



COMUNE DI

Ravello
città della musica

Stazione di Soggiorno e Turismo - Città della Musica

PROVINCIA DI SALERNO - Via San Giovanni del Toro, n.1 - 84010 Ravello (SA)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

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



Premessa

Le finalità del **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, di seguito 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 PIAO, 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.

Il PIAO 2023-2025 è il primo ad essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

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 PIAO è stato 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.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione era stata fissata al 30 giugno 2022.

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'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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 e riportati nelle Schede delle Misure di rischio.

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 sarà modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Infine, con il [PNA - Piano Nazionale Anticorruzione 2022](#), l'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione- ha emanato i seguenti documenti/provvedimenti:

- [All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO.pdf](#)
- [All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT.pdf](#)

- [All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto 14.11.2022.pdf](#)
- [All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti 14.11.2022.pdf](#)
- [All. 5 Parte speciale Indice ragionato deroghe modifiche CP.pdf](#)
- [All. 6 Parte speciale Appendice normativa regime derogatorio CP.pdf](#)
- [All. 7 Parte speciale contenuti Bando tipo 1 2021.pdf](#)
- [All. 8 check list versione Informatizzata - Definitiva v.1.pdf](#)
- [All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti.xls](#)
- [All.10 Parte speciale Commissari straordinari modifiche.pdf](#)
- [All.11 Parte generale Analisi dei dati piattaforma PTPCT.pdf](#)

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

ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è stato differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

L'approvazione del **PIAO 2023-2025** dovrà essere effettuata entro il **30 maggio 2023** ovvero entro trenta giorni dalla scadenza per l'adozione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025** ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1**SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di RAVELLO	-----
Indirizzo VIA S. GIOVANNI DEL TORO, 1	
Recapito telefonico 089 857122	
Fax -----	
Indirizzo internet . www.comune.ravello.sa.it	
E-mail - protocollo@comune.ravello.sa.it	
PEC protocollo@pec.comune.ravello.sa.it	
Codice fiscale / Partita IVA00472790658	
Codice Univoco fatturazione elettronica ZZZZ04	
Sindaco Dott. Vuilleumier Paolo	
Numero dipendenti al 31.12.2022 n. 12	
Numero abitanti al 31.12.2022 n. 2402	

SEZIONE 2**VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

Sottosezione 2.1 Valore pubblico	Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 " Valore pubblico "
---	--

Sottosezione 2.2 Performance	Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sottosezione 2.2 " Performance "
---	--

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Segretario comunale in qualità di *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)* sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del D. Lgs. n. 33 del 2013.

Nella predisposizione di tale sezione si è tenuto conto del **Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA)**, approvato definitivamente dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n. 7 del 17.01.2023 e che avrà validità per il prossimo triennio. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, dovrà contenere:

- *valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;*
- *valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;*
- *mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;*
- *identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo);*
- *progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge n. 190 del 2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione;*
- *monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;*
- *programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.*

Il Comune di RAVELLO, con delibera n. 65 del 04/05/2022 ha approvato il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2022/2024.

Poiché sussistono le condizioni esplicitate dall'ANAC nel PNA 2022/2024 e nella fattispecie:

- *non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;*
- *non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti siano stati modificati gli obiettivi strategici;*

Pertanto, si conferma, il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022/2024,

approvato con deliberazione di G.C. n.65 del 04/05/2022.

Vedere gli Allegati:

A- Piano triennale 2022/24.

F - Tabella Obblighi Trasparenza

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

ORGANIGRAMMA : Si allega organigramma dell'Ente Allegato D

Livelli di responsabilità organizzativa

Posizione Organizzativa Settore Affari Generali

attribuita con decreto n.04 del 23/02/2023 al Dott. Pascale Marco

Posizione Organizzativa Settore Edilizia Privata

attribuita con decreto n. 05_ del 05/04/2022 Dott.ssa Cafuoco Maria

Posizione Organizzativa Settore LL .PP Urbanistica Manutenzione

attribuita con decreto n. 10 del 24/11/2021 Dott.ssa Zeccato Rosa;

Posizione Organizzativa Settore Comando Polizia Locale

attribuita con decreto n. 08 del 04/04/2022 Dott.Moreno Salsano

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

La stagione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni ha preso avvio con la Legge n. 124 del 2015 recante "***Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche***", il cui art. 14 prevedeva che le amministrazioni pubbliche adottassero misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del tele- lavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettessero, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedessero, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti non subissero penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La successiva **Legge 22 maggio 2017, n. 81** disciplina, al capo II, il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, rappresentando ad oggi la base normativa di riferimento in materia, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato.

