

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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

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 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).

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 A TEMPO INDETERMINATO: n. 23 unità di personale (escluso il segretario) + 1 unità in convenzione a 9 ore settimanali

di cui:

n. 23 a tempo indeterminato

n. 1 in convenzione a 9 ore settimanali

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n.7 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

così articolate:

n. 1 con profilo di *Istruttore direttivo contabile*

n. 3 con profilo di *Istruttore direttivo tecnico*

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

n. 2 con profilo di *Istruttore direttivo Amministrativo*

n. 8 Area Istruttori

così articolate:

- n. 5 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo-Contabile
- n. 2 con profilo di Istruttore di Vigilanza

n.9 Area Operatori Esperti

così articolate:

- n. 5 con profilo di Autisti mezzi Speciali-Manutentori
- n. 1 con profilo di Autista- Manutentore
- n. 1 con profilo di Ausiliario del Traffico
- n. 1 con profilo di Operaio Specializzato
- n. 1 con profilo di Esecutore Amministrativo

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

- n. 1 a tempo determinato e part time *STAFF DEL SINDACO*

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

VISTO il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021 al netto dei rimborsi per la segreteria convenzionata, 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:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021

Dati da consuntivi approvati <i>al netto dei rimborsi per la segreteria convenzionata</i>	4.793.687,03 <i>a</i>	4.418.854,56 <i>b</i>	4.120.370,21 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2021	625.535,78 <i>d</i>		
Media Entrate al netto FCDE <i>(media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)</i>	3.818.768,15 <i>(a+b+c)/3-d</i>		

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021 (al netto quota segretario convenzionato) / Media entrate al netto FCDE

$$\underline{909.146,27} / 3.818.768,15 = \underline{\mathbf{23,81\%}}$$

Considerato che l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti**

...

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera **e**), avendo 31/12/2022 (abitanti n. 5178)

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020-Anno 2022	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
A	0-999	29,50%	33,00%	33,50%
B	1000- 1999	28,60%	33,00%	32,60%
C	2000-2999	27,60%	28,00%	31,60%
D	3000-4999	27,20%	26,00%	31,20%
<u>E</u>	<u>5000-9999</u>	<u>26,90%</u>	<u>24,00%</u>	<u>30,90%</u>
F	10000-59999	27,00%	19,00%	31,00%
G	60000-249999	27,60%	14,00%	31,60%
H	250000-1499999	28,80%	8,00%	32,80%
I	1500000>	25,30%	4,00%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

- FASCIA 1. Comuni virtuosi
- FASCIA 2. Fascia intermedia.
- FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 23,81%, si colloca nella FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. **Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.**

IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – Spese di personale 2021 =

(€ 3.818.768,15 * 26,90%) – 909.146,27 = **€ 118.102,36**

SPESA TEORICA MASSIMA

(SPESA DI PERSONALE 2021+INCREMENTO TEORICO) =
€ 909.146,27 + € 118.102,36=1.027.248,63

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli anni 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:

spese di personale 2018 (al netto quota segreteria convenzionata) * valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente =

€ 922.717,47 * 25,00%= **230.679,37**

TETTO DI SPESA CALMIERATO

(SPESA DI PERSONALE 2018+ INCREMENTO TAB. 2 PER FASCIA DEMOGRAFICA ENTE)=
922.717,47+230.679,37= **1.153.396,84**

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento teorico (€ 118.102,36).

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 1.027.248,63.

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

Verificato, inoltre, chela 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 € 904.304,40

Limite di spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2023: Euro € 1.027.248,63

Tale limite è rappresentato per il Comune di Vitorchiano dall'importo della media della spesa di personale del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 pari ad euro 904.304,40, e limite di spesa per nuove assunzioni in deroga a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, pari ad Euro 118.102,36.

