

COMUNE DI LUNAMATRONA

PIAO 2025-2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione



Approvato con delibera di G.C. n. 022 del 28.03.2025
Modificato con delibera di G.C. n. 058 del 01.08.2025

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la dimensione quantitativa della “risorse personale”, per perseguire obiettivi di adeguatezza e di “corretto dimensionamento” delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento. La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

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).

<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</p> <p>TOTALE: n. 11 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 11 a tempo indeterminato</p> <p>n. 0 a tempo determinato</p> <p>n. 9 a tempo pieno</p> <p>n. 2 a tempo parziale (una unità di personale a 18 ore e una a 24 ore)</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 4 Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, ex cat. D</p> <p>così articolate:</p> <p>n. 1 con profilo di Funzionario contabile</p> <p>n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo</p> <p>n. 1 con profilo di Funzionario tecnico</p> <p>n. 1 con profilo di Funzionario socioassistenziale</p>
---	--	---

		<p>n. 5 Area degli Istruttori, ex cat. C così articolate: n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile n. 1 con profilo di Istruttore tecnico n. 1 con profilo di Istruttore di vigilanza – Agente di Polizia Locale</p> <p>n. 2 Area degli Operatori esperti, ex cat. B <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Operatore tecnico esperto</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall’articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, viene effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell’ultima delle tre annualità considerate, e dell’anno 2024 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l’ultimo Rendiconto approvato dal Comune di Lunamatrona è relativo all’esercizio 2024, così come approvato con delibera di C.C. n. 011 del 28.04.2025; ▪ il Comune di Lunamatrona ai sensi dell’art. 3, del D.M. 17 marzo 2020, appartiene alla fascia demografica b) da 1.000 a 1.999 (popolazione al 31.12.2024 n. 1592 abitanti); ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,82 % ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%;

<p>Si rappresenta di seguito il rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti, sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato e</p>			
<p>Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE</p>			
Entrate correnti ultimo triennio	2022	2023	2024
Dati da consuntivi approvati	€ 2.199.372,40 a	€ 2.276.936,63 b	€ 2.708036,60 c
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2023	€ 76.690,80 d	€ 76.690,80 d	€ 76.690,80 d
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$ € 2.315.091,28		
<p>VERIFICATO che, per questo Comune, pertanto, il valore soglia risulta pari a 21,82%, come sotto riportato:</p>			
<p>Spese di personale 2024</p> <p style="text-align: center;">€ 505.227,43</p> <hr style="width: 20%; margin-left: auto; margin-right: auto;"/> <p style="text-align: center;">= 21,82%</p> <p style="text-align: center;">€ 2.315.091,28</p>			
<p>Media entrate correnti 2021-2023 al netto FCDE 2023</p> <p>INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE</p> <p>Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:</p>			

	Importi
Spesa di personale 2024	€ 505.227,43
Spesa massima di personale	€ 662.116,11
Incremento massimo	€ 156.888,68

Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di euro € 156.888,68, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di euro € 662.116,11;

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione:

- il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 156.888,68;

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

<p>SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 € 505.227,43 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. € 156.888,68 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE € 662.116,11 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 € 515.614,98</p>
--

Nella tabella seguente l'andamento occupazionale del personale in servizio considerando il turnover programmato secondo la normativa vigente e le assunzioni programmate secondo la rilevazione effettuata nell'ambito della programmazione 2025/2027.

Area Funzionale	Ex Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2024		Posti da coprire per effetto presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
		FT	PT	FT	PT	
Funzionario Contabile	D	1				
Funzionario Tecnico	D			1 (anno 2025)		<p>È prevista l'assunzione di un funzionario tecnico nell'anno 2025. Nell'attesa dell'assunzione a tempo indeterminato, è previsto il ricorso a forme di lavoro flessibile, di seguito indicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - scavalco d'eccedenza ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 e ss.m.ii.; - n. 1 profilo di Funzionario Tecnico ex cat. D1, con assunzione a tempo pieno e determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D. Lgs. 267/2000; <p>La spesa per le assunzioni flessibili, da effettuarsi nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato come sopra descritte, verrà effettuata nei limiti della spesa annuale prevista per l'assunzione a tempo indeterminato del Funzionario Tecnico, per un costo quantificato in euro 43.472,38 (comprensivo di contributi al netto dell'Irap).</p>

		Funzionario Tecnico	D		1 (18 ore)		
		Funzionario Socio Assistenziale	D	1			
		Funzionario Amministrativo	D	1			
		Istruttore amministrativo contabile (Area Finanziaria)	C	1		1	<p>Nel corso dell'anno 2025 è prevista la cessazione e sostituzione con analogo profilo, il costo annuale è pari a € 30.486,17 (comprensivo di contributi al netto dell'Irap).</p> <p>Nell'attesa dell'assunzione a tempo indeterminato, è previsto il ricorso a forme di lavoro flessibile, di seguito indicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - scavalco d'eccedenza ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 e ss.m.ii.. <p>La spesa per le assunzioni flessibili, da effettuarsi nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato come sopra descritte, verrà effettuata nei limiti della spesa annuale prevista per l'assunzione a tempo indeterminato dell'Istruttore Amministrativo contabile, per un costo quantificato in € 3.650,00 (comprensivo di contributi al netto dell'Irap) per la durata di 4 mesi.</p>

		Istruttore amministrativo contabile (Area Amministrativa)	C	2			
		Istruttore tecnico	C	1			
		Istruttore di Vigilanza	C	1		1	<p>Nel corso dell'anno 2025 è prevista la copertura del posto reso vacante dal 01.07.2025 il costo annuale è pari a € 32.716,62 (comprensivo di contributi al netto dell'Irap).</p> <p>Nell'attesa dell'assunzione a tempo indeterminato, è previsto il ricorso a forme di lavoro flessibile, di seguito indicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - scavalco d'eccedenza ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 e ss.m.ii.. <p>La spesa per le assunzioni flessibili, da effettuarsi nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato come sopra descritte, verrà effettuata nei limiti della spesa annuale prevista per l'assunzione a tempo indeterminato dell'Istruttore di Vigilanza, per un costo quantificato in € 4.850,00 (comprensivo di contributi al netto dell'Irap) per una durata massima di cinque mesi.</p>
		Operatore tecnico esperto	B3	1	1 (24 ore)	Trasf. a 30 ore	È previsto l'aumento delle ore da 24 a 30 dell'operatore tecnico esperto, per un costo annuale complessivo di € 24.983,98 (comprensivo di contributi al netto dell'Irap)
		TOTALE		9	2	2	

		<p>Dato atto che:</p> <ul style="list-style-type: none">- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive. <p>a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</p> <p>Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 55 della Legge 296/2006, come segue:</p> <table border="1" data-bbox="965 756 1715 979"><tr><td>Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 476.240,00</td></tr><tr><td>spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: euro 472.794,78</td></tr></table> <p>a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile</p> <p>Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:</p> <table border="1" data-bbox="958 1254 1655 1350"><tr><td>Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 36.221,54</td></tr></table>	Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 476.240,00	spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: euro 472.794,78	Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 36.221,54
Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 476.240,00					
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: euro 472.794,78					
Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 36.221,54					

		<p>Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: euro 13.900,00*</p> <p>* La spesa per l'assunzione a tempo pieno e determinato del Funzionario Tecnico ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D. Lgs. 267/2000, non rientra nel limite del lavoro flessibile in quanto esplicitamente esclusa dall'art. 9, comma 28 del D. L. 78/2010.</p> <p>a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale Dato atto che l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da delibera della G.C. n. 015 del 07.03.2025, con esito negativo.</p> <p>a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere</p> <p>Atteso che:</p> <ul style="list-style-type: none">- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; <p>Si attesta che il Comune di Lunamatrona non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p>
--	--	--

		<p>ANNO 2025:</p> <ul style="list-style-type: none">- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile a tempo pieno e indeterminato per trasferimento per mobilità.- n. 1 Istruttore di vigilanza – Agente di Polizia Locale, a tempo pieno e indeterminato per trasferimento per mobilità. <p>ANNO 2026: nessuna cessazione prevista</p> <p>ANNO 2027: nessuna cessazione prevista</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>ANNO 2025</p> <p>Si prevedono le seguenti assunzioni a tempo pieno e indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none">- assunzione di un Istruttore Amministrativo contabile a tempo pieno e indeterminato;- assunzione di un Funzionario Tecnico a tempo pieno e indeterminato- assunzione di un Istruttore di vigilanza – Agente di Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato. <p>Si prevede l'aumento delle ore dell'operatore tecnico esperto a tempo parziale da n. 24 ore a n. 30 ore.</p> <p>È autorizzata la sostituzione del personale che per qualunque motivo cessi nel corso dell'anno, nel rispetto della spesa di personale prevista dal presente atto programmatico e dei limiti vigenti per la spesa di personale, attraverso l'attivazione, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, dello scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità o di procedura concorsuale pubblica, o di bando di mobilità volontaria.</p> <p>Si prevedono le seguenti assunzioni a tempo determinato:</p> <p>Nelle more della definizione delle procedure di copertura dei posti vacanti a tempo pieno e indeterminato si prevedono le seguenti assunzioni:</p>
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none">- assunzione a tempo parziale e determinato di n. 1 profilo Funzionario Tecnico ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 e ss.m.ii., per una durata di circa 4 mesi e per un orario settimanale non superiore alle 12 ore;- assunzione di n. 1 profilo di Funzionario Tecnico ex cat. D1, con assunzione a tempo pieno e determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D. Lgs. 267/2000 per la durata di n. 12 mesi;- assunzione a tempo parziale e determinato di n. 1 profilo Istruttore di Vigilanza – Agente di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 e ss.m.ii., per una durata di circa 5 mesi e per un orario settimanale non superiore alle 12 ore;- assunzione a tempo parziale e determinato di n. 1 profilo Istruttore Amministrativo Contabile, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 e ss.m.ii., per una durata di circa 4 mesi e per un orario settimanale non superiore alle 12 ore; <p>È autorizzata la spesa per tutte le eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, in Legge n. 122/2010 e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.</p> <p>ANNO 2026 Nessuna assunzione prevista</p> <p>ANNO 2027 Nessuna assunzione prevista</p> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33,</p>
--	--	---

		<p>comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbali nn. 4 e 5 del 03.03.2025.</p> <p>La Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale conseguente alla modifica del Piao 2025/2027 a seguito dell'approvazione del rendiconto 2024 e la determinazione dei nuovi spazi assunzionali conseguenti è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 19 del 30.07.2025.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>Anno 2025</p> <p>È previsto che l'orario di lavoro dell'istruttore amministrativo contabile assegnato all'Area Finanziaria, sia ripartito nella misura del 50% a favore dell'Ufficio finanziario e per il restante 50% a favore dell'Ufficio Sociale, secondo modalità che saranno concordate dai rispettivi Funzionari.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Si ritiene di procedere alla copertura dei posti individuati nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni" del punto 3.3.2 con le seguenti modalità alternative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area dei Funzionari ed EQ, ex cat. D, con profilo di Funzionario tecnico, da assegnare all'Area Tecnica, attraverso l'attivazione, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, dello scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità o di procedura concorsuale pubblica; - n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area Istruttori con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile, da assegnare all'Area Finanziaria, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 dello scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità o di procedura concorsuale pubblica; - n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area Istruttori con profilo di Istruttore di Vigilanza – agente di Polizia Locale, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 dello scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità o di procedura concorsuale pubblica;

		<p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Si ritiene che per la copertura dei posti a tempo pieno e indeterminato, indicati nel punto precedente, si possa procedere anche mediante procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, in alternativa ai punti precedenti.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Non è previsto di attivare procedure di progressione verticale.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - assunzione a tempo parziale e determinato di n. 1 profilo Funzionario Tecnico ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 e ss.m.ii., per una durata di circa 4 mesi e per un orario settimanale non superiore alle 12 ore; - assunzione di n. 1 profilo di Funzionario Tecnico ex cat. D1, con assunzione a tempo pieno e determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D. Lgs. 267/2000, per la durata di n. 12 mesi; - assunzione a tempo parziale e determinato di n. 1 profilo Istruttore di Vigilanza – Agente di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 e ss.m.ii., per una durata di circa 5 mesi e per un orario settimanale non superiore alle 12 ore; - assunzione a tempo parziale e determinato di n. 1 profilo Istruttore Amministrativo Contabile, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 e ss.m.ii., per una durata di circa 4 mesi e per un orario settimanale non superiore alle 12 ore; <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non è previsto il ricorso a procedure di stabilizzazione del personale.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: La strategia formativa dell'Ente è quella di garantire la formazione obbligatoria prevista a livello normativo e contrattuale e quella specifica per ciascuna Area anche in relazione alle esigenze lavorative e normative che dovessero manifestarsi. La modalità formativa privilegiata è quella della formazione a distanza, mediante corsi, percorsi e webinar anche in modalità asincrona, che garantiscono la più ampia partecipazione del personale in modo gratuito o con costi ridotti, non si esclude la</p>

		<p>partecipazione a convegni, conferenze e corsi organizzati da enti pubblici e da agenzie formative. Si continua anche la formazione tramite la piattaforma Syllabus del dipartimento Funzione Pubblica.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</p> <p>Si ricorre a formatori esterni in quanto nell'Ente non è presente personale competente in materia di formazione.</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p> <p>L'Ente, in base alle richieste presentate, valuta e promuove percorsi di studio e aggiornamento del proprio personale.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in term e) f) ini di:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti <p>Si rimanda al piano di formazione allegato al Piao 2025-2027.</p>
--	--	--