Comune di ALIFE
Provincia di CASERTA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Modalità semplificata per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti

(art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:
- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	ALIFE	
Indirizzo	Piazza Liberazione n.1	
Recapito telefonico	08231310520	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.alife.ce.it	
e-mail	areaamministrativa@comune.alife.ce.it	
PEC	protocollo@pec.comune.alife.ce.it	
Codice fiscale/Partita IVA	820000320612	
Sindaco	Fernando De Felice	
Numero dipendenti al 31.12.2024	12	
Numero abitanti al 31.12.2024	7445	

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Performance

Tale sezione non è stata predisposta all'interno del presente piano, non essendo prevista l'obbligatorietà per i Comuni con meno di 50 dipendenti. Il piano degli obiettivi e il piano esecutivo di gestione costituiscono l'oggetto della D. G. C. n. 26 del 25/03/2025.

Si dà atto che con D. G. C. n. 66 del 28.05.2024 è stato aggiornato il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2.2 Rischi corruttivi e trasparenza

Si ci riporta al contenuto della D. G. C. n.25 del 25/03/2025, avente ad oggetto: "CONFERMA DELLA SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIAO 2024/2026, PER L'ANNO 2025", in base alle indicazioni contenute nell'aggiornamento 2024 al PNA 2022.

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

SINDACO: Fernando De Felice	SEGRETARIO COMUNALE: Dott.ssa Carmela Petrillo

NUCLEO DI VALUTAZIONE
DOTT. Giuseppe Vessella.
DOTT. Luigi Crispino
DOTT. Giuseppe Ferrazzano

ORGANO COLLEGIALE U.P.D.
D. G. C. N.96 del 10/09/2024

1) ***FUNZIONARIO ELEVATE QUALIFICAZIONI AREA POLIZIA LOCALE***			
RESPONSABILE DEL SERVIZIO: TEN. Sergio Fusco			
SERVIZI	Verbalizzazione e accertamenti violazioni al codice della strada. Gestione verbali codice della strada con predisposizione ruoli coattivi Adempimenti sanzionatori previsti dalla L.689/81 e ss.mm.ii. ivi compreso emissione ordinanze ingiunzione e predisposizione dei ruoli coattivi Viabilità e traffico Pubblica sicurezza Vigilanza del territorio Piano di emergenza comunale e Protezione civile Gestione del mercato settimanale (controllo concessioni e spuntisti) Fiere e sagre Polizia edilizia, tributaria e cimiteriale Polizia amministrativa, commerciale ed annonaria Polizia ambientale, urbana e rurale Polizia giudiziaria Rapporti con altri Organi Istituzionali (Prefettura, Questura ecc.) Servizi di rappresentanza Notifiche atti Istruttorie accertamenti anagrafici ed informatici richiesti anche da altri servizi del Comune e altri Enti ed istituzioni Rilascio pareri e nulla osta preventivi propedeudici ad autorizzazioni e concessioni per manifestazioni, spettacoli ed eventi di varia natura		

Numero Posti	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Cognome e Nome**
1	Istruttore vigilanza f.f.	Ex cat. C	Sergio Fusco

1	Istruttore Vigilanza	Ex cat.C	Luigi Cassano
1	Istruttore Vigilanza	Ex cat. C	Elena Ersilia Mancini
1	Istruttore Vigilanza	Ex cat. C	Luigi Ravone

2)FUNZIONARIO ELEVATE QUALIFICAZIONI AREA ECONOMICO - FINANZIARIA			
RESPONSABILE DEL SERVIZIO F.F.:ING. ANTONIO RAPUANO			
SERVIZI:	**Personale:** Assunzione, costituzione e gestione Rapporti di lavoro Relazioni sindacali **Economico Finanziaria** **Contenzioso:** Contabilità Tributi Gestione del patrimonio Contenzioso		
Numero Posti	**Profilo Professionale**	**Categoria**	**Cognome e Nome**
1	Funzionario	Ex cat. D	Ing Antonio Rapuano
1	Operatore specialistico	Ex cat. B	Maria Bucci

3) FUNZINARIO ELEVATE QUALIFICAZIONI LAVORI PUBBLICI	
RESPONSABILE DEL SERVIZIO:ING. ANTONIO RAPUANO	
SERVIZI	**Lavori pubblici:** Lavori e servizi pubblici che non rientrano nelle competenze di altre aree Manutenzione beni demaniali e patrimoniali Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro Espropri Responsabile unico nei procedimenti di gara ed espropri Viabilità e illuminazione pubblica Servizio idrico integrato e distribuzione gas **SUAP:** Commercio e SUAP

