADUATORIA DI ALTRI ENTI-O NELLE MORE DEL CONCORSO MEDIANTE ISTITUTI GIURIDICI CONSENTITI- (CONVENZIONI SCAvalco ECC)	
ASSUNZIONE TEMPO DETERMINATO						
		Area	ex cat.	profilo	modalita	
		FUNZIONARI A ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	N1 Specialista in attività tecniche e progettuali	ASSUNZIONE MEDIANTE PROCEDURA SELETTIVA	
		FUNZIONARI A ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	Specialista in attività amministrative e contabili	ASSUNZIONE MEDIANTE PROCEDURA SELETTIVA	
		FUNZIONARI A ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	N1 Specialista in attività amministrative e contabili	ASSUNZIONE MEDIANTE PROCEDURA SELETTIVA	
		ISTRUTTORE ESPERTO	C	N° 1 Collaboratore amministrativo Contabile	ASSUNZIONE MEDIANTE PROCEDURA SELETTIVA	
AUMENTO ORARIO						
		Area	ex cat.	profilo	modalita	tot
		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	N9 Collaboratore amministrativo	Aumento di 4 ore ciascuno	36
		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	N° 8 Collaboratore tecnico	Aumento di 3 ore ciascuno	24
		AREA DEGLI	A	N° 3 Operatore servizi ausiliari	N2 Aumento di 4 ore ciascuno	11

OPERATORI			N 1 Aumento di 3 ore ciascuno	
AREA DEGLI OPERATORI	A	N 8 Operatore esecutivo	Aumento di 3 ore ciascuno	24
AREA DEGLI OPERATORI	A	N° 1 Operatore tecnico manutentore	Aumento di 3 ore ciascuno	3
ANNO 2014				
ASSUNZIONE TEMPO INDETERMINATO				
Area	ex cat.	profilo	modalita	
ANNO 2015				
ASSUNZIONE TEMPO INDETERMINATO				
Area	ex cat.	profilo	modalita	

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:

- *l'Ufficio Tecnico è sprovvisto di personale ex. Cat D AREA DEI FUNZIONARI A ELEVATA QUALIFICAZIONE -Specialista in attività tecniche e progettuali, come responsabile di settore e pertanto si ritiene di coprire tale figura mediante concorso pubblico*
- *l'ufficio Polizia Municipale è sprovvisto di personale di ex Cat D AREA DEI FUNZIONARI A ELEVATA QUALIFICAZIONE -Specialista dell'area vigilanza , e pertanto si ritiene di coprire tale figura mediante progressione verticale*
- *L'ufficio Tecnico, è sprovvisto di una ex. Cat C-Istruttore Esperto- Istruttore Tecnico e pertanto si ritiene di coprire tale figura mediante progressione verticale da assegnare all'ufficio tecnico con mansioni di istruttore tecnico*
- *L'Ufficio Stato Civile è sprovvisto di una ex Cat B- AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI-Collaboratore amministrativo e pertanto si ritiene di coprire tale figura mediante progressione verticale con mansioni Ufficiale di stato Civile ed anagrafe profilo Collaboratore amministrativo*
- *L'Ufficio Urbanistico è sprovvisto di una ex. Cat C Istruttore Esperto- Istruttore tecnico e pertanto si ritiene di coprire tale figura mediante assunzione da assegnare all'ufficio tecnico con mansioni di Istruttore tecnico*
-

d) certificazioni del Revisore dei conti:

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

	<p>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. _____ del _____;</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di ex. cat. D, con profilo di Specialista in attività tecniche e progettuali, da assegnare all'Area Tecnica, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica o nelle more del concorso mediante copertura art 110 c.1 dlgs 267/2000</i></p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo parziale (18 ore) e indeterminato, di cat. C, con profilo di Istruttore amministrativo, da assegnare all'Area Tecnica, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica o mediante convenzioni con altri enti</i></p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo parziale (18 ore) e indeterminato, di cat. B, con profilo Collaboratore amministrativo, da assegnare all'Area Tecnica, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.</i></p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: </p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno di ex. cat. D, dei funzionari a elevata qualificazione, Specialista in attività dell'area di vigilanza con profilo di Specialista in attività dell'area di vigilanza nel Settore Vigilanza, mediante mobilità di personale interna, con trasferimento di una unità di categoria ex. C -Istruttore - Agente di polizia locale.</p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo parziale (22 ore) di ex. cat. C, con profilo di Istruttore Tecnico, presso l'ufficio Tecnico, mediante mobilità di personale interna, con trasferimento di una unità di categoria B e profilo professionale Collaboratore amministrativo nell'Area Tecnica.</p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo parziale (22 ore) di cat. B, con profilo Collaboratore amministrativo, presso l'ufficio Anagrafe e Stato civile, incardinato nell'Area Vigilanza, mediante mobilità di personale interna, con trasferimento di una unità di categoria A -Operatore servizi ausiliari nell'Area Demografici</p>

		<p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: L'assunzione di tale personale è prevista da legge dello stato sul PNRR che ne assicura la copertura in deroga ai limiti assunzionali previsti dal DM del 17.03.2020.</p> <p>Assunzione N1 esperto tecnico per rendicontazione PNRR, <i>ex cat. D -Specialista in attività tecniche e progettuali, AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</i>, mediante selezione pubblica per un incarico di lavoro autonomo ex art. 7 c.6 del D.Lgs n. 165/2001 ai sensi dell'art. 11 c. 2 del D.L. 30 aprile 2022 n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" I contratti di collaborazione sono stipulati sulla base di uno schema predisposto dall'Agenzia per la coesione territoriale che definisce, in particolare, le modalità, anche temporali, della collaborazione, comunque non superiori a trentasei mesi</p> <p>Assunzione N1 esperto in gestione, rendicontazione e controllo PNRR, <i>ex cat. D, AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</i>, mediante selezione pubblica per un incarico di lavoro autonomo ex art. 7 c.6 del D.Lgs n. 165/2001 ai sensi dell'art. 11 c. 2 del D.L. 30 aprile 2022 n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" I contratti di collaborazione sono stipulati sulla base di uno schema predisposto dall'Agenzia per la coesione territoriale che definisce, in particolare, le modalita', anche temporali, della collaborazione, comunque non superiori a trentasei mesi</p> <p>Assunzione N1 esperto tecnico PNRR, <i>ex cat. D-Specialista in attività amministrative e contabili, AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</i>, mediante selezione pubblica</p> <p>Assunzione N1 esperto in gestione, rendicontazione e controllo PNRR, <i>ex cat. C-Istruttore amministrative contabili, AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</i>, mediante selezione pubblica</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: </p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale -</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: <i>La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente pubblico adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento.</i> <i>Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa e investimento, nonché al rafforzamento di professionalità e competenze.</i> <i>Obiettivo finale è quello di realizzare un'Amministrazione con forti capacità gestionali orientate al miglioramento qualitativo dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese.</i> <i>Assicurare la programmazione e la pianificazione delle attività formative rappresenta uno degli obiettivi fondamentali del servizio personale affinché sia garantita la disponibilità di risorse professionali qualificate ed aggiornate.</i> <i>Il Piano esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione e individua obiettivi concreti da perseguire a breve termine attraverso l'erogazione di specifici interventi.</i> <i>La definizione del Piano di formazione viene attuata tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie</i></p>

in relazione allo sviluppo dei servizi, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche.

Il piano dovrà inoltre tenere conto delle risorse necessarie per la sua realizzazione.

La formazione rappresenta un diritto dei dipendenti di conseguenza, l'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità.

Gli interventi formativi vanno ascritti nel contesto di un sistema che consenta di definire:

- *tipologie e dimensioni dei bisogni formativi;*
- *servizi di competenza professionale;*
- *servizi di contenuto formativo;*
- *priorità degli interventi formativi;*
- *metodologia didattica ritenuta più idonea;*
- *strumenti attuativi;*
- *risorse necessarie;*
- *qualità degli interventi realizzati.*

Il sistema metodologico si sviluppa attraverso diverse fasi del processo formativo ossia:

- *rilevazione dei fabbisogni formativi prioritari;*
- *programmazione degli interventi formativi;*
- *analisi delle risorse finanziarie disponibili;*
- *organizzazione e gestione dei corsi;*
- *controllo, analisi e valutazione dei risultati.*

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati per valutarne l'efficacia (crescita professionale, impatto organizzativo, miglioramento dei servizi al cittadino) e la qualità.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative emanate nel corso degli anni. Tra queste, i principali sono:

- D.Lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lett. c) , che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti;
- Artt. 54 e ss CCNL 16/11/2022 che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

o livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

o livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i

vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:
 - o Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
 - o 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".
- Il "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 113 del 06/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa ;
- il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Ri-formare la PA. Persone qualificate

per qualificare il Paese” (pubblicato il 10 gennaio 2022);

- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 8 maggio 2018 (G.U. n° 173/2018), relativo a “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 22 luglio 2022 (G.U. n° 215/2022), relativo a “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”.

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

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

1. valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
2. uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
3. continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
4. partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
5. efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro valutando i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell’ente (gradimento – apprendimento - trasferibilità);
6. efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

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

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

L’obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione. Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all’assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo. Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell’Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;

- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società;
- garantire una formazione permanente del personale nelle competenze digitali;
- sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);

e) Metodologie di formazione

Le attività formative potranno essere programmate e realizzate con diverse modalità di erogazione:

- Formazione in aula;
- Formazione a distanza attraverso webinar e streaming;
- Attività di affiancamento sul posto di lavoro.

f) Programma Formativo per il triennio 2023-2025

FORMAZIONE DEL PERSONALE			
	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
STRATEGIE DI FORMAZIONE	N. DIP	N. DIP	N. DIP
Formazione sulla digitalizzazione della PA	40	40	40
Formazione sull'anti corruzione	40	40	40
Formazione sulle risorse PNRR	40	40	40
PIANO FORMATIVO			
Ministero dell'interno Formazione continua Segretari Comunali	calendario eventi	calendario eventi	calendario eventi
IFEL - WEBINAR	calendario eventi	calendario eventi	calendario eventi