Nei primi mesi del 2020, tra le misure più significative per fronteggiare l'emergenza da Covid19, si evidenzia la previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, fatta eccezione per l'esecuzione di quelle attività ritenute dalle amministrazioni indifferibili e implicanti la necessaria presenza del lavoratore nella sede di lavoro, nonché prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla sopra citata L 81/2017 (Art 87 co. 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modifiche ed integrazioni).

In poco tempo, gli enti hanno quindi dovuto riprogettare e implementare strumentazioni e modelli organizzativi per consentire di lavorare a distanza, al fine di ridurre la presenza fisica nei luoghi di lavoro e mettere in atto misure di contrasto all'emergenza epidemiologica compatibili con la tutela dei lavoratori.

Il Comune di Ravello ha, durante la fase emergenziale, adottato le modalità semplificate per l'applicazione dell'istituto dello smart working in adempimento alle disposizioni governative, potenziando mediante l'utilizzo di strumenti informatici nella disponibilità del dipendente.

In seguito, con l'evolversi della situazione pandemica e del relativo quadro normativo, con particolare riferimento alla riapertura dei servizi, al rientro in sicurezza e alla tutela dei lavoratori cosiddetti "fragili", l'applicazione del lavoro agile nel Comune di Ravello si è progressivamente adeguata alle disposizioni normative intervenute (art.1 D.L. 30 aprile 2021 n. 56), fino alla adozione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, in base al quale, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza e cessa la possibilità della prestazione lavorativa in modalità agile in assenza degli accordi individuali.

Attualmente nessun dipendente svolge l'attività a distanza in quanto si ritiene che tale modalità di attuazione di lavoro, dato il numero limitato di personale, non permetta di conseguire un miglioramento dei servizi pubblici e garantire il rispetto dei principi di economicità, efficacia ed efficienza

Modalità attuative

L'art.14 della L.124/07/08/2015 al comma 1 stabilisce che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile.

Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, 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.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti ove lo richiedono. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

Questo comune come sopra evidenziato, non intende adottare un modello organizzativo che si basa sull'attuazione del lavoro agile e pertanto non verranno individuate le attività che possono essere svolte in modalità agile.

Qualora in virtù della succitata normativa i dipendenti ne facciano richiesta, in attesa di definire i criteri generali per l'individuazione dei necessari processi si stabilisce, in ossequio alla normativa vigente e alle relative linee guida, che il ricorso allo smart working possa essere autorizzato esclusivamente garantendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- *invarianza dei servizi resi all'utenza;*
- *adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;*
- *assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile, da garantire attraverso strumenti tecnologici idonei;*
- *piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;*
- *fornitura di idonea strumentazione tecnologica di norma da parte dell'Amministrazione - nei limiti delle disponibilità strumentali e finanziarie. In alternativa, previo accordo con il datore di lavoro, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;*
- *stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 e stipulato nel rispetto dell'art.65 del vigente CCNL del 16/11/2022.*

L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione – previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. L'articolazione della prestazione lavorativa in modalità agile dovrà avvenire nel rispetto dell'art.66 del vigente CCNL. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto.

Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL PTFP 2022-2024		PERSONALE T.IND.
A	0	
B3	1	AA GG
B3	1	AA GG
C1	1	AREA TRIBUTI RAGIONERIA
C1	2	PP MM
C2	1	PP MM

C2	1	LL PP	
C3	1	PP MM	
C6	1	AA GG	
D6	1	AA GG	
D6	1	PP MM	
D7	1	LL PP	
TOTALE	12		

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Si riporta la relazione Illustrativa della proposta di Piano del Fabbisogno 2023 /25 approvato con delibera di G.M. n. 20/2023 per come modificato in sede di approvazione del presente Piano.

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato e integrato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adozione del piano dei fabbisogni di personale. Il comma 2 prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici e adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del fabbisogno, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa. In sede di definizione del piano, le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018.