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

Si daattoche 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 € 21.626,00
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro € 21.626,00

a.4) verifica dell'assenza dieccedenze di personale

Si da 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 dichiarazioni rese dai Responsabili dei servizi e dalla delibera di giunta municipale n. 27 del 17.03.2023, 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, 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;

il Comune di Vitorchiano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che:

- **nell'annualità 2022** si è avuta la cessazione di n. 3 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, appartenenti all'Area dei *Funzionari ed Elevata Qualificazione*. Due di questi sono stati sostituiti nell'anno stesso, in virtù del PTFP 2022-2024. Nel corso dell'annualità si procederà all'assunzione 1 *Istruttore direttivo Amministrativo appartenente all'Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione (ex categoria D)*, all'interno del Settore Affari Generali.
- alla luce delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: nessuna cessazione prevista

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

	<p><i>Nell'anno 2022, vi è stata la cessazione volontaria di n. 1 Istruttore direttivo Amministrativo appartenente all'Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione (ex categoria D), all'interno del Settore Affari Generali.</i></p> <p><i>Nel corso dell'annualità 2023, l'Amministrazione intende procedere con l'immediata sostituzione di una unità di personale di Area FEQ e profilo Istruttore Direttivo Amministrativo, a supporto del Settore Affari Generali.</i></p> <p><i>Inoltre, autorizza con il presente atto l'immediata sostituzione delle unità di personale che dovessero venire cessare, con le medesime in termini di aree e profili professionali, salvo diverso atto deliberativo.</i></p> <p>d) <u>certificazioni del Revisore dei conti:</u></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 del 14.04.2023;</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><u>A) MODIFICA DELLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE FRA SERVIZI/SETTORI/AREE:</u></p> <p>Nessuno</p> <p><u>B) ASSUNZIONI MEDIANTE UTILIZZO DI GRADUATORIE CONCORSUALI VIGENTI:</u></p> <p>Si ritiene di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area dei Funzionari ad elevata qualificazione, con profilo di Istruttore Amministrativo Direttivo da assegnare al Settore Affari Generali, attraverso di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001.</p> <p><u>C) ASSUNZIONI MEDIANTE MOBILITÀ VOLONTARIA:</u></p> <p>Nessuno</p> <p><u>D) PROGRESSIONI VERTICALI DI CARRIERA:</u></p> <p>Nessuno</p> <p><u>E) ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE</u></p> <p>Per il triennio in esame il competente Responsabile potrà procedere, nel limite di spesa stabilito dalla normativa vigente (€ 21.626,00) con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale alle eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per l'attivazione di eventuali tirocini extracurricolari o di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente ma comunque nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;</p> <p><u>F) LE ASSUNZIONI STRAORDINARIE A TEMPO DETERMINATO PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR</u></p>

Dato atto che:

- l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR;
- l'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio;
- l'art. 1, comma 562, della legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021), che ha escluso la spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie alle Città metropolitane per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR dai limiti di spesa ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e art. 1, commi 557 e ss. L. n. 296/2006.
- tali misure sono complementari tra loro;

CONSIDERATO in particolare, che le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su risorse proprie (art. 31 bis commi 1 e 4 D.L. n. 152/2021):

- possono andare oltre l'ordinaria durata dei contratti di lavoro a tempo determinato (36 mesi), ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque purché non si superi il 31 dicembre 2026;
- non sono assoggettate al limite al lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);
- non rilevano ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non hanno ripercussioni negative sulla capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013)

DATO ATTO che ai sensi del comma 1 dell'art. 31 bis D. L. 152/2021 le assunzioni straordinarie sono consentite nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 di seguito riportata.

Tabella 1 (Articolo 31-bis, comma 1)

FASCIA DEMOGRAFICA	PERCENTUALE
1.500.000 abitanti e oltre	0,25
250.000-1.499.999 abitanti	0,3
60.000-249.999 abitanti	0,5
10.000-59.999 abitanti	1
5.000-9.999 abitanti	1,6
3.000-4.999 abitanti	1,8
2.000-2.999 abitanti	2,4

1	2020	C93G20000540001	Lavori di efficientamento energetico di alcuni tratti della pubblica illuminazione	Arch. Pierangelo Arcangeli	70.000,00	70.000,00		REALIZZATO		Legge n160del 27/12/2019 art. 1 co. 29
2	2020	C99J21034230001	Lavori di manutenzione straordinaria pubblica illuminazione- tratto stradale S.P. 21 Via Bachelet	Arch. Pierangelo Arcangeli	16.074,72	15.575,32		REALIZZATO		Legge n160del 27/12/2019 art. 1 co. 29
3	2021	C91B21005180001	Lavori di manutenzione straordinaria ai fini dell'efficientamento energetico di alcuni tratti della pubblica illuminazione	Arch. Pierangelo Arcangeli	140.000,00	140.000,00		REALIZZATO		Legge n160del 27/12/2019 art. 1 co. 29
4	2022	C94J22000640006	Lavori di efficientamento energetico della sede comunale in P.zza S. Agnese.	Arch. Pierangelo Arcangeli	70.000,00	70.000,00		IN CORSO DI REALIZZAZIONE		Legge n160del 27/12/2019 art. 1 co. 29
5	2023	C94D22002720002	Lavori di efficientamento energetico della scuola secondaria di I° grado	Arch. Pierangelo Arcangeli	156.000,00	70.000,00		STUDIO DI FATTIBILITA'	in corso procedura affidamento prog definitivo ed esecutivo	Legge n160del 27/12/2019 art. 1 co. 29 +
6	2024	C94D22002730006	Lavori di efficientamento energetico dell'edificio che ospita la scuola dell'Infanzia in loc. Pallone	Arch. Pierangelo Arcangeli	70.000,00	70.000,00		STUDIO DI FATTIBILITA'	in corso procedura affidamento prog definitivo ed esecutivo	Legge n160del 27/12/2019 art. 1 co. 29

MISURA: M4C1I3.3

		CUP	OGGETTO	R.U.P.	IMPORTO PROGETTO	IMPORTO A CARICO PNRR	Contributo per eventuale reclutamento di personale	STATO PROGETTO	AZIONI IN CORSO	ESTREMI ASSEGNAZIONE CONTRIBUTO
--	--	-----	---------	--------	------------------	-----------------------	--	----------------	-----------------	---------------------------------

12	C98E1800060002	Lavori di adeguamento sismico della scuola elementare e media Pio Fedi	Arch. Pierangelo Arcangeli	674.000,00	572.226,00		IN CORSO DI REALIZZAZIONE		Decreto MIUR n° 24 del 05-06-2020
----	----------------	--	----------------------------	------------	------------	--	---------------------------	--	-----------------------------------

MISURA: M4C111.1

13	C95E22000160006	Lavori di realizzazione di un polo per l'infanzia innovativo, con elevate prestazioni di efficienza energetica ed acustica, in loc. Pallone	Arch. Pierangelo Arcangeli	4.700.000,00	4.700.000,00	Contributo per eventuale reclutamento di personale € 222.000,00	AFFIDATA LA PROGETTAZIONE DEFINITIVA	in corso acquisizioni pareri enti terzi	Decreto Direttore Generale unità di missione per il PNRR n.74 del 26/10/2022-
----	-----------------	---	----------------------------	--------------	--------------	--	--------------------------------------	---	---

14	C97G22000350006	Lavori di messa a norma igienico-sanitaria della mensa della scuola primaria "Pio Fedi"	Arch. Pierangelo Arcangeli	240.000,00	240.000,00	Contributo per eventuale reclutamento di personale € 7.680,00	STUDIO DI FATTIBILITA'	in corso procedura affidamento prog definitivo ed esecutivo	Decreto Direttore Generale unità di missione per il PNRR n.111/2022-
----	-----------------	---	----------------------------	------------	------------	--	------------------------	---	--

**Prospetto A)LIMITE DELLE ASSUNZIONI A VALERE SULLE RISORSE DI BILANCIO-
Tabella 1 (Articolo 31-bis, comma 1)**

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021
Dati da consuntivi approvati <i>al netto dei rimborsi per la segreteria convenzionata</i>	4.793.687,03 <i>a</i>	4.418.854,56 <i>b</i>	4.120.370,21 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2021		625.535,78 <i>d</i>	
Media Entrate al netto FCDE <i>(media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)</i>		3.818.768,15 <i>(a+b+c)/3-d</i>	
LIMITE DELLE ASSUNZIONI A VALERE SULLE RISORSE DI BILANCIO- Tabella 1 (Articolo 31-bis, comma 1)		3.818.768,15 * 1,6 = € 61.100,29	

Secondo la normativa speciale il Comune, nell'annualità 2023-2025 potrà:

- avvalersi di assunzioni a tempo determinato per attuazione del PNRR con risorse proprie di bilancio nei limiti dell'importo di Euro 61.100,29, come risultante dal precedente prospetto A);
- avvalersi di assunzioni straordinarie a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione, attingendo dalle risorse del PNRR, imputandole nei relativi quadri economici.

3.3.4 Formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;

- l'art.55 del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2016 e l'art. 49-bis del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

- 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;

- La 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:

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

- b) 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: *“1. 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. 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: o concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; o 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. ...”*.

Principi della formazione

Il Comune di Vitorchiano si ispira ai seguenti principi:

- a) 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;
- b) uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- c) continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- d) efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Obiettivi del Piano

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, il Piano triennale della formazione intende soddisfare il fabbisogno formativo del personale con priorità assoluta al fine di:

- a) assolvere gli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio
- b) valorizzare le professionalità presenti nell'Ente;
- c) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
- d). favorire le innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;

Gli attori della formazione Gli attori della Formazione sono:

- Il Segretario Comunale, il quale cura la formazione obbligatoria in materia anticorruzione
- Responsabili di settore, che sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti assegnati al proprio settore.

Soggetti destinatari:

I destinatari della formazione sono tutti i dipendenti dell'Ente.
L'individuazione dei partecipanti da parte dei Responsabili di Settore è effettuata sulla base dei seguenti elementi:
a) attinenza delle mansioni svolte rispetto all'oggetto dei corsi;
b) esperienze lavorative;

I Responsabili avranno cura di provvedere, ove necessario, ad effettuare una rotazione tra il personale individuato quale destinatario dei corsi di formazione.

Rilevazione ed analisi del fabbisogno formativo

Le attività formative del Piano sono state individuate in base al fabbisogno formativo dell'Ente da parte di ciascun Responsabile di Settore tenuto conto dei seguenti elementi:

- a) Aggiornamenti normativi;
- b) Correlazione con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, in modo che la formazione costituisca un mezzo per migliorare i risultati.

Modalità e regole di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione interna: attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. La formazione verrà erogata anche con la collaborazione del Segretario Generale e dei Responsabili di Settore nel ruolo di formatori interni, sia allo scopo di contenimento dei costi sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate interne, individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;
- Formazione organizzata all'interno dell'Ente mediante incarichi esterni, svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;
- Formazione a catalogo: attività formative specifiche in presenza organizzate all'esterno dell'ente da appositi Enti di formazioni a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;
- Formazione attraverso webinar;
- Formazione in streaming;

I corsi per il triennio 2023-2025 I corsi formativi previsti per il triennio 2023-2025 sono suddivise secondo le seguenti aree di contenuto prevalente:

- a) area giuridico amministrativa;
- b) area economico finanziaria;
- c) area formazione obbligatoria;
- d) area formazione specialistica dei singoli Settori, i quali programmano e gestiscono la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione

Programma formativo per il triennio 2023/2025

Con disposizione del Segretario generale saranno state individuate le tematiche formative per l'anno 2023 in materia di anticorruzione.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle aree tematiche previste nella sezione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato con il presente P.I.A.O., e precisamente:

- sensibilizzazione sulle tematiche dell'etica e della legalità;
- contenuti, finalità e adempimenti previsti dalla sottosezione "Anticorruzione" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), e dai Codici di comportamento del personale dipendente;

		<ul style="list-style-type: none">• normativa anticorruzione e trasparenza;• normativa ed evoluzione giurisprudenziale in materia di appalti e contratti pubblici;• gestione del rischio/fasi di costruzione della sottosezione “Anticorruzione” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);• inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi e conflitto di interesse;• approfondimenti su tematiche settoriali. <p>Ciascun Responsabile di settore provvederà ad individuare, nel corso dell'annualità di riferimento, i corsi necessari al personale dipendente, secondo i principi e le indicazioni sopra enunciate.</p>
--	--	---