Numero Posti	Profilo Professionale	Categoria	Cognome e Nome
1	Funzionario	Ex cat. D	Ing Rapuano Antonio

1	Istruttore	Ex cat. C	Francesco Cirioli

4) FUNZINARIO ELEVATE QUALIFICAZIONI AREA A.T.A.	
RESPONSABILE DEL SERVIZIO:ING. RAFFAELE D'ABBRACCIO	
SERVIZI	**Urbanistica e edilizia privata:** Urbanistica Pianificazione territoriale Toponomastica Edilizia privata **Edilizia residenziale pubblica:** Edilizia residenziale pubblica e piani edilizi economici e popolari **Tutela ambientale e servizi:** Tutela del verde Nettezza Urbana e smaltimento rifiuti Servizi cimiteriali Gestione canili

Numero Posti	Profilo Professionale	Categoria	Cognome e Nome
1	Funzionario	Ex cat. D	Ing D'Abbraccio Raffaele
1	Operatore	Ex cat. A	Sante Garzi

1	Operatore	Ex cat. A	Adriano Mattei
1	Operatore	Ex cat. A	Michele Pascale

5) FUNZINARIO ELEVATE QUALIFICAZIONI AREAAMMINISTRATIVA	
RESPONSABILE DEL SERVIZIO: ING: RAFFAELE D'ABBRACCIO	
SERVIZI	**Affari Istituzionali:** Segreteria, Giunta-Consiglio Assistenza organi Albo pretorio e protocollo Contratti Acquisizione di beni e servizi relativi agli uffici **Assistenza:** Servizi sociali Attività di sostegno delle fasce deboli Politiche giovanili e pari opportunità **Servizi demografici:** Anagrafe, stato civile ed elettorale **Istruzione, Cultura, Sport e tempo libero:** Cultura Biblioteca Promozione sport e tempo libero Assistenza scolastica Associazionismo e volontariato Turismo

Numero Posti	Profilo Professionale	Categoria	Cognome e Nome
1	Funzionario	Ex cat. D	Ing: Raffaele D'Abbraccio
1	Istruttore	Ex cat. C	Sasso Giuseppe

RIEPILOGO STRUTTURA ORGANIZZATIVA

totale posti coperti a tempo indeterminato e pieno n.11
totale posti coperti a tempo determinato (art.1 c.557 L.311/2004) n.1
totale posti coperti (pieno e part-time) n.12

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'istituto del lavoro agile/smart working è una forma di organizzazione e di esecuzione della prestazione lavorativa volta anzitutto e principalmente a promuovere, per i propri dipendenti, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (work-life balance) in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e tenendo conto degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81.

Questa amministrazione non si è dotata della fonte regolamentare interna a riguardo.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)*articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)*d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale		# PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2025 – 2027 **(Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)** **PREMESSA** Il decreto legislativo n. 198/2006, a norma dell'art. 6 della Legge N. 248/2006, riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i princìpi di cui al decreto leg/vo n. 196/2000 recante "*Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*" e alla legge n. 125/91 recante "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*". La Direttiva 23/5/2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo n. 2006/54/CE recante "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità. Le disposizioni del Decreto n. 198/2006 hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni per salvaguardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

		Le azioni positive, inoltre, rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "*speciali*" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "*temporanee*" in quanto necessarie fin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Esse hanno, in particolare, lo scopo di: • Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; • Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; • Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici; • Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo; • Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità; • Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi. Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n.198/2006) definisce le azioni positive come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra*

		uomini e donne nel lavoro" e al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano: - Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro - Divieto di discriminazione retributiva - Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera - Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali - Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici - Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali - Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza - Divieto di discriminazione nelle carriere militari - Divieto di licenziamento per causa di matrimonio. Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. In considerazione di quanto sopra, il Comune di Alife, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

LO STATO DI FATTO DEL COMUNE DI ALIFE ALLA DATA DELL'1/1/2025

Nella tabella che segue si riporta una fotografia dell'Ente ed i dati relativi al personale a tempo indeterminato presente alla data dell'1/1/2025:

	TOTALE	UOMINI	DONNE
PERSONALE COMPLESSIVO	12	10	2
CATEGORIA ex cat.D	2	2	0
CATEGORIA ex cat.C	6	5	1
CATEGORIA ex cat. B	1	0	1
CATEGORIA ex cat, A	3 (oltre n.1 sospeso)	3	0
TITOLARI DI EQ	3	3	0
Segretario Comunale	1		1

Ne deriva un quadro generale, caratterizzato da una prevalenza esclusiva, tra i dipendenti, di sesso maschile.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Sono obiettivi generali del piano:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.

- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- attivare l'equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.

3
AZIONI POSITIVE

1. SETTORE DI INTERVENTO
FORMAZIONE

Descrizione: Nell'ambito della formazione professionale è possibile indirizzare e programmare gli interventi formativi in modo da garantire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio le medesime chances di crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: diffusione di valori fondamentali condivisi quali etica integrità, legalità, trasparenza, autonomia, responsabilità; attuazione in modo congiunto ai piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed integrità approvati dai singoli Enti; promozione di forme di comparazione e benchmarking tra Amministrazioni, per stimolare buone pratiche e comportamenti diffusi; salute e sicurezza in relazione a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e dalla legge 190/2012:

Azione positiva 1: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time, se presenti, o eventuali lavoratrici, se presenti, e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap, se presenti. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale.

Azione positiva 2: Incrementare la partecipazione del personale a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze personali in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.

Soggetti Coinvolti: Responsabili di Area e di servizio – Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. SETTORE DI INTERVENTO
ORARI DI LAVORO

Descrizione: La gestione dell'orario di lavoro, ove correttamente orientata, può direttamente favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Finalità strategiche: Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Articolazione individuale delle ferie al fine di agevolare i rientri in servizio anticipati post maternità o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

		Azione positiva 2: Condivisione delle competenze professionali e delle attività amministrative affidate ai singoli dipendenti onde consentire la facile sostituzione del personale assente, soprattutto relativamente alle postazioni di front office, per motivi imprevedibili ed urgenti anche non legati alla condizione di genitorialità. **Soggetti Coinvolti**: Responsabili di Area e servizi – Segretario Comunale. **A chi è rivolto:** in via preferenziale al personale dipendente con responsabilità familiari, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale. **3. SETTORE DI INTERVENTO** **CARRIERA E PROFESSIONALITA'** **Descrizione**: Lo sviluppo di carriera e la crescita professionale devono necessariamente prescindere dal genere sessuale del personale in servizio, dalla condizione personale e familiare, nonché dall'articolazione temporale della prestazione lavorativa, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. **Finalità strategica:** Creare un ambiente lavorativo stimolante ove sia chiaro il percorso di sviluppo di carriera al fine di migliorare i servizi dell'ente e la compartecipazione del personale dipendente agli obiettivi programmatici. **Azione positiva 1:** Implementare un sistema di valutazione dei risultati massimamente oggettiva ed utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, senza discriminazioni di genere. **Azione positiva 2:** valorizzare attitudini e capacità personali, in particolare nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, provvedere a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti. **Azione positiva 3:** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, ove possibile, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile. **Azione positiva 4:** Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile. **Soggetti coinvolti:** Responsabili area e servizio – Responsabile per la Gestione del Personale **A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti. **4. SETTORE DI INTERVENTO** **INFORMAZIONE** **Descrizione:** Le attività di informazione poste in essere dall'Ente devono privilegiare e diffondere le buone pratiche intraprese per le pari opportunità. **Finalità strategica:** Accrescere la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere e la partecipazione degli stessi alla programmazione degli obiettivi ed alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. **Azione positiva 1:** Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità attraverso la condivisione del presente Piano di Azioni Positive, previa pubblicazione sul sito internet del Comune. **Soggetti Coinvolti**: Responsabile area amministrativa - Segretario Comunale. **A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti, a tutti i cittadini.

		RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE Il Comune di ALIFE si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, e con le risorse disponibili a bilancio. **DURATA DEL PIANO** Il presente Piano ha durata triennale 2025/2027. Fermo restando l'obbligo di aggiornamento triennale, lo stesso rimane comunque vincolante fintanto che non venga adottato il nuovo Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità.
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	ASPETTI DI CARATTERE GENERALE 1. PREMESSA Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente: • il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento; • un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001); • un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001); • il documento organizzativo principale in ordine: - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Aree); - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001);

		- all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione; - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.). 2. CONTENUTI In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 possono essere così riassunti: a) rilevazione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001; b) individuazione della consistenza della dotazione organica intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.; c) rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale; d) individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente; e) evidenza del rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica, come imposti dalla normativa vigente. L'assetto organizzativo dell'ente è in fase di evoluzione, una prima riorganizzazione viene approvata con il presente documento nell'apposita sezione dell'organigramma. Tale riorganizzazione è finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. 3. DURATA Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2025 – 2027. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..La modifica nel corso d'anno del piano è possibile per mutate esigenze dell'Ente o a seguito di intervento normativo. 4. CAPACITÀ ASSUNZIONALE RIFERIMENTI NORMATIVI Il limite di cui all'art1 comma 557 della legge 296/2006 ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali

		dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.” Il legislatore ha inteso modificare le regole per le assunzioni di personale superando il vincolo del turnover, basando la capacità assunzionale dei Comuni sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, in modo da farsi scaturire un ampliamento delle capacità assunzionali degli enti in linea con il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti; mentre, per le p.a. che superano tale rapporto, non si produce un effetto automatico di blocco delle procedure assunzionali, ma tali enti dovranno darsi un percorso per rientrare, entro il 2025, all'interno di tale rapporto. Per l’attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del

		27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020 determinando le fasce demografiche e i valori soglia. Il suddetto Decreto attuativo, come enunciato nell'art. 1 individua i 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 così come successivamente assestato, oltre che le 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 del ministero della pubblica amministrazione di concerto con il ministero dell'economia e finanza e dell'interno, sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, del 13.5.2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n.226 del 11/9/2020 da indicazioni operative sulla modalità di calcolo. Pertanto a decorrere dal 2021 i comuni che sulla base dei dati del 2020, si collocano, anche a seguito della maggior spesa, fra le due soglie, assumono come parametro a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale, il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggior spesa. Per gli enti che invece si trovino al di sotto dei valori soglia più bassi è possibile incrementare le proprie spese di personale, che saranno in deroga, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 per nuove assunzioni con una percentuale crescente dal 2020 al 2024 determinata per fascia demografica Verificato che la logica della norma si basa sul concetto di variabilità e il rispetto dei valori di riferimento va garantito sia in sede di bilancio di previsione che di consuntivo dovendo adeguare i valori all'ultimo rendiconto approvato. Rilevato inoltre che il conteggio della percentuale di riferimento è variabile e che pertanto, aumentando o diminuendo le proprie entrate, è possibile da un anno all'altro modificare la propria percentuale cambiando il regime di riferimento. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024 Nella tabella la consistenza in termini quantitativi del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

DOTAZIONE ORGANICA AL 31-12-2024										
Cat	Area	Tempo Pieno	Tempo Parz.	Retribuzioni	Indennità di posizione	Totale Spesa Annua	Contributi 26,68%	Irap 8,50%	Inail 1,06%	Spesa totale
EXD1	Funzionari EQ	2		51.790,38 €	32.000,00 €	83.790,38 €	22.355,27 €	7.122,18 €	888,18 €	114.156,01 €
EXC5	Istruttori	5		137.398,87 €	- €	137.398,87 €	36.658,02 €	11.678,90 €	1.456,43 €	187.192,22 €
EXC3	Istruttori		1	8.885,58 €	3.000,00 €	11.885,58 €	3.171,07 €	1.010,27 €	125,99 €	16.192,92 €
EXB4	Operatori esperti	1		22.643,48 €	- €	22.643,48 €	6.041,28 €	1.924,70 €	240,02 €	30.849,48 €
EXA5	Operatori	1		10.855,38 €	- €	10.855,38 €	2.896,21 €	922,71 €	115,07 €	14.789,36 €
EXA4	Operatori	1		21.660,99 €	- €	21.660,99 €	5.779,15 €	1.841,18 €	229,61 €	29.510,93 €
EXA1	Operatori	2		41.309,58 €	- €	41.309,58 €	11.021,40 €	3.511,31 €	437,88 €	56.280,17 €
Totale		**12**	**1**	**294.544,26 €**	**35.000,00 €**	**329.544,26 €**	**87.922,41 €**	**28.011,26 €**	**3.493,17 €**	**448.971,09 €**

Tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e considerati gli indirizzi strategici riportati nella prima parte, si quantifica, nella seguente tabella, le risorse che, nell'arco del triennio della programmazione finanziaria presa in considerazione, verranno destinate ai fabbisogni di spesa del personale:

RISORSE DA DESTINARE AI FABBISOGNI DI SPESA DEL PERSONALE	2025	2026	2027
Fabbisogno assorbito dal personale in servizio	653.389,61	747.452,70	818.602,52
Fabbisogno relativo ad ulteriori assunzioni nei limiti delle facoltà assunzionali di cui al D.P.C.M. 17 aprile 2020	60.345,02	65.263,51	
Totale Fabbisogno	713.734,63	812.716,21	818.602,52

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Si specifica, infine, che per la determinazione della capacità assunzionale la normativa di riferimento è contenuta nel Decreto Crescita n. 34/2019 che ha innovato in materia di assunzione degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, nello specifico, che i comuni "possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico

		dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione". Per l'attuazione della disposizione, il Decreto Crescita ha previsto un apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina dettata dal citato comma. Il predetto DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2026 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	ANNO 2025			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2024		7.522	e
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	640.656,88 €	(l)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021		4.574.979,83 €	
	2022		4.554.585,73 €	
	2023		4.582.680,12 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			4.570.748,56 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		677.970,82 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	3.892.777,74 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		16,46%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		30,90%
ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	406.500,33 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	1.047.157,21 €	
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025	(g)		26,90%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(h)	1.047.157,21 €	

Dall'analisi della tabella sopra riportata si rileva che per l'anno 2025 il tetto massimo della spesa di personale non può superare l'importo di € 1.047.157,21.

a) Limite spesa anno 2025	1.047.157,21
b) Costo personale 2025	653.389,61
c) Assunzioni tempo indeterminato anno 2025	60.345,02
d) Assunzioni previste tempo determinato	0,00
e) c+d Incremento spesa del Personale	60.345,02
f) b+e Totale spesa personale 2025	713.734,63
g) a-f Differenza	333.422,58

a) Limite spesa anno 2026	1.047.157,21
b) Costo personale 2026	747.452,70
c) Assunzioni tempo indeterminato anno 2026	65.263,51
d) Assunzioni previste tempo determinato	0,00
e) c+d Incremento spesa del Personale	65.263,51

f) b+e Totale spesa personale 2026	812.716,21
g) a-f Differenza	234.441,00

Si desume, pertanto, che il limite massimo della spesa di personale pari ad € 1.047.157,21viene rispettato alla luce della previsione di spesa, per le annualità 2025 e 2026.La nuova spesa del personale è calcolata per l'anno 2025 in € 713.734,63 con ulteriore margine di € 333.422,58 e per l'anno 2026 in € 812.716,21 con ulteriore margine di € 234.441,00.

Per quanto riguarda le modalità di reclutamento del personale, il Responsabile del Settore Risorse Umane può valutare di utilizzare le modalità di reclutamento ritenute più adeguate rispetto ad esigenze di celerità o per meglio finalizzare gli obiettivi assunzionali (indizione concorso pubblico/scorrimento graduatoria/utilizzo elencoidonei ecc.).

5) Personale. Movimentazioni previste nel triennio 2025-2027

- Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni edi spesa di personale, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.
- Per il triennio 2025/2027 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:
    a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, delD.Lgs. 165/2001);
    b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs.165/2001);
    c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
    d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
    e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006);

f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal temine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP;

g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

- In sede di programmazione del nuovo fabbisogno triennale del personale 2025/2027, nell'ambito della dotazione organica propria dell'ente, sono previste le seguenti procedure assunzionali secondo il prospetto che segue:

Piano delle assunzioni 2025

AREA	Profili Professionali	Tempo pieno/parziale	Numero assunzioni	Incidenza mesi	Costo assunzioni 2024 Bilancio 2024	Modalità assunzione
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Amministrativo	100%	1	5	14.753,51	Mobilità, utilizzo graduatoria, altri enti, concorso, Ripam,/altri
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Finanziario	50%	1	8	16.398,38	Art.110 d.lvo 267/00
Istruttori	Istruttore Polizia Locale	100%	1	11	31.912,44	Mobilità, utilizzo graduatoria, altri enti, concorso, Ripam,/altri
	Totali Area Funzionari ed E.Q.		**3**		**63.064,33**	

Il profilo dell'istruttore di Polizia Locale fa riferimento all'assunzione in mobilità effettuata in data 16.01.2025, già prevista nel precedente PIAO 2024/2026 approvato con D. G. C. n. 115 del 21.10.2024.

Piano delle assunzioni 2026

AREA	Profili Professionali	Tempo pieno/parziale	Numero assunzioni	Incidenza mesi	Costo assunzioni 2025 Bilancio 2025	Modalità assunzione
Istruttori	Istruttore Amministrativo - Servzi demografici	100%	1	8	21.754,50	selezione idonei
Istruttori	Istruttore Polizia Locale	100%	1	8	21.754,50	selezione idonei
Istruttori	Istruttore Tecnico	100%	1	8	21.754,50	selezione idonei
	Totali Area Istruttori		**1**		**65.263,51**	

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO e le altre forme di LAVORO FLESSIBILE

Al manifestarsi di esigenze ad oggi non prevedibili e, comunque, nei limiti degli stanziamenti iscritti a carico del bilancio di previsione, resta sempre possibile il ricorso ad assunzioni a tempo determinato, a forme di lavoro flessibile e di condivisione di personale con altri Enti sulla base delle normative vigenti. A monte del ricorso a tali soluzioni dovrà, comunque, essere sempre effettuata una preventivaverifica del mantenimento del rispetto dei vincoli di sostenibilità della spesa di personale.

		CERTIFICAZIONE DEL REVISORE DEI CONTI Il Piano dei Fabbisogni di Personale 2025-2027, così come rappresentato nel presente provvedimento, è stato sottoposto 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 favorevole (verbale n. 9 del 26/03/2025 prot. 4636/25).
	3.3.4 Formazione del personale	**PREMESSA** L'acquisizione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. Qualsivoglia organizzazione, e in particolar modo quella pubblica, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione. L'applicazione di tale principio ha riscontrato negli ultimi anni diverse difficoltà, ed è stato realizzato solo parzialmente, per effetto, tra l'altro, della riduzione delle risorse finanziarie determinata dalle politiche di *spending review*. La questione della formazione del capitale umano presenta oggi una rinnovata attualità nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione per effetto di una pluralità di fattori: a) una nuova stagione di reclutamenti, che ha comportato, negli ultimi anni, una significativa immissione di nuovo personale all'interno delle amministrazioni italiane; b) un contesto in rapida evoluzione, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze; c) gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (di seguito anche "PNRR"), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione europea n. 10160/21 il 13 luglio 2021. In particolare, lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.

		Numerose discipline di settore hanno previsto, nel tempo, specifici piani o obblighi formativi, declinati in termini generali o quali requisiti di qualificazione per lo svolgimento di determinate funzioni, per l'efficace realizzazione di alcune attività amministrative e, più in generale, il rafforzamento della capacità amministrativa. Ciò, in ossequio al principio generale secondo il quale la programmazione autonoma, da parte delle amministrazioni, delle attività formative correlate ai propri specifici fabbisogni, è bilanciata dal dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore. In questa sede si richiama l'obbligatorietà della formazione in materia di: a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4); b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37); c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5); d) etica, trasparenza e integrità; e) contratti pubblici; f) lavoro agile; g) pianificazione strategica h) impatto sui diritti e le libertà delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali. In termini più generali, la disciplina del PIAO stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere "*finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali*". La formazione e lo sviluppo delle competenze del personale pubblico rappresentano imprescindibili azioni di accompagnamento e promozione di specifici processi di riforma e di innovazione, dai quali si attendono significativi elementi di discontinuità in termini di *performance*. Coerentemente con questo principio, considerati gli ambiziosi traguardi di trasformazione e di innovazione della pubblica amministrazione legati alle riforme e agli investimenti attivati dal PNRR, tutta la formazione del personale delle pubbliche amministrazioni promossa dal Piano e funzionale alla sua attuazione, benché non resa obbligatoria da specifiche norme, **deve essere intesa come "necessaria", ovvero indispensabile per il conseguimento di** *milestone* **e** *target.* Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico, ed è compito dei Responsabili (EQ) gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale. Tali principi sono stati recentemente consolidati con l'emanazione, il 23 gennaio 2025, di una direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto "**Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti**", nota come "Direttiva Zangrillo"

La Direttiva stabilisce che la promozione della formazione deve essere uno specifico obiettivo di performance di ciascun responsabile, il quale assicura la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione *pro capite* annue, a partire dal 2025, **non inferiore a 40**, pari ad una settimana di formazione per anno.

Il presente Piano mira dunque ad assicurare la corretta rilevanza alla formazione quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, e a realizzare le condizioni per favorire la partecipazione delle persone alle attività formative, sviluppando le competenze e trasformarle in patrimoni dell'intera organizzazione, anche attraverso la costruzione di sistemi di gestione delle conoscenze

Inoltre, va sottolineato come le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze ivi riportate abbiano lo scopo di produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, le amministrazioni stesse, i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

ANALISI DEL CONTESTO, DEI FABBISOGNI E OBIETTIVI STRATEGICI

Analisi del contesto

Per i dati relativi al contesto e alla struttura organizzativa dell'Ente, si rimanda alla specifica sezione all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione.

In relazione alla specifica struttura organizzativa dell'Ente, e in linea con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, le unità ad Elevata Qualificazione sono coinvolte 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 del Servizio di competenza.

Tutti i dipendenti dell'Ente, attraverso il confronto con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL del 16 novembre 2022, sono chiamati ad un confronto in relazione alle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera i) del sopra richiamato Contratto Collettivo.

Analisi dei Fabbisogni Formativi

Sulla base dell'*assessment* iniziale, sono state identificate le seguenti priorità:

- Prevenzione della corruzione, trasparenza, codice di comportamento, etica ed integrità
- Transizione al digitale
- Competenze in materia di appalti pubblici

		• Aggiornamento normativo continuo in relazione alle specificità dei Servizi di appartenenza Obiettivi Strategici 1. Raggiungimento delle 40 ore annue di formazione per ciascun dipendente 2. Miglioramento della capacità e della *performance* amministrativa dell'Ente 3. Sviluppo e consolidamento delle competenze Destinatari • Tutti i dipendenti dell'Ente, ai sensi dell'art. 55 del CCNL 2019/2021 **MODALITÀ DI EROGAZIONE** Le attività di formazione saranno realizzate mediante diverse tipologie di intervento: - somministrazione di video-corsi, in modalità sincrona e asincrona, organizzati da Syllabus, dall'IFEL, dall'ANCI, dall'ASMEL, dall'Albo Nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali e/o da altri enti e organismi accreditati; - formazione mediante affidamento di incarichi esterni e/o attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione. La durata delle attività sarà calibrata in relazione al contenuto ed alla necessità di garantire, in ogni caso, la prestazione dei servizi quotidiani rivolti al cittadino, senza impattare sulla regolare attività degli uffici. Le modalità di realizzazione degli interventi formativi ritenute più opportune verranno individuate di volta in volta, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. Il Segretario Generale, inoltre, in qualità di RPCT, cura la sintesi – anche a mezzo *e-mail* o altri strumenti di comunicazione interna – di specifici aggiornamenti normativi, di disposizioni operative e di quant'altro ritenga utile e rilevante ai fini dei controlli interni e della prevenzione della corruzione. Le attività di formazione sono completate dalla fruizione, secondo i fabbisogni individuati da ciascun Servizio, di abbonamenti a riviste *on line* ed altre fonti specializzate, al fine di contribuire ad accrescere, in tal modo, gli obiettivi organizzativi e la crescita professionale di ciascun attore dell'organizzazione.

		MISURE VOLTE AD INCENTIVARE E FAVORIRE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE (LAUREATO E NON) Oltre all'attivazione di corsi di formazione, sia in presenza che in modalità webinar, durante l'orario lavorativo, l'Ente assicura il rispetto di quanto previsto dall'articolo 47 del CCNL del 16/11/2022, e in particolare del comma 2 del citato articolo, che prevede, per i lavoratori con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione (compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno, la possibilità di accedere a congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse aree in servizio. **VALENZA DELLA FORMAZIONE AI FINI PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE** Tutti i dipendenti destinatari dei percorsi formativi sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno di riferimento. Come previsto nella direttiva Zangrillo del 24 gennaio 2024, è necessario evidenziare come *"la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dell'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale [...] il raggiungimento degli obiettivi formativi dei dipendenti rileva altresì in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o le qualifiche diverse".* **COSTO DELLA FORMAZIONE** Il presente piano della formazione troverà adeguata copertura negli attuali stanziamenti di bilancio di previsione 2025/2027. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedimentali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell'ente o su eventuali risorse etero finanziate. Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento: - formazione interna: attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. - formazione 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 organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio; - formazione a distanza: i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar. Le attività formative sono destinate al personale interno ai sensi dell'art. 55 CCNL 16/11/2022 L'impegno delle risorse da destinare alla formazione specialistica da parte dei Responsabili dei Servizi sarà effettuato sulla base del budget annuo assegnato.