Con l'emanazione della legge n. 183/2011, c. d. Legge di Stabilità 2012, il legislatore ha apportato alcune modifiche all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 ed ha chiamato le amministrazioni pubbliche ad effettuare annualmente una ricognizione sulle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale attraverso una verifica dell'assetto organizzativo esistente e delle proprie dotazioni organiche. A rafforzare i predetti principi di razionalizzazione della spesa pubblica, ha introdotto la sanzione per la quale le amministrazioni inadempienti non possono procedere ad assunzione o ad instaurare qualsivoglia rapporto di lavoro pena la nullità degli atti.

La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, da contenere nei limiti della media relativa alla spesa sostenuta nel triennio 2011/2013 nel rispetto delle disposizioni contenute nel comma 557 e seguenti dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Per la quantificazione degli oneri da destinare al fabbisogno assunzionale, il legislatore negli ultimi anni ha continuamente modificato il quadro normativo di riferimento. Da ultimo, con l'emanazione del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, è stata introdotta una nuova disciplina per i Comuni per la determinazione degli spazi assunzionali. Il comma 2 dell'art. 33 consente, agli enti maggiormente virtuosi nel

contenimento della spesa di personale, di procedere ad assunzioni di personale anche nel caso in cui non si sono verificate cessazioni di personale, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio.

In particolare, la citata disciplina si sostanzia principalmente nell'introduzione di un nuovo meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale, secondo il quale gli Enti locali possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, individuato con apposito decreto ministeriale, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

In attuazione delle citate disposizioni, è stato emanato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, con il quale sono state definite le modalità operative per la corretta applicazione del citato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Con il predetto Decreto Ministeriale sono state recepite, le modifiche apportate dal comma 853 della legge n. 160 del 27.12.2019, finalizzate ad introdurre un nuovo valore soglia superiore a quello definito in prima applicazione, mediante il quale viene a determinarsi un valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la c.d. "soglia di virtuosità".

Di seguito si riportano i valori soglia previsti per i comuni, tra cui il Comune di Ravello, rientranti nella fascia demografica con popolazione da 2.000 a 2.999 abitanti, come indicati nella Tabella 1 dell'art. 4 e nella Tabella 3 dell'art. 6 del Decreto attuativo.

Scheda 1

COMUNE DI RAVELLO	Fascia Demografica	1° valore soglia Comuni virtuosì	2° valore soglia Comuni meno virtuosì
Popolazione al 01/01/2022	Comma 1 -Lettera c) – art. 3 del D.M. 17/03/2020	Tabella 1 – comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020	Tabella 3 – comma 1 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020
2023	Popolazione da 2.000 a 2.999	27,60%	31,60%

Per il periodo 2020/2024, i comuni che si trovano al di sotto del 1° valore soglia possono incrementare la spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non deve essere superiore alla percentuale indicata nella Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto attuativo.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 226/2020 è stata pubblicata la Circolare esplicativa del 13.05.2020, annunciata dal D.M. 17 marzo 2020, recante le linee direttive sulla corretta applicazione della citata disciplina e le nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni. Con la predetta circolare viene precisato, altresì, che a partire dal 20.04.2020 il piano delle assunzioni deve essere effettuato nel rispetto delle nuove regole introdotte dal Decreto attuativo. Il comma 1 dell'art. 7 prevede che la maggiore spesa per gli enti che possono incrementare per assunzioni di personale, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto attuativo, non deve essere considerata nel limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater e comma 562, della legge n. 296/2006.

In definitiva, il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere redatto nel rispetto della disciplina contenuta nel Decreto Ministeriale e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la “dotazione” di spesa potenziale derivante dai limiti normativamente previsti ovvero alla spesa media relativa al triennio 2011/2013 di cui all’art. 557-quater della legge n. 296/2006, fatta salva la maggiore spesa per assunzioni di personale per i comuni che si trovano al di sotto del primo valore soglia derivante dall’applicazione dell’art. 4 del citato D.M.

2. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025

2.1 – Premessa

Nell’ambito della definizione del bilancio di previsione 2023/2025, l’Amministrazione comunale ha proceduto, in base alla disciplina contenuta nell’art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, alla definizione del piano dei fabbisogni per il triennio di riferimento.

Con delibera di Giunta comunale n. 20 del 15/02/2023, ha proceduto alla rideterminazione degli spazi assunzionali, al fine di quantificare correttamente la spesa necessaria al finanziamento delle assunzioni e la verifica sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate, nel rispetto della disciplina inserita nel Decreto attuativo del 17.03.2020. Pertanto, avvalendosi dei dati contabili rilevati dall’ultimo rendiconto di gestione approvato, relativo all’anno 2021, e tenendo conto della spesa di personale sostenuta nell’anno 2021 rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019/2021), al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione dell’ultima annualità considerata (Anno 2021), si è proceduto alla definizione del valore soglia e alla determinazione degli spazi assunzionali disponibili nel triennio 2023/2025.

Con la predetta deliberazione, la Giunta comunale prendeva atto che il Comune di Ravello confermava le condizioni di virtuosità e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, in quanto il rapporto tra la spesa personale, al netto dell’IRAP, e la media delle entrate correnti, al netto del FCDE iscritto nel bilancio di previsione anno 2021, veniva rideterminato in una percentuale del 14,79% e, quindi, inferiore al “valore soglia più basso” pari al 27,60%, di cui alla Tabella 1 dell’art. 4 del Decreto attuativo.

Dalla predetta tabella, si rileva che il Comune di Ravello, in attuazione della disciplina contenuta nell’art. 4 del Decreto attuativo, confermava le condizioni di virtuosità e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, in quanto il rapporto tra la spesa personale, al netto dell’IRAP, e la media delle entrate correnti relative al triennio 2019/2021, al netto del FCDE iscritto nel bilancio di previsione anno 2021, veniva rideterminato in una percentuale del 14,79% e, quindi, inferiore alla percentuale precedente calcolata con i dati del rendiconto 2020, e al “valore soglia più basso” pari al 27,60%, di cui alla Tabella 1 dell’art. 4 del Decreto attuativo.

2.2 – Determinazione degli spazi assunzionali per il finanziamento del piano dei fabbisogni di personale per l’anno 2023

In riferimento ai predetti dati contabili, gli spazi assunzionali per il quadriennio 2020/2024 venivano rideterminati in un importo pari ad € 591.762,11. A riguardo, si evidenzia che, in applicazione delle disposizioni contenute nell’art. 5 comma 1 del Decreto attuativo, i Comuni che si trovano al di sotto del 1° valore soglia, per il periodo 2020/2024, possono incrementare la spesa registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non deve essere superiore alla percentuale di

riferimento e che, in ogni caso, gli enti devono rispettare le percentuali di potenziale incremento di spesa annuale indicate nella Tabella 2, riportata nell'art. 5, che risultano distribuite in maniera variabile per fascia demografica, fermo restando la base di calcolo che rimane la spesa del personale registrata col rendiconto anno 2018, pari ad un importo di **€ 925.300,91**.

Si precisa che per i Comuni inseriti nella fascia c) di cui al comma 1 dell'art. 3 del D.M. le percentuali di potenziale incremento sono definite dalla Tabella 3 inserita nell'art. 5 del medesimo Decreto. Nel rispetto delle predette percentuali, si è proceduto alla determinazione delle capacità assunzionali da utilizzare nel quinquennio 2020/2024, come di seguito descritto:

Scheda 3

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
terza c) - Enti con popolazione compresa tra 2.000 e 2.999 abitanti	20%	25%	28%	29%	30%
Spazi assunzionali € 591.762,11	€ 185.060,18	€ 231.325,23	€ 259.084,25	€ 268.337,26	€ 277.590,26
Incremento annuale	€ 185.060,18	€ 46.265,05	€ 27.759,03	€ 9.253,01	€ 9.253,01

Come si evince dalla predetta scheda, gli spazi assunzionali disponibili nel quadriennio 2020/2023 possono essere quantificati considerando una capacità di spesa fino ad un importo massimo pari ad **€ 268.337,26**, come si evince dalla **Scheda 3** sopra rappresentata.

2.3 – Piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023

Come chiarito dalla Circolare esplicativa del 13.05.2020 emessa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, fermi restando i limiti generali dati dalla verifica della sostenibilità finanziaria della spesa (e dunque il rispetto del valore soglia), nel periodo 2020-2024 ogni incremento annuale della spesa del personale dovrà necessariamente tener conto e assorbire l'aumento derivante dalla percentuale eventualmente già utilizzata nelle annualità precedenti.

Pertanto, ferma restando la disponibilità degli spazi assunzionali in un importo di **€ 268.337,26**, quantificati in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2021, bisogna tener conto che l'Ente, in attuazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2021 approvato con deliberazione n. 148 del 22.12.2021, e del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2022 approvato con deliberazione n. 88 del 28.06.2022, come integrata e modificata con deliberazione giunta n. 161 del 16.12.2022, ha proceduto alla realizzazione delle assunzioni programmate utilizzando gli spazi assunzionali, per una spesa complessiva pari ad **€ 59.047,36**.

Nel rispetto degli spazi assunzionali ancora disponibili, la Giunta comunale ha confermato il piano dei fabbisogni di personale approvato nell'anno 2022, innanzi richiamato, relativamente alle assunzioni non ancora realizzate, per le quale sono in corso le relative procedure di reclutamento, come di seguito indicate.

Scheda 4

CAPACITA' ASSUNZIONALI UTILIZZATE PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2022 SULLE DISPONIBILITA' DETERMINATE IN APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA CONTENUTA NEL DPCM DEL 17.03.2020, ATTUATIVO DELL'ART. 33 COMMA 2 DEL D.L. N. 34/2019							
PROFILO PROFESSIONALE	Pos. Econ.	Posti	Stipendio tabellare +IVC +13°Mens.	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni	
ASSISTENTE SOCIALE RAPPORTO DI LAVORO PART TIME 50%	D	1	12.383,50	3.694,45	1.076,60	17.154,55	
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO RAPPORTO DI LAVORO FULL TIME	D	1	24.766,97	7.388,93	2.153,20	34.309,11	
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE RAPPORTO DI LAVORO FULL TIME	D	1	24.766,97	7.388,93	2.153,20	34.309,11	
ISTRUTTORE CONTABILE RAPPORTO DI LAVORO FULL TIME	C	1	22.825,61	6.809,10	1.984,20	31.618,91	
TOTALE SPESA FABBISOGNO 2022			€ 84.743,05	€ 25.281,42	€ 7.367,21	€ 117.391,67	
SPESA PER FABBISOGNO PERSONALE 2022 AL NETTO DELL'IRAP						€ 110.024,46	
A DETRARRE: SOMME NEUTRE AL NETTO DELL'IRAP AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI EX ART. 1 COMMA 801 DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2020 N. 178						€ 16.077,95	
TOTALE SPESA PER FABBISOGNO PERSONALE 2022 AL NETTO DELL'IRAP, DA CONSIDERARE PER LA DETERMINAZIONE DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI						€ 93.946,51	

Si precisa che nella determinazione della spesa utilizzata per il finanziamento del piano dei fabbisogni per l'anno 2022, non si è tenuto conto degli oneri destinati alla copertura del posto di categoria "D" con profilo professionale di Assistente Sociale, determinati in un importo pari ad € 16.077,95, comprensivo di oneri riflessi e al netto dell'IRAP, in quanto trattandosi di spese di personale etero-finanziate ex art. 57, comma 3-septies del D.L. n. 104/2020, convertito dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, tali somme, in base alle disposizioni dettate dall'art. 1 comma 801 della Legge 30 dicembre 2020 n.178, finalizzate al potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali, devono ritenersi escluse dalla spesa determinata ai sensi dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Per quanto precede, gli spazi assunzionali disponibili per l'anno 2023 sono stati rideterminati per un importo come di seguito illustrato.

Scheda 5

SPAZI ASSUNZIONALI PER IL QUADRIENNIO 2020/2023 AL NETTO DELL'IRAP	€ 268.337,2
A DETRARRE: SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2022, AL NETTO DELL'IRAP. <i>DELIBERAZIONE GIUNTA En. 148 del 22.12.2021</i> <i>DELIBERAZIONE GIUNTA En. 38 del 17.03.2022</i>	€ 59.047,3

A DETRARRE: SPAZI ASSUNZIONALI DESTINATI AL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2022, AL NETTO DELL'IRAP, IN CORSO DI REALIZZAZIONE. <i>DELIBERAZIONE GIUNTA En. 88 del 26.06.2022</i> <i>DELIBERAZIONE GIUNTA En. 161 del 16.12.2022</i>	€ 93.946,51
SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL FABBISOGNO DI PERSONALE PER L'ANNO 2023, DETERMINATI AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 1, DEL DECRETO ATTUATIVO 17.03.2020	€ 115.343,39

In virtù degli spazi assunzionali disponibili, la Giunta comunale, con la succitata deliberazione n. 20 del 15/02/2023, procedeva all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato per l'anno 2023, in base alle esigenze organizzative rilevate dall'Amministrazione comunale, di concerto con il Segretario comunale e gli organi gestionali dell'Ente, titolari di posizione organizzativa.

2.4 – Rimodulazione e integrazione del piano delle assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato programmato per il triennio 2023/2025

A seguito verifica in merito alle esigenze organizzative dei vari Servizi, l'Amministrazione comunale, con il supporto del Segretario comunale e degli organi gestionali con funzioni dirigenziali, dopo ampia analisi e approfondimento, hanno ravvisato l'esigenza di procedere ad una revisione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2023, approvato con la summenzionata deliberazione giuntale, con l'obiettivo di garantire la copertura dei posti vacanti in dotazione organica ritenuti indispensabili per la funzionalità dei servizi istituzionali e che meglio rispondono alle esigenze dell'Amministrazione.

In relazione alla determinazione degli spazi assunzionali, si rappresenta la necessità di procedere alla quantificazione della spesa necessaria al finanziamento delle assunzioni considerando i dati contabili registrati nell'ultimo rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2022.

Pertanto, tenendo conto della spesa di personale sostenuta nell'anno 2022 rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020/2022), al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (Anno 2022), si è proceduto all'elaborazione della tabella, come di seguito riportata:

Scheda 6

SPESA DEL PERSONALE RISULTANTE DAL RENDICONTO ANNO 2022					
N.D.	Voce	Rif. al bilancio	SPESA Rendiconto 2022		
1	TOTALE SPESE DI PERSONALE - Voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999		719.116,62		
ENTRATE CORRENTI					
N.D.	Voce	Accertamenti entrate correnti			
		Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Media
2	Titolo 1 - Titolo 2 e Titolo 3	5.038.229,50	5.959.532,03	6.279.575,10	5.769.112,21

3	FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'anno 2022	815.514,38
4	Totale accertamenti al netto FCDE di previsione relativo all'anno 2022	4.953.597,83
RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		14,52
VALORE SOGLIA PER IL CONTENIMENTO DELLA PERCENTUALE AL 27,60% RIPORTATA NELLA TABELLA 1 DEL D.M. 17.03.2020		1.367.193,00
SPAZIO ASSUNZIONALE EX ART. 4 DEL D.M. DEL 17.03.2020 PER IL QUINQUENNIO 2020/2024		648.076,368

Come si evince dalla predetta scheda il Comune di Ravello, in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022, registra un valore spesa personale / entrate correnti pari al 14,52%, inferiore al "valore soglia più basso" indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. attuativo, confermando le condizioni di virtuosità nel contenimento della spesa di personale rilevate con l'approvazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2023.

In base ai dati rilevati da predetto rapporto e tenendo conto delle percentuali di potenziale incremento definite dalla Tabella 3 inserita nell'art. 5 del Decreto attuativo, si rileva che le capacità assunzionali disponibili nel triennio 2023/2025, determinate in base ai risultati del rendiconto di gestione per l'anno 2022, risultano confermate in una spesa complessiva di € **268.337,26** e, pertanto, considerando la spesa di personale utilizzata nella programmazione dei fabbisogni di personale per l'anno 2022, ne discende che gli spazi assunzionali disponibili per l'anno 2023 restano quantificati nell'importo di € **115.343,39**, come rappresentato nella **Scheda 5** sopra formulata.

In relazione all'individuazione dei profili professionali necessari a sopperire alle esigenze organizzative rappresentate dagli organi gestionali dell'Ente, si evidenzia che con la stipula del CCNL sottoscritto il 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, è stato introdotto il nuovo Ordinamento professionale, con il quale si prevede che il Sistema di Classificazione del personale è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Il personale in servizio al 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo Ordinamento professionale, è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), cui si rinvia per una puntuale verifica delle modifiche previste dal nuovo Ordinamento professionale.

Rilevato che, gli Enti locali, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del suddetto CCNL del 16.11.2022, e che il personale non dirigente in servizio alla data del 1° aprile 2023 sarà inquadrato nelle rispettive Aree del nuovo sistema di classificazione corrispondente alla categoria di appartenenza, nel rispetto della Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione.

Tenuto conto che allo stato attuale si registrano carenze di organico particolarmente rilevanti nell'ambito dei servizi amministrativi, che potrebbe creare grandi difficoltà nel garantire la corretta funzionalità dei servizi istituzionali, il Sindaco e gli organi gestionali dell'Ente hanno rappresentato la

necessità di effettuare un aggiornamento all'attuale programmazione dei fabbisogni di personale. In particolare, si è ravvisata l'esigenza di procedere alla copertura di un posto di Istruttore amministrativo dell'Area degli istruttori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno.

Per quanto attiene alla copertura di n. 1 posto di Funzionario Economico finanziario dell'Area de Funzionari e dell'Elevata Qualificazione nel Settore Finanziario - Tributi con rapporto di lavoro a tempo pieno, già previsto nel piano dei fabbisogni per l'anno 2023 mediante utilizzo di graduatorie vigenti ai sensi dell'art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, si precisa che a conclusione di apposita indagine conoscitiva effettuata presso altri Enti locali, si è preso atto che la procedura di reclutamento ha avuto esito negativo per mancanza di graduatorie vigenti.

A conclusione di un approfondito esame della normativa vigente in ordine alle tipologie di reclutamento consentite dal nostro ordinamento, si è rappresentato che l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, prevede che, al fine di valorizzare le professionalità e le competenze acquisite dai dipendenti in servizio:

- a) Gli Enti Locali, nell'ambito della programmazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001, hanno la possibilità di coprire i vuoti in organico con il personale di ruolo, in servizio nell'Ente, mediante progressioni tra le Aree (cc.dd. Progressioni verticali), fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili, destinata all'accesso dall'esterno, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;
- b) In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno;

Il nuovo Ordinamento professionale introdotto dal CCNL sottoscritto il 16.11.2022, in applicazione del comma 1-bis, quinto periodo, dell'art. 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ha previsto che, nel periodo dal 1° Aprile 2023 al 31 Dicembre 2025, gli Enti locali possono effettuare procedure selettive per la progressione tra le Aree nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del medesimo CCNL, in base alle quali, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza allegata al medesimo CCNL.

In relazione alle citate disposizioni contrattuali, l'ARAN, nella propria attività di assistenza e di consulenza che svolge costantemente per gli enti del comparto, resa anche attraverso la pubblicazione di documentazione sul sito istituzionale dell'Agenzia, con il parere CFL 209 del 28.03.2023, i cui contenuti sono stati condivisi con Dipartimento della Funzione pubblica e con il Ministero dell'economia e delle finanze, ha precisato che:

- la predetta disciplina si aggiunge, esclusivamente per il periodo contrattualmente richiamato, a quella ordinariamente prevista e normata dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, sostituito dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021 e, pertanto, spetta ad ogni singola Amministrazione comunale, nel rispetto dei

presupposti normativi e contrattuali vigenti, determinare nell'ambito della propria programmazione dei fabbisogni di personale, se ricorrere all'una e/o all'altra delle due procedure di carriera disponibili;

- Per il finanziamento delle progressioni verticali transitorie, l'Amministrazione comunale può stanziare, sussistendone le condizioni di sostenibilità finanziaria, risorse aggiuntive contrattuali, previste dal comma 8 dell'art. 13 del CCNL di comparto del 16.11.2022, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018 del personale non dirigente, espressamente destinate per tali finalità dall'art. 1, comma 612, della legge di bilancio 2022, Legge n. 234 del 30.12.2021;
- In caso di attivazione delle progressioni verticali speciali mediante l'utilizzo delle risorse determinate dalla legge di bilancio 2022, non è necessario garantire il principio dell'adeguato accesso dall'esterno nella copertura dei posti previsti dal piano dei fabbisogni, cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire (Parere ARAN CFL 209/2023);

Per quanto precede, l'Amministrazione comunale, nella fase di attuazione della programmazione del fabbisogno, intende avvalersi delle procedure di reclutamento previste dalle disposizioni contenute nell'art. 13, commi 7 e 8, del CCNL del 16.11.2022, innanzi richiamate, alla copertura del posto vacante in pianta organica di Funzionario Economico Finanziario con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, al fine di dare concreta e puntuale attuazione agli indirizzi programmatici dell'Amministrazione comunale, nonché per il conseguimento degli obiettivi e finalità propri del Settore Finanziario – Tributi.

Per tali finalità, accertato che, in base ai dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione approvato per l'esercizio 2018, il monte salari del personale non dirigente risulta determinato in un importo di € 728.583,00, l'Amministrazione comunale intende stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale in una misura massima di € 4.007,00 pari allo 0,55% del monte salari 2018.

Sulla scorta delle linee programmatiche emerse nella conferenza dei servizi innanzi richiamata, si è proceduto alla revisione del piano delle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al fine di garantire la copertura dei posti ritenuti di fondamentale importanza per poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza delle unità organizzative dei vari servizi.

Nella tabella successiva sono indicate le unità di personale, per Area e profili professionali, previste nel piano dei fabbisogni per l'anno 2023, con contestuale determinazione della spesa necessaria al finanziamento delle assunzioni programmate, quantificata a regime per l'intera annualità, nel rispetto delle capacità assunzionali quantificate nell'importo di € 115.343,39, come rappresentato nella **Scheda 5** sopra riportata.

Scheda 7

CAPACITA' ASSUNZIONALI UTILIZZATE PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2023 SULLE DISPONIBILITA' DETERMINATE IN APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA CONTENUTA NEL DPCM DEL 17.03.2020, ATTUATIVO DELL'ART. 33 COMMA 2 DEL D.L. N. 34/2020					
AREA / PROFILO PROFESSIONALE	Posti	Stipendio tabellare + IVC + 13° Mens.	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO <i>RAPPORTO DI LAVORO FULL TIME</i>	1	1.941,36	579,83	169,01	2.690,20
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO <i>RAPPORTO</i>	1	11.412,81	3.404,55	992,10	15.809,46

DI LAVORO PART TIME AL 50%					
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE INFORMATICORAPPORTO DI LAVORO PART TIME 50%	1	11.412,81	3.404,55	992,10	15.809,45
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE TECNICO RAPPORTO DI LAVORO FULL TIME	1	22.825,61	6.809,10	1.984,20	31.618,91
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE TECNICO RAPPORTO DI LAVORO PART TIME AL 50%	1	11.412,81	3.404,55	992,10	15.809,45
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI COLLABORATORE AMMINISTRATIVO RAPPORTO DI LAVORO FULL TIME	1	20.309,33	6.073,77	1.770,82	28.153,92
TOTALE SPESA FABBISOGNO 2023		79.314,72	23.676,35	6.900,32	109.891,39
TOTALE SPESA PER FABBISOGNO PERSONALE 2023 AL NETTO DELL'IRAP					€ 102.991,07
A DETRARRE: SOMME NEUTRE AL NETTO DELL'IRAP AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI EX ART. 1 COMMA 612 DELLA LEGGE 30.12.2021 N. 234					€ 2.690,20
DISPONIBILITA' PER ASSUNZIONI 2023					€ 115.343,39
ECONOMIE FABBISOGNO ASSUNZIONALE ANNO 2023					€ 9.662,13

Si precisa che nel calcolo della spesa connessa alle predette capacità non si tiene conto dell'IRAP nel rispetto delle indicazioni fornite dall'art. 2 del D.M. del 17.03.2020.

Per le motivazioni sopra illustrate, si è ravvisata l'opportunità, in un'ottica prudentiale e per garantire un efficace controllo sul contenimento della spesa del personale orientato alla sostenibilità delle entrate correnti, di procedere all'integrazione del piano dei fabbisogni per il solo anno 2023, rinviando all'esercizio finanziario successivo la verifica in ordine alla determinazione delle capacità assunzionali richieste per garantire la copertura dei restanti posti, in quanto già a partire dal prossimo esercizio va verificata la sostenibilità finanziaria con i dati che si andranno a registrare nel rendiconto di gestione anno 2023.

Per completezza, si segnala che, con la definizione del piano dei fabbisogni di personale, l'Ente è tenuto a verificare il rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili relativamente alla copertura della quota d'obbligo indicata all'art. 3 della Legge 12/03/1999, n. 68 e, nel caso in cui tale quota non è presente in organico, ad assumere personale presente negli elenchi dei soggetti con disabilità, al fine di ottemperare al vincolo legislativo.

Atteso che il comma 1 – lettera c) - del citato art. 3 stabilisce che tale obbligo si applica solo per gli Enti pubblici che occupano personale in numero superiore a 15 dipendenti, si rileva che il Comune di Ravellonon è tenuto all'applicazione della citata disciplina, in quanto l'attuale organico dell'Ente risulta inferiore alla consistenza numerica richiesta dalla citata disposizione legislativa.

2.5 – Piano occupazionale per l'anno 2023 per rapporti di lavoro flessibile

Con varie circolari indirizzate alle Amministrazioni dello Stato, ma che devono ritenersi valide per tutte le pubbliche amministrazioni, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha formalizzato precise indicazioni sulle modalità e sui vