

Comune di Falcade

Provincia di Belluno

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica

Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 27/12/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 27/12/2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

**Piano Integrato di attività e Organizzazione
(PIAO)
2025-2027**

(Ente con meno di 50 dipendenti)

Denominazione Ente/Amministrazione: COMUNE DI FALCADE

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Falcade

Indirizzo: Piazza Municipio, 1 – 32020 Falcade (BL)

Codice fiscale: 80000430258 Partita IVA: 00255230252

Sindaco: Salvaterra Mauro

Codice Istat: 025019

Codice Ente: D470

Attività Ateco: Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 20

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1.741

Telefono: 0437 599735

Sito internet: comune.falcade.bl.it/

E-mail: ragioneria1.falcade@agordino.bl.it

PEC: protocollo.comune.falcade.bl@pecveneto.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

**2.1 Sottosezione
Valore pubblico**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2025/2027, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 12/08/2024, così come integrata dalla nota di aggiornamento al D.U.P. 2025/2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 27/12/2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

**2.2 Sottosezione
Performance**

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di

	<p>coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.</p> <p>Pur non essendo il Comune di Falcade tenuto alla compilazione della presente sezione del PIAO, in quanto Amministrazione con meno di 50 dipendenti, si ritiene di allegare comunque al presente documento il Piano della performance 2025-2027 dell'Ente.</p> <p>Il Piano della performance discende dagli obiettivi individuati nel DUP 2025-2027 (nota di aggiornamento approvata con Delibera di Consiglio n. 48 del 27/12/2024) ed è coerente con la programmazione in esso individuata.</p> <p>La definizione degli obiettivi di performance avviene secondo le modalità definite nella "Disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale", da ultimo approvato con Delibera di Giunta n. 20 del 21/03/2024.</p> <p>Si allega in file a parte il Piano della Performance del Comune di Falcade per l'anno 2025.</p>
<p>2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>I rischi corruttivi sono correlati alle diverse attività del Comune nell'esercizio delle funzioni e nello svolgimento dei servizi che ad esso fanno capo.</p> <p>In sintesi i rischi corruttivi possono riguardare le seguenti attività qui sotto indicate a titolo esemplificativo in relazione ai procedimenti riconducibili alle seguenti macro aree: AREA A – Acquisizione e progressione del personale (concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e per la progressione in carriera). AREA B – Affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture). AREA C - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazioni e concessioni). AREA D - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).</p> <p>Per maggiori dettagli si può consultare – nell'apposito file allegato - il Piano di Prevenzione per la Corruzione e per la Trasparenza del Comune di Falcade per l'anno 2025-2027.</p>
<p>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>	
<p>3.1 Sottosezione Struttura organizzativa</p>	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organigramma; - livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative); - ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; - altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati <p>3.1.1 Organigramma e obiettivi di miglioramento della salute di genere</p> <p>Per la rappresentazione grafica dell'organigramma del Comune di Falcade si rinvia all'allegato al presente documento denominato "Organigramma".</p> <p>Il Comune di Falcade promuove il principio di parità e pari opportunità tra donne e uomini e persegue la rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e la valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo. A tale scopo il Comune di Falcade predispone annualmente un Piano di azioni positive di valenza triennale, quale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità e di rimozione degli ostacoli che, di fatto,</p>

impediscono la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne. Il Piano delle Azioni Positive è elaborato con la piena collaborazione del CUG "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", costituito in forma associata.

Per maggiori dettagli si può consultare – nell'apposito file allegato - il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità 2025-2027 del Comune di Falcade.

Il Piano è stato inviato alla Consigliera di parità della provincia di Belluno.

3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa

Il modello organizzativo del Comune di Falcade è definito da:

- deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 16/01/2004, con la quale l'Ente ha previsto la suddivisione della struttura organizzativa in tre Aree Funzionali: Area Amministrativa, Area Contabile e Area Tecnica, ciascuna suddivisa in singoli servizi come di seguito indicato:

Area Amministrativa:

Responsabile di Area: Segretario Comunale Dott. D'Ancona Giacomo

Uffici/Servizi:

Servizio segreteria/ affari generali e personale (aspetto giuridico)

Servizio anagrafe, stato civile e elettorale

Servizio polizia municipale

Servizio scolastico

Area Contabile:

Responsabile di Area: Dott. Serafini Nicola

Uffici/Servizi:

Servizio economico-finanziario/personale (aspetto contabile)

Servizio tributi

Area Tecnica:

Responsabile di Area: Arch. Pelizza Roberta

Uffici/Servizi:

Ufficio Tecnico

Servizio manutentivo.

3.1.3 Ampiezza media delle unità organizzative

L'ampiezza media delle unità organizzative (Aree) del Comune di Falcade è di 6 unità di personale (dipendenti in servizio). Complessivamente al 31/12/2024 Il Comune di Falcade impiega n. 20 unità di personale, di cui 18 a tempo indeterminato e pieno, 2 a tempo indeterminato parziale.

<p>3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).</p> <p>In particolare, la sezione deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali); - gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; - i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione). <p>Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA). Il POLA definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.</p> <p>Una volta individuate le attività che possono essere svolte da remoto – il POLA deve identificare, oltre alle misure organizzative, i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia, che il lavoro agile deve apportare.</p> <p>Attualmente il Comune di Falcade non ha adottato il POLA e quindi il lavoro agile si applica ai dipendenti, ove sia richiesto, nel rispetto dei limiti e delle disposizioni di cui alla vigente legislazione. L'accordo individuale che verrà stipulato con il dipendente definirà nel dettaglio le modalità organizzative del lavoro agile.</p> <p>Si rinvia al confronto con le parti sindacali l'organizzazione del lavoro agile o da remoto come previsto dall'art. 5 , comma 3 lett. l e negli artt. da 63 a 67 del nuovo CCNL del 16 novembre 2022 che nello specifico al comma 2 dell'art. 63 prevede l'adozione di apposito Regolamento al fine di definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.</p>
<p>3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Gli elementi della sottosezione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti; • Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori: <ul style="list-style-type: none"> a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/

internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione;
 - b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - c) meccanismi di progressione di carriera interni;
 - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - f) soluzioni esterne all'amministrazione;
 - g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - i) concorsi;
 - l) stabilizzazioni.
- **Formazione del personale**
 - a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
 - d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

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

Dotazione organica Comune di Falcade anno 2025 e personale in servizio al 31/12/2024.

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI FALCADE - ANNO 2025

- PER CATEGORIA E QUALIFICA

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI FALCADE					
Area	Profilo Professionale	n. posti	totale	n. posti coperti	n. posti vacanti
Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	Funzionario economico-finanziario	1	2	1	0
	Funzionario tecnico e dei servizi tecnico-manutentivi	1		1	0
Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	2	10	2	0
	Istruttore amministrativo-contabile	4		3	0
	Istruttore tecnico	2		2	0
	Istruttore Agente di Polizia Locale	2		2	0
Area degli Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	2	8	3	0
	Collaboratore professionale servizi tecnico-manutentivi	5		5	0
	Collaboratore professionale servizi generali - cuoco	1		1	0
Totale			20	20	0

- PER CIASCUNA AREA FUNZIONALE

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI FALCADE					
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Profilo Professionale	Area	n. posti coperti	n. posti vacanti	totale
Area Amministrativa	Istruttore amministrativo	Area degli Istruttori	2	0	5
	Istruttore amministrativo/contabile		1	0	
	Istruttore Agente di Polizia Locale		2	0	
	Collaboratore amministrativo	Area degli Operatori esperti	2	0	3
Collaboratore professionale servizi generali - cuoco	1		0		
Area Contabile	Funzionario economico-finanziario	Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	1	0	1
	Istruttore amministrativo-contabile	Area degli Istruttori	3	0	3
Area Tecnica	Funzionario tecnico e dei servizi tecnico-manutentivi	Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	1	0	1
	Istruttore tecnico	Area degli Istruttori	2	0	2
	Collaboratore professionale servizi tecnico-manutentivi	Area degli Operatori esperti	5	0	5
Totale			20	0	20

3.3.2 Sottosezione Programmazione strategica delle risorse umane

In merito al rapporto tra il Piao e i documenti di programmazione finanziaria si evidenzia che il primo deve assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria (articolo 8, comma 1, del DM 30 giugno 2022, n. 132).

La Commissione ARCONET ha predisposto una modifica del principio di programmazione (allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011), al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO.

La Commissione Arconet ha evidenziato che il Piao è un documento approvato successivamente al Dup, che deve necessariamente trovare nel documento di programmazione la quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente ed il riferimento alle risorse umane disponibili nell'ambito della struttura organizzativa.

La Commissione ha, infine, sottolineato che gli enti locali, per la sottosezione riguardante il

piano triennale del fabbisogno del personale, della Sezione Organizzazione e Capitale umano del Piao, devono fare riferimento alle indicazioni del Dup riguardanti, appunto, la programmazione triennale dei fabbisogni di personale. Con la Faq 51/2023 del 16/02/2023, la Commissione ha ulteriormente precisato che: "in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo Piao approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce".

Con Decreto del Ministero dell'Economia e Finanze del 25 luglio 2023 è stato aggiornato l'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, il quale nella nuova formulazione, prevede che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisca, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Con delibera di Giunta Comunale n. 117 del 06/12/2024, l'Ente ha provveduto alla ricognizione annuale delle eccedenze del personale, rilevando che, non sono presenti nell'Ente condizioni di personale in soprannumero/in eccedenza, richiamato l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss. mm. e ii., desunte sia dalle oggettive condizioni economico-finanziarie dell'Ente rispetto alle spese di personale, sia dalle valutazioni dei Responsabili di Area;

In questa sede è necessario individuare la normativa vigente sia per quanto riguarda le limitazioni di spesa, sia in materia di facoltà assunzionali, che di seguito si dettagliano:

- A. Divieti di assunzione;
- B. Contenimento della spesa di personale;
- C. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- D. Lavoro flessibile.

A. Divieti di assunzione

Il contesto normativo di riferimento che definisce i limiti e i divieti alle assunzioni, sia di carattere generale sia specifici per le amministrazioni territoriali si dettaglia nel seguente elenco:

1. ai sensi dell'art. 1 comma 557-ter della Legge 296 del 27.12.2006 in caso di mancato rispetto del comma 557 del medesimo articolo inerente il contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013;
2. ai sensi dell'art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 24.6.2016 n. 113, convertito in legge 7.8.2016 n. 160, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione e il relativo invio alla Banca dati unitaria delle amministrazioni pubbliche (BDAP) dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dei dati aggregati per voce del piano dei conti integrato; tale divieto viene meno nel momento in cui gli enti adempiono all'approvazione e all'invio dei documenti contabili indicati nel comma in parola;
3. ai sensi dell'art 48 del d.lgs. 11.4.2006 n. 198 in caso di mancata approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;
4. ai sensi dell'art. 10 comma 5 del l.gs. 150 del 27.10.2009 in caso di mancata adozione del Piano della Performance;
5. ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 30/03/2001 n. 165 in caso di mancata ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
6. ai sensi dell'art. 6 comma 6 del d.lgs. 30/03/2001 n.165, in caso di mancata approvazione del piano triennale dei fabbisogni in coerenza con la pianificazione

7. triennale delle attività e della performance e mancata comunicazione del Piano al Dipartimento della Pubblica Funzione, entro 30 giorni dalla relativa adozione; ai sensi dell'art. 9 del D.L. 185/2008 qualora l'Ente non sia in regola con gli obblighi di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

B. Contenimento della spesa di personale

Tra le voci principali della spesa corrente vi è quella destinata al personale. L'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, come modificato dal D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 e dall'art. 16, comma 1 DL. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce, fra l'altro, che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale che si calcola, ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater della citata legge 296, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

Il mutevole quadro delle spese del personale fa tornare alta l'attenzione sui nodi applicativi, che hanno visto un susseguirsi di interpretazioni della Corte dei Conti e che si ritiene trovino ancora il punto di riferimento delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR della Sezione delle Autonomie in cui sono elencate le componenti da includere e da escludere dal computo della spesa di personale.

In particolare, le COMPONENTI DA CONSIDERARE INCLUSE sono: retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato; spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni; eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili; spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto; oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori; IRAP; oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo; somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Le COMPONENTI DA CONSIDERARE ESCLUSE dalla determinazione della spesa sono: le spese di personale completamente a carico di altri enti o di soggetti privati; la spesa per straordinario e altri oneri in caso di elezioni; le spese per la formazione e rimborsi di missioni; oneri derivanti dai rinnovi contrattuali; le spese per il personale appartenente alle categorie protette; le spese del personale 34 comandato in altre amministrazioni per il quale sia previsto il rimborso; gli incentivi per le Funzioni Tecniche ; i diritti di rogito.

La spesa di personale per l'anno 2025-2026-2027, comprensiva del costo delle assunzioni previste nella programmazione triennale 2025-2027 rispetta per ciascun anno il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite del contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557, 557-quater della Legge 296/2006, ovvero:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi art. 1 comma 557 della Legge 296/2006			
Spesa 2011	Spesa 2012	Spesa 2013	Media triennio 11-13
882.577,77	844.655,16	844.650,39	857.294,44

Spesa di personale per l'anno 2025, ai fini del contenimento della spesa art. 1 comma 557 Legge 296/2006:

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006
Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	2025
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	676.716,30
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)	
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	0,00
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 22 e 23 del CCNL 16 novembre 2024) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	9.000,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000	
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000	
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001	
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	200.190,00
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	
IRAP	64.890,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	15.950,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	28.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	3.300,00
Totale (A)	998.046,30
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	2025
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)	
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	14.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	3.300,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi	106.641,26
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	28.422,23
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	0,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada	
Incentivi per la progettazione	24.000,00
Incentivi per il recupero ICI	
Diritti di rogito	9.000,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)	
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007	
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	3.642,60
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)	
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi	
Totale (B)	189.006,09
TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	809.040,21
TOTALE LIMITE SPESA DEL PERSONALE ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 (MEDIA TRIENNIO 2011-2013)	857.294,44
L'Ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale?	SI
Margine di spesa ancora sostenibile	48.254,23

La spesa stanziata ad oggi nel bilancio 2025/2027, tenendo conto del numero di dipendenti in servizio, nonché degli aumenti contrattuali previsti in seguito alla sottoscrizione del nuovo Contratto Nazionale di Lavoro per il comparto Enti Locali triennio 2019/2021, delle somme che a qualsiasi titolo si presume siano destinate agli adeguamenti contrattuali riferiti al prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro non ancora stipulato, ammonta in via previsionale a quanto riportato nella sottostante tabella:

Voci	2025	2026	2027
Macroaggregato 1.01	891.856,30	897.103,06	874.793,06
Macroaggregato 1.03	4.300,00	4.300,00	4.300,00
Macr. 1.09 Conv. Segretario comle + utilizzo parziale pers. Art. 23 CCNL 16/11/2022	37.000,00	37.000,00	30.000,00
Macr. 1.02 IRAP	64.890,00	64.890,00	64.700,00
TOTALE SPESA PERSONALE	998.046,30	1.003.293,06	973.793,06
Totale componenti escluse	189.006,09	194.252,85	187.252,85
Totale spesa del personale art. 1 co 557 legge 296/2006	809.040,21	809.040,21	786.540,21
Totale media triennio 2011/2013	857.294,44	857.294,44	857.294,44
Rispetto limite art. 1 co 557 Legge 296/2006	SI	SI	SI

FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, così come modificato dalla Legge di Bilancio n. 190/2019 comma 853 ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali.

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie

Generale n.108 del 27 aprile 2020, ha previsto, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, l'individuazione dei valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché l'individuazione delle percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. La Circolare ministeriale del 13/05/2020 sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti. Il decreto del Ministero dell'Interno del 21 ottobre 2020, al comma 2 dell'art. 3, dà indicazioni riguarda al computo della spesa per il segretario titolare di sede convenzionata, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34.

Dal prospetto che segue si evince:

- che il Comune di Falcade avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 23.79%, si colloca nella seguente fascia COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17 marzo 2020;
- l'ammontare massimo dell'incremento della spesa del personale rispetto all'anno 2025 rispetto all'anno 2023 è pari a € 152.283,75.

Tuttavia, al fine di riuscire a mantenere negli anni futuri, il rapporto spesa del personale/entrate correnti, previsto dal DM 17/03/2020, entro il limite del valore soglia, si deve comunque tenere conto che nell'anno 2023 la spesa del personale risulta inferiore alla stessa voce di costo da sostenere nell'anno 2025 per effetto di alcune dinamiche (costo segretario comunale in convenzione, adeguamenti contrattuali, assunzioni di personale nell'annoriento a tempo pieno personale in part time ecc.).

CAPACITA' ASSUNZIONALE**ANNO 2025****COMUNE DI FALCADE****A) INDIVIDUAZIONE DEI VALORI SOGLIA - ART. 4 COMMA 1 E ART. 6 - TABELLE 1 E 3**

FASCIA DEMOGRAFICA TABELLA 1 DECRETO 17/03/2020	B) ABITANTI DA 1.000 A 1.9999
VALORE SOGLIA PIU' BASSO TABELLA 1 DECRETO 17/03/2020	28,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO TABELLA 3 DECRETO 17/03/2020	32,60%

Differenziazione dei comuni per fascia demografica			Valore soglia più basso	Valore soglia più alto
Popolazione			tabella 1	tabella 3
-	999 abitanti	A	29,50%	33,50%
1.000	1.999 abitanti	B	28,60%	32,60%
2.000	2.999 abitanti	C	27,60%	31,60%
3.000	4.999 abitanti	D	27,20%	31,20%
5.000	9.999 abitanti	E	26,90%	30,90%
10.000	59.999 abitanti	F	27,00%	31,00%
60.000	249.999 abitanti	G	27,60%	31,60%
250.000	1.499.999 abitanti	H	28,80%	32,80%
1.500.000	abitanti	I	25,30%	29,30%

B) CALCOLO RAPPORTO SPESA DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI - ART. 2

SPESA PERSONALE DETERMINATA AI SENSI DELL'ART. 2 CO.1 LETT. A)	€ 752.593,07
ENTRATE CORRENTI DETERMINATE AI SENSI DELL'ART. 2 CO.1 LETT. B)	€ 3.163.904,95
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	23,79%

L'ENTE SI COLLOCA SOTTO IL VALORE SOGLIA PIU' BASSO**C) CALCOLO INCREMENTI TEORICO E CALMIERATO (PER GLI ANNI 2020-2024) DELLA SPESA DEL PERSONALE**

CALCOLO INCREMENTO TEORICO MASSIMO SPESA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO		ART. 4 COMMA 2 DECRETO 17/03/2020
ENTRATE CORRENTI	VALORE SOGLIA	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
€ 3.163.904,95	28,60%	
SPESA PERSONALE ANNO 2023 - ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	€ 752.593,07	
INCREMENTO TEORICO SPESA DEL PERSONALE ANNO 2025	€ 152.283,75	

TOTALE SPESA DEL PERSONALE PREVISTA a bilancio	2025	€ 894.256,30
---	-------------	---------------------

TOTALE LIMITE SPESA DEL PERSONALE DECRETO 17/03/2020 ANNO 2025	€ 904.876,82
---	---------------------

Ad oggi, per quanto concerne il Piano assunzionale 2025/2026/2027, le risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027 consentono di prevedere eventuali assunzioni a tempo indeterminato per la copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni o mobilità esterne o pensionamenti, e in particolar modo si evidenziano le seguenti necessità dotazionali dell'Ente:

- la necessità di provvedere all'assunzione, riservata esclusivamente alle categorie dei soggetti disabili di cui all'art. 1 comma 1 della Legge n. 68/1999, a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Collaboratore amministrativo - Area Operatori Esperti CCNL 16/11/2022 da assegnare all'Area Amministrativa, per la sostituzione di personale dimissionario, al fine di coprire la quota d'obbligo di cui all'art. 3, comma 1 della Legge n. 68/1999;
- eventuali altre assunzioni a tempo indeterminato per la copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni o mobilità esterne o pensionamenti, attualmente non previsti e/o non prevedibili, nel rispetto dei limiti e vincoli definiti dalla normativa vigente in materia.

Si prevede, per gli anni 2025-2026, anche la possibilità di utilizzo parziale di personale ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16/11/2022, per esigenze legate alla temporanea carenza di personale, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro pubblico impiego e di contenimento della spesa di personale.

Si prevede, inoltre, per gli anni 2025-2026-2027, la possibilità di formalizzare accordi ai sen-

si dell'art. 4 comma 4, lettera c) della legge n. 65/1986 al fine di rinforzare il servizio di polizia locale, per eventuali esigenze eccezionali e non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro pubblico impiego, di ordinamento della polizia municipale e di contenimento della spesa di personale.

D. Lavoro flessibile

Ai sensi dell'art. 9 comma 28 del d.l. 31.5.2010 n. 78 e dell'art. 20 comma 3 D.lgs. 75 del 25.5.2017 per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, la spesa annua per lavoro flessibile non può eccedere la spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ridotta del valore utilizzato per le stabilizzazioni.

Per gli anni 2025 e 2026 l'Amministrazione prevede il possibile ricorso al lavoro flessibile art. 36 D. Lgs. 165/2001, per esigenze temporanee e/o eccezionali delle Aree Amministrativa, Contabile e Tecnica, nel rispetto dei limiti e vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di lavoro flessibile, compreso il ricorso all'utilizzo dei lavoratori L.S.U e L.P.U. e di personale "a scavalco d'eccezione" ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 311/2004.

Certificazioni del Revisore dei conti:

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 (allegato al presente documento).

**3.3.3 Sottosezione
Obiettivi di
trasformazione
dell’allocazione
delle risorse
Strategia di coper-
tura del fabbisogno**

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE ASSUNZIONI 2025-2027									
ANNO 2025									
NUMERO POSTI	Area ccnl 16/11/2022	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	TEMPO	ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	SPESA ANNUA prevista al lordo oneri riflessi	DECORRENZA	NOTE
1	Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo	AMMINISTRATIVA	INDETERMINATO	TEMPO PIENO	collocamento obbligatorio categorie protette ai sensi della Legge n. 68/1999 - procedura mobilità art. 34/bis D. Lgs. 165/2001 non prevista	30.000,00	entro il 31/12/2025	collocamento obbligatorio categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68 del 12 marzo 1999 in sostituzione di personale che cessa dal servizio nell'anno 2025
A) copertura dei posti che si renderanno vacanti nel corso dell'anno per dimissioni o mobilità esterne o pensionamenti, nel rispetto dei limiti e vincoli previsti dalla normativa vigente in materia;									
B) ricorso all'utilizzo del lavoro flessibile, disciplinato dall'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali delle Aree Amministrativa, Contabile e Tecnica, nel rispetto dei limiti e vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di lavoro flessibile, ivi compreso il ricorso all'utilizzo dei lavoratori L.S.U. e L.P.U., nonché l'utilizzo di personale "a scavalco d'eccezione", ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004.									
ANNO 2026									
NUMERO POSTI	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	TEMPO	ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	SPESA ANNUA prevista al lordo oneri riflessi	DECORRENZA	NOTE
A) copertura dei posti che si renderanno vacanti nel corso dell'anno per dimissioni o mobilità esterne o pensionamenti, nel rispetto dei limiti e vincoli previsti dalla normativa vigente in materia;									
B) ricorso all'utilizzo del lavoro flessibile, disciplinato dall'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali delle Aree Amministrativa, Contabile e Tecnica, nel rispetto dei limiti e vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di lavoro flessibile, ivi compreso il ricorso all'utilizzo dei lavoratori L.S.U. e L.P.U., nonché l'utilizzo di personale "a scavalco d'eccezione", ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004.									
ANNO 2027									
NUMERO POSTI	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	TEMPO	ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	SPESA ANNUA prevista al lordo oneri riflessi	DECORRENZA	NOTE
A) copertura dei posti che si renderanno vacanti nel corso dell'anno per dimissioni o mobilità esterne o pensionamenti, nel rispetto dei limiti e vincoli previsti dalla normativa vigente in materia;									

Si prevede, per gli anni 2025-2026, anche la possibilità di utilizzo parziale di personale ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16/11/2022, per esigenze legate alla temporanea carenza di personale, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro pubblico impiego e di contenimento della spesa di personale.

Si prevede, inoltre, per gli anni 2025-2026-2027, la possibilità di formalizzare accordi ai sensi dell'art. 4 comma 4, lettera c) della legge n. 65/1986 al fine di rinforzare il servizio di polizia locale, per eventuali esigenze eccezionali e non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro pubblico impiego, di ordinamento della polizia municipale e di contenimento della spesa di personale.

**3.3.4 Sottosezione
Formazione del
personale**

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

- comma 8, comma 10, lettera c e comma 11) della Legge 6 novembre 2012, n. 190, concernente 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:

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. 2. 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: 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 aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ..." ;

Da ultimo è intervenuta la Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 16/01/2025 la quale si propone obiettivi formativi specifici, con enfasi particolare sulla riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali e sul rafforzamento delle competenze digitali del personale delle pubbliche amministrazioni, come espressamente richiamato nel Piano nazionale di ripresa e resilienza.

L'atto di indirizzo declina, inoltre, il sistema di offerta formativa offerto congiuntamente dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA. A supporto delle iniziative di formazione sulle competenze intervengono i Poli formativi territoriali, istituiti in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, le Regioni e le Università, proprio per garantire l'accesso capillare alla formazione specialistica. l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione, gli obiettivi e i risultati attesi della formazione".

Tra i percorsi di formazione promossi dal Dipartimento della funzione pubblica un ruolo centrale riveste la piattaforma Syllabus.

Le aree strategiche da sviluppare attraverso gli interventi formativi sono:

- leadership;
- competenze manageriali e soft skills di dirigenti e dipendenti;
- transizione amministrativa transizione digitale e ecologica;
- valori e principi delle amministrazioni pubbliche.

La direttiva si propone, inoltre, di aumentare il numero di ore di formazione pro-capite per dipendente.

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

- 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
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

L'Ente attiverà le opportunità di formazione attraverso risorse interne appositamente destinate (fondi propri stanziati in bilancio) ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative (es. portale Syllabus, portale IFEL, altri soggetti accreditati di formazione gratuita rivolta al personale degli Enti locali).

La formazione potrà essere effettuata nelle seguenti modalità:

- apprendimento autonomo
- formazione in presenza
- webinar

La piattaforma Syllabus per la natura dei contenuti formativi e per le metodologie di apprendimento, costituisce l'entry point del sistema formativo pubblico.

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

La formazione è rivolta a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate, individuando:

- Area di competenza e priorità strategica di riferimento secondo quanto riportato al punto a)
- Eventuale carattere di obbligatorietà della formazione (con relativo riferimento normativo)
- Destinatari;
- Modalità di erogazione della formazione (apprendimento autonomo/in presenza/webinar);
- Numero di ore pro-capite previste;
- Risorse attivabili (syllabus o altro soggetto erogatore);
- Tempistiche per la realizzazione dell'intervento formativo.

Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

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

la formazione dovrà essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro, ponderando la qualità della formazione con il rendimento e il miglioramento delle funzioni proprie di ogni dipendente

Programma formativo:

Gli interventi formativi dovranno necessariamente riguardare le seguenti aree, comuni a tutti i dipendenti:

- Trasparenza/anticorruzione/codice di comportamento (L. 190/2012)
- Rispetto della normativa in materia di privacy (reg. UE 2016/679)
- Digitalizzazione della PA, uso di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, accessibilità e tecnologie assistive (Codice Interventi formativi dell'Amministrazione digitale)
- Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008)
- Formazione continua di aggiornamento e approfondimento

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

La normativa in materia di PIAO ha sempre tenuto in considerazione le esigenze di semplificazione necessarie per gli enti di piccole dimensioni, individuandoli in quelli con meno di cinquanta dipendenti.

A tal proposito l'art. 6, comma 6 del decreto legge n. 80/2022, convertito in Legge n. 113/2022, ha demandato al decreto ministeriale di definizione dello schema tipo di PIAO l'individuazione delle semplificazioni per gli enti rientranti in questa fattispecie. L'art. 6 del decreto ministeriale attuativo n. 132/2022, ha disciplinato le modalità semplificate per gli enti tenuti all'adozione del PIAO con meno di cinquanta dipendenti, individuando quali "Sezioni" obbligatorie le seguenti:

- Scheda anagrafica dell'Amministrazione.
- Sezione Valore pubblico, limitatamente alla sottosezione "2.3 Rischi corruttivi e trasparenza".
- Sezione Organizzazione e capitale umano relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione ma con semplificazione nei contenuti di ciascuna.

Alla luce delle disposizioni regolamentari in argomento, e dello schema tipo di PIAO allegato al richiamato decreto ministeriale, gli enti con meno di cinquanta dipendenti, tra i quali rientra il Comune di Falcade, non sono tenuti a porre in essere il monitoraggio del PIAO.