



COMUNE DI QUARTU SANT'ELENA – QUARTU SANT'ALENI

Città Metropolitana di Cagliari

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

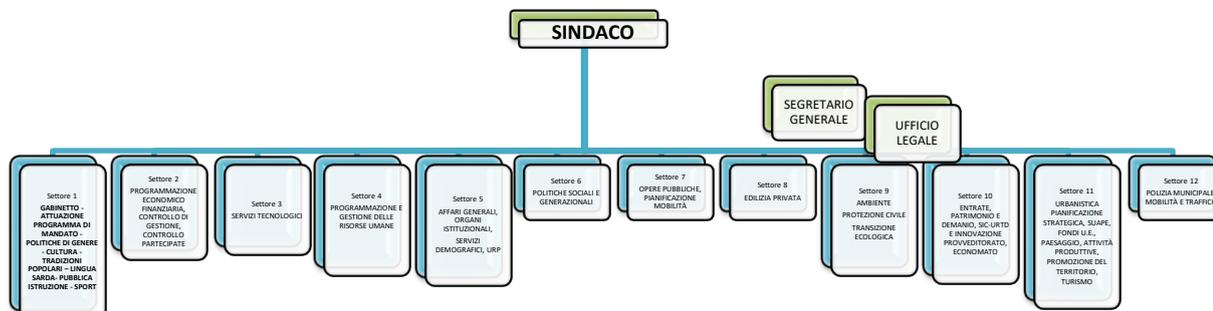
Sezione Trasparenza

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	2
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	2
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	3
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.....	3
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane.....	3
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno.....	10
3.3.4 Formazione del personale.....	12

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'ente è stata aggiornata con deliberazione della Giunta Comunale n.14 del 19.01.2023 come di seguito:



Attualmente l'ente è organizzato con 12 settori suddivisi come segue:

SETTORE 1 GABINETTO - ATTUAZIONE PROGRAMMA DI MANDATO - POLITICHE DI GENERE - CULTURA - TRADIZIONI POPOLARI – LINGUA SARDA- PUBBLICA ISTRUZIONE - SPORT
SETTORE 2 PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA – CONTROLLO DI GESTIONE- CONTROLLO PARTECIPATE
SETTORE 3 SERVIZI TECNOLOGICI
SETTORE 4 PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
SETTORE 5 AFFARI GENERALI - ORGANI ISTITUZIONALI - SERVIZI DEMOGRAFICI - URP
SETTORE 6 POLITICHE SOCIALI E GENERAZIONALI
SETTORE 7 OPERE PUBBLICHE–PIANIFICAZIONE MOBILITA’
SETTORE 8 EDILIZIA PRIVATA
SETTORE 9 AMBIENTE - PROTEZIONE CIVILE - TRANSIZIONE ECOLOGICA
SETTORE 10 ENTRATE – PATRIMONIO E DEMANIO – SIC-URTD E INNOVAZIONE PROVVEDITORATO - ECONOMATO
SETTORE 11 PIANIFICAZIONE URBANISTICA – PIANIFICAZIONE STRATEGICA – SUAPE- FONDI U.E. - PAESAGGIO - ATTIVITÀ PRODUTTIVE – PROMOZIONE DEL TERRITORIO- TURISMO
SETTORE 12 POLIZIA MUNICIPALE - MOBILITÀ E TRAFFICO

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 266 del 30.09.2021 e n. 271 del 6.10.2021 è stata approvata la pesatura e la graduazione delle posizioni dirigenziali secondo la nuova articolazione della struttura dell’Ente a decorrere dal 01.10.2021;

FASCIA IMPORTO ANNUALE

- A SOPPRESSA
- B 38.000,00
- C 30.000,00
- D 20.000,00

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 1.3.2023, si è provveduto alla pesatura dei nuovi settori 1 “GABINETTO - ATTUAZIONE PROGRAMMA DI MANDATO - POLITICHE DI GENERE - CULTURA - TRADIZIONI POPOLARI – LINGUA SARDA- PUBBLICA ISTRUZIONE – SPORT” e 9 “AMBIENTE - PROTEZIONE CIVILE - TRANSIZIONE ECOLOGICA”.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 289 unità di personale

di cui:

n. 280 a tempo indeterminato

n. 9 a tempo determinato

n. 274 a tempo pieno

n. 15 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 86 cat. D ruolo

così articolate:

n. 38 con profilo di *Istruttore direttivo contabile*

n. 11 con profilo di *Istruttore direttivo tecnico*

n. 20 con profilo di *Istruttore direttivo assistente sociale*

n. 11 con profilo di *Istruttore direttivo tecnico informatico*

n. 6 con profilo di *Istruttore direttivo di vigilanza*

n. 137 cat. C ruolo

così articolate:

n. 56 con profilo di *Istruttore amministrativo contabile*

n. 9 con profilo di *Istruttore tecnico*

n. 57 con profilo di *Istruttore di vigilanza*

n. 15 con profilo di *Istruttore tecnico informatico*

n. 53 cat. B ruolo

così articolate:

n. 24 con profilo di *Collaboratore professionale tecnico/amministrativo*

n. 18 con profilo di *Esecutore operativo*

n. 11 con profilo di *Esecutore tecnico specializzato*

n. 4 cat. A ruolo

così articolate:

n. 4 con profilo di *Operatori polifunzionali*

n. 9 unità di personale a termine

così articolate:

Cat. C n. 5 con profilo di *Istruttore amministrativo contabile*

Cat. D n. 3 con profilo di *Istruttore direttivo amministrativo/contabile*

Cat. D n. 1 con profilo di *Istruttore direttivo tecnico*

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 ss.mm.ii., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento alla media delle entrate risultante dai rendiconti di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio, e dell'anno 2022 per la spesa di personale come meglio specificato di seguito:

COMUNE DI QUARTU S.ELENA UFFICIO RISORSE UMANE CERTIFICAZIONE LIMITE SPESE PERSONALE ANNO 2023/2024/2025 BILANCIO DI PREVISIONE					
<u>SPESA DEL PERSONALE ANNO 2023/2024/2025</u>					
La spesa di personale dell'anno 2023/2025, calcolata ai sensi dell'art. 1, commi da 557a 557-quater della legge 27 dicembre 2006, 296 e successive modificazione è la seguente:					
VALORE MEDIO TRIENNIO 2011/2013 €. 10.734.976,17					
Componenti considerate per la determinazione del tetto di spesa			Stanziam. 2023	Stanziam. 2024	Stanziam. 2025
Personale a tempo indeterminato	Macroaggr.	101	13.338.387,55	12.467.351,49	12.176.289,83
Personale a tempo determinato e lavoro flessibile	Macroaggr.	101	283.989,51	271.212,15	271.212,15
Personale assunto ai sensi dell' art. 90 del TUEL	Macroaggr.	101	160.193,90	158.435,79	158.435,79
Personale assunto ai sensi dell' art. 110 del TUEL	Macroaggr.	101	213.679,82	213.679,82	213.679,82
Personale comandato all'Ente da altre amministrazioni	Macroaggr.	109	55.000,00	55.000,00	55.000,00
Personale comandato verso altre amministrazioni	Macroaggr.	109	207.528,09	207.528,09	207.528,09
Altro personale non compreso nel macroaggr. 101	Macroaggr.	103	692.324,41	29.000,00	29.000,00
Buoni Pasto	Macroaggr.	101	121.997,50	154.000,00	142.000,00
Assegni al nucleo familiare	Macroaggr.	101	6.857,33	6.857,33	6.857,33
Irap	Macroaggr.	102	924.278,14	853.186,14	833.549,33
Previdenza integrativa Polizia municipale	Macroaggr.	101	34.171,54	34.117,06	34.117,06
Totale spesa di personale			16.038.407,79	14.450.367,87	14.127.669,40
Totale al netto dell'IRAP			15.114.129,65	13.597.181,73	13.294.120,07
Componenti escluse					
Spese per categorie protette entro il limite d'obbligo			305.456,17	305.456,17	305.456,17
Costi personale comandato ad altre amministrazioni			207.528,09	207.528,09	207.528,09
Personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati, che non comportano alcun aggravio per il bilancio dell' ente			37.000,00	37.000,00	37.000,00
Fondo Unico - Funzioni Trasferite e/o Delegate			140.894,03	140.894,03	140.894,03
Aumenti contrattuali			3.273.829,76	3.273.829,76	3.273.829,76
Voci di salario accessorio escluse (diritti di segreteria, incentivi progettazione, compensi avvocatura, incentivi recupero evasione ICI, ISTAT)			1.576.009,72	52.235,20	52.235,20
Potenziamento dei servizi di P.M. ai sensi dell' art. 208 CdS			41.582,29	41.541,52	41.541,52
LSU / Contributi Statali / Ex Comunità Montana/ Sindacali			17.909,51	17.909,51	17.909,51
Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo stato (dalla Regione o dalla provincia) per attività elettotale			-	226.000,00	-
C.R. L.R. 11/88 art. 94 e L.R. 6/2012 art. 5			-	-	-

Finanziamento Agenzia per la Coesione Territoriale (stato)			230.197,38	230.197,38	230.197,38
C.R. EX L.R. 19/97 (fondo Unico)			60.607,00	60.607,00	60.607,00
Rimborsi da altri Comuni			-	-	-
Totale componenti escluse			5.891.013,95	4.593.198,66	4.367.198,66
TOTALE SPESA ai fini del comma 557 (limiti di spesa)			10.147.393,84	9.857.169,21	9.760.470,74

COMUNE DI QUARTU S.ELENA UFFICIO RISORSE UMANE					
PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE					
SPESA DEL PERSONALE ANNO 2023/2024/2025					
CIRCOLARE INTERMINISTERIALE INTERPRETATIVA DEL D.M. 17 MARZO 2020					
Componenti considerate per la determinazione del tetto di spesa			Stanziam. 2023	Stanziam. 2024	Stanziam. 2025
Voci stipendiali corrisposte al personale	Macroaggr.	101	14.159.277,15	13.305.653,64	13.002.591,98
Voci stipendiali corrisposte al personale	Macroaggr.	103	692.324,41	29.000,00	29.000,00
Voci stipendiali corrisposte al personale	Macroaggr.	109	262.528,09	262.528,09	262.528,09
Totale spesa di personale D.M. 17 Maggio 2020			15.114.129,65	13.597.181,73	13.294.120,07
Costo per il personale proveniente da finanziamenti	eccezione 1		1.586.155,35	336.382,62	124.382,62
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato e determinato	eccezione 2		336.494,67	336.494,67	336.494,67
Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali	eccezione 3		216.236,53	216.236,53	216.236,53
Totale componenti eccezione 1/2/3			2.138.886,55	889.113,82	677.113,82
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO			12.975.243,10	12.708.067,91	12.617.006,25
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relative all'anno 2023/2024/2025					
			2023	2024	2025
Popolazione al 31 Dicembre 2022		68558	Fascia a	Fascia a	Fascia a
Spesa di personale da Bilancio di previsione	2023/2025		12.975.243,10	12.708.067,91	12.617.006,25
Spesa di personale da rendiconto di gestione	2018		11.461.418,57	11.461.418,57	11.461.418,57
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020		75.264.560,69	75.264.560,69	75.264.560,69
	2021		78.330.190,41	78.330.190,41	78.330.190,41
	2022		79.908.608,32	79.908.608,32	79.908.608,32
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			77.834.453,14	77.834.453,14	77.834.453,14
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		9.953.088,26	9.953.088,26	9.953.088,26
Media aritmetica delle Entrate correnti del Triennio al netto del FCDE			67.881.364,88	67.881.364,88	67.881.364,88

Rapporto effettivo tra spesa di personale e Entrate correnti nette	19,11	18,72	18,59
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 D.M.	27,60%	27,60%	27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 D.M.	31,60%	31,60%	31,60%
ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	5.760.013,61	6.027.188,80	6.118.250,46
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	18.735.256,71	18.735.256,71	18.735.256,71
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 D.M. nel periodo 2020/2024	15%	16%	16%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020/2024)	1.719.212,79	1.833.826,97	1.833.826,97
Resti assunzionali disponibili (art. 5,C.2)	0	0	0
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tabella 2 e resti assunzionale	13.180.631,36	13.295.245,54	13.295.245,54
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2023/2025	13.180.631,36	13.295.245,54	13.295.245,54

Come evidenziato dal prospetto di calcolo sopra riportato, la capacità assunzionale complessiva del Comune di Quartu S. Elena per l'anno 2023, ammonta pertanto a Euro 1.719.212,79, per l'anno 2024 a Euro 1.833.826,97, per l'anno 2025 a Euro 1.833.826,97 portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023/2024/2025, secondo le percentuali della Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020.

Si dà atto pertanto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta 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.

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

Si dà atto che la spesa presunta 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 10.734.976,17

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per gli anni 2023/2025 così come appresso:

Anno 2023: Euro 10.147.393,84;

Anno 2024: Euro 9.857.169,21;

Anno 2025: Euro 9.760.470,74;

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

Si da 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 907.906,15
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 877.175,09;
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 196.952,20;
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 196.952,20;

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

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Verbale della Conferenza dei Dirigenti/Responsabili dei servizi n. 2 del 27/01/2023 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;

si attesta che il Comune di Quartu Sant'Elena 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:

ANNO 2023:

- cat. B - n. 3 Esecutore Operativo
- cat. C - n. 5 Istruttori Amministrativi
- cat. C - n. 1 Istruttori Tecnico
- cat. C - n. 1 Istruttori di Vigilanza
- cat. D - n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico
- cat. D - n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo

ANNO 2024:

- cat. B - n.10 Esecutore Operativo
- cat. C - n. 3 Istruttori Amministrativi
- cat. D - n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico
- cat. D - n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo

ANNO 2025:

- cat. A - n. 1 Operatore Polifunzionale
- cat. B - n. 4 Esecutore Operativo
- cat. C - n. 2 Istruttori Amministrativi
- cat. C - n. 1 Istruttore Tecnico
- cat. C - n. 1 Istruttore di Vigilanza
- cat. D - n. 3 Istruttore Direttivo Amministrativo

c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti da questa Amministrazione nel presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE 2023/2025							
					Programma triennale		
					PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE
					2023	2024	2025
<u>Assunzione Personale a tempo indeterminato</u>							
Area	N°	Profilo	PERIODO	reclutam.			
Funz. - EQ	1	Istruttore Direttivo Tecnico Geologo part- time 50%	01/09/2023	concorso	6.044,54	17.611,21	17.611,21
Funz. - EQ	2	Istruttore Direttivo Amministrativo	03/07/2023	concorso	36.267,22	70.444,84	70.444,84
Funz. - EQ	1	Istruttore Direttivo Tecnico	03/07/2023	concorso	905,87	2.891,70	2.891,70
Funz. - EQ	1	Istruttore Direttivo Tecnico	11/09/2023	Graduatorie Ente	10.577,94	35.222,42	35.222,42
Funz. - EQ	1	Istruttore Direttivo Assistente Sociale	09/10/2023	mobilità	9.066,80	35.222,42	35.222,42
Istruttori	3	Istruttore Amministrativo Contabile	03/07/2023	concorso	50.063,28	97.295,25	97.295,25
Istruttori	1	Istruttore Tecnico	03/07/2023	concorso	16.687,74	32.431,75	32.431,75
Istruttori	1	Istruttore Tecnico	18/09/2023	Graduatorie Ente	9.743,53	32.431,75	32.431,75
Istruttori	2	Istruttore Tecnico	01/10/2023	Graduatorie Ente	16.687,74	64.863,50	64.863,50
Istruttori	1	Istruttore Tecnico	01/11/2023	Graduatorie Ente	5.562,59	32.431,75	32.431,75

dirig	1	Dirigente settore Tecnico (al netto dell'indennità di posizione)	01/01/2023	Graduatorie Ente	62.067,48	62.067,48	62.067,48
dirig	1	Dirigente settore Tecnico (al netto dell'indennità di posizione)	01/03/2023	Graduatorie Ente	52.750,23	62.067,48	62.067,48
	2	Progressioni Verticali da Op. Esperti a Istruttori	28/12/2023	selezione. interna	1.159,75	6.958,50	6.958,50
	4	Progressioni Verticali da Istruttori a Funzionari - EQ	28/12/2023	selezione interna	1.789,46	10.736,76	10.736,76
Funz. - EQ	3	Istruttore Direttivo Amministrativo	01/12/2023	Graduatorie Ente	9.066,80	108.801,65	108.801,65
Funz. - EQ	2	Istruttore Direttivo Tecnico	01/12/2023	Graduatorie Ente	6.044,54	72.534,43	72.534,43
Istruttori	2	Istruttore Amministrativo	01/12/2023	Graduatorie Ente	5.562,59	66.751,03	66.751,03
Istruttori	3	Istruttore Tecnico	01/12/2023	Graduatorie Ente	8.343,88	100.126,55	100.126,55
Funz. - EQ	1	Istruttore Direttivo Amministrativo	01/12/2023	Graduatorie Ente	3.022,27	36.267,22	36.267,22
Funz. - EQ	1	Istruttore Direttivo Amministrativo	02/01/2024	Graduatorie Ente		36.267,22	36.267,22
Funz. - EQ	1	Istruttore Direttivo Tecnico Biologo	02/01/2024	mobilità		36.267,22	36.267,22
Istruttori	4	Istruttore di Vigilanza	01/01/2024	Graduatorie Ente		140.557,08	140.557,08
Istruttori	1	Istruttore Amministrativo Contabile	02/01/2024	Graduatorie Ente		33.375,52	33.375,52
Istruttori	1	Istruttore Tecnico	02/01/2024	Graduatorie Ente		33.375,52	33.375,52
Funz. - EQ	1	Istruttore Direttivo Tecnico Geologo da Part-time 18 a full-time 36 ore	01/10/2024			4.533,40	18.133,61
Istruttori	1	Istruttore Tecnico da Part-time 18 a full-time 36 ore	01/01/2024			16.647,76	16.647,76

Funz. - EQ	1	QUALIFICHE DA DEFINIRE	01/04/2025				26.934,13
Funz. - EQ	2	QUALIFICHE DA DEFINIRE	01/04/2025				53.868,25
Funz. - EQ	1	QUALIFICHE DA DEFINIRE	01/04/2025				26.934,13
Funz. - EQ	1	QUALIFICHE DA DEFINIRE	01/04/2025				26.934,13
Istruttori	1	QUALIFICHE DA DEFINIRE	01/04/2025				25.031,64
Istruttori	2	QUALIFICHE DA DEFINIRE	01/04/2025				50.063,27
Istruttori	2	QUALIFICHE DA DEFINIRE	01/04/2025				50.063,27
	53		Totale		311.414,25	1.248.181,41	1.521.610,44
					PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Assunzioni a tempo determinato					2023	2024	2025
		Limite assunzioni anno 2009 €. 907.906,15					
<i>Area</i>	<i>N°</i>	<i>Profilo</i>	PERIODO				
Istruttori	2	Istruttore di Vigilanza T.D. c.d.s.	17/07/2023	Graduatoria ente	41.547,33	28.027,67	28.027,67
Istruttori	1	Istruttore Amministrativo staff del sindaco da Part-time 18 ore a full-time 36 ore	01/01/2024			17.189,25	17.189,25
Dirigente	1	Incarico Dirigenziale ai sensi dell' art. 110, comma 1, D.lgs 267/2000 (al netto dell'indennità di posizione) in attuazione Delibera G.C. n. 263 del 07/11/2023	01/01/2024	Graduatoria ente		64.212,54	64.212,54
Dirigente	1	Incarico Dirigenziale ai sensi dell'art. 110, comma 2, D.lgs 267/2000 (al netto dell'indennità di posizione)	01/12/2023		5.351,05	64.212,54	64.212,54
Istruttori	1	Istruttore di Vigilanza (appalto Igiene Urbana)	01/12/2023	Graduatoria ente	3.400,00	37.000,00	37.000,00

Dirigente	2	Incarico Dirigenziale ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.lgs 267/2000 (al netto dell'indennità di posizione)	15/02/2024	Proroga contratti in essere		55.387,74	63.300,28
			Totale			50.298,38	273.942,28
					PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE
Altri contratti					2023	2024	2025
	Interinali - Coll.Coordinate e Continuative - Convenzioni						
<i>Area</i>	<i>N°</i>	<i>Profilo</i>					
		Lavoratori interinali			664.824,41		
	2	(RAS) Personale Iscritto lista speciale L.R. 3/2008. Art. 6, com. 1 punto f.			55.000,00	55.000,00	55.000,00
			Totale		719.824,41	55.000,00	55.000,00

1.081.537,04	1.569.211,15	1.850.552,72
---------------------	---------------------	---------------------

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che 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, 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. 66 e 67 del 30/10/2023, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n 259 del 31/10/2023;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra settori:

Con il PEG si procederà a ridefinire l'assegnazione delle Risorse Umane ai Settori con eventuali mobilità interne, che andranno definite in relazione agli obiettivi strategici dell'Ente;

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / mobilità/ utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Si ritiene di procedere, per l'assunzione delle figure previste nella programmazione di cui al punto precedente, mediante:

- assunzione dalle graduatorie vigenti in possesso dell'Ente per le figure dirigenziali;
- Mobilità volontaria per la figura dell'Istruttore assistente sociale;
- pubblico concorso e graduatorie vigenti in possesso dell'Ente per tutti i restanti profili;

I bandi di concorso tengono conto della previsione della riserva di posto per il collocamento obbligatorio dei disabili, in ossequio alle disposizioni vigenti.

c) progressioni verticali di carriera

Al fine della valorizzazione del personale dipendente che possiede requisiti, esperienza, abilitazioni ed ha svolto mansioni di particolare rilievo tale da consentire una diversa collocazione all'interno dell'organico del personale dell'Ente, si è ritenuto di prevedere un certo numero di progressioni tra aree anche in virtù delle nuove previsioni contrattuali che impongono un ripensamento dei profili professionali. Le progressioni verticali potranno essere effettuate secondo le disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.LGS. 165/2001, mediante procedura comparativa basata sui parametri indicati nella medesima norma. Per l'anno 2023, previa adozione di nuove specifiche disposizioni regolamentari si procederà ai sensi dell'art. 13 e dell'art. 15 CCNL 16/11/2022 Funzioni Locali e in sede di valutazione delle domande si dovrà tener conto che i posti messi a selezione sono destinati ai seguenti settori di prima assegnazione:

Anno 2023:

N.	PROFILO (ex CCNL 21/5/2018) da aggiornare al CCNL 16/11/2022	Procedure di selezione
1	Ex Cat D istruttore direttivo vigilanza corrispondente all'area Funzionari del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022. - SETTORE 12 POLIZIA MUNICIPALE - MOBILITÀ E TRAFFICO	Procedura comparativa ordinaria ex art. 15 CCNL 16/11/2022 Funzioni Locali
2	Ex Cat D istruttore direttivo amministrativo corrispondente all'area Funzionari - SETTORE 5 AFFARI GENERALI - ORGANI ISTITUZIONALI - SERVIZI DEMOGRAFICI – URP - SETTORE 10 ENTRATE – PATRIMONIO E DEMANIO – SIC-URTD E INNOVAZIONE PROVVEDITORATO - ECONOMATO	Procedura comparativa ordinaria ex art. 15 CCNL 16/11/2022 Funzioni Locali
1	Ex Cat. D istruttore direttivo informatico corrispondente all'area Funzionari - SETTORE 10 ENTRATE – PATRIMONIO E DEMANIO – SIC-URTD E INNOVAZIONE PROVVEDITORATO - ECONOMATO	Procedura comparativa ordinaria ex art. 15 CCNL 16/11/2022 Funzioni Locali
2	Ex Cat. C istruttore amministrativo contabile corrispondente all'area Istruttori - SETTORE 8 EDILIZIA PRIVATA - SETTORE 3 SERVIZI TECNOLOGICI	Procedura valutativa in deroga ex art. 13 CCNL 16/11/2022 Funzioni Locali

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Per quanto attiene all'utilizzo di personale con tipologie di contratto flessibile, progetti specifici su esigenze temporanee e particolari, sono stati gestiti anche mediante il ricorso alla somministrazione di lavoro tramite Agenzia interinale, forma che si attaglia in modo efficace al fabbisogno momentaneo dell'Ente e i rapporti in essere cesseranno improrogabilmente alla data del 31.12.2023.

3.3.4 Formazione del personale

La formazione del personale rappresenta una leva importante nella valorizzazione dello stesso, anche alla luce delle nuove competenze e del nuovo sistema professionale individuato dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, che impone un ripensamento dei profili individuando competenze professionali che possano rispondere, con maggiore efficacia, alle esigenze dell'Amministrazione, con particolare riferimento all'insieme di conoscenze, competenze, capacità ed attitudini del personale, al fine di sostenere anche l'evoluzione in atto relativa alla transizione digitale ed ecologica.

La formazione deve rispondere alle esigenze ed agli obblighi sanciti dalle varie norme

- Art. 1, comma 1, lett. c) del D.LGS. 165/2001;
- Artt. 54 e segg. Ccnl Funzioni locali;
- Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;
- Art. 13 del D.LGS. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;
- Regolamento UE 679/2016, art. 32;
- D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

L'Ente inserisce, annualmente, i dipendenti nella formazione prevista in materia di privacy e anticorruzione e nelle materie previste dal D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e, a cavallo tra la fine del 2022 e il periodo corrente, è stata dato particolare rilievo alla formazione in materia di benessere organizzativo. Le sfide poste dall'attuazione del PNRR, dalla transizione al digitale ed ecologica, dall'introduzione del Lavoro Agile, prima del periodo emergenziale e oggi con il nuovo contratto, hanno determinato nuovi fabbisogni formativi ai quali l'organizzazione dovrà rispondere approntando efficaci strategie dirette all'implementazione di competenze collegate a tali bisogni. Si dovrà procedere pertanto ad una rilevazione approfondita in sede di conferenza dei dirigenti, al tavolo sindacale e con l'apporto dei dipendenti, al fine di effettuare una programmazione dell'aggiornamento e della formazione trasversale sul breve e lungo periodo sulle tematiche emerse.

Si ritiene di fondamentale importanza la formazione sulle seguenti tematiche:

Formazione manageriale

L'Amministrazione ritiene necessario attivare, progressivamente, corsi di alta formazione che consentano, oltre ai tradizionali percorsi di accrescimento professionale, di migliorare le competenze manageriali dei dirigenti e dei titolari di incarichi di elevata qualificazione individuati dai dirigenti, svolgendo un percorso formativo su cultura organizzativa e management aziendale.

Formazione verso il digitale

Avanzare nella programmazione di percorsi di formazione per tutto il personale, in modo da sviluppare nuove abilità digitali trasversali all'interno dell'organizzazione e fornire un aggiornamento informatico a tutto il personale, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici, supportare il lavoro agile, cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale e permettere a tutti di "rimanere al passo", nell'ottica di creare ambienti di lavoro stimolanti e attenti al benessere di tutti i dipendenti.

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e Organizzazione e tutte le strutture dell'Ente;

Destinatari diretti: Tutto il personale;

Indicatori e target:

- percorsi di approfondimento, organizzati per migliorare la conoscenza degli applicativi in dotazione - obiettivo: almeno un corso all'anno;
- percorsi di formazione su nuovi applicativi per accrescere la produttività ed efficienza dei processi: ogni qualvolta si

introducono nuovi applicativi a partire dalla gestione integrata della pianificazione e rendicontazione degli obiettivi di performance.

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

Utilizzare, laddove possibile, oltre che formatori esterni, anche le professionalità interne dotate di specifiche professionalità, individuando a tale scopo, eventuali incentivi previsti nelle disposizioni del CCNL.

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

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti
- economicità ed efficienza dei processi interni e con rilevanza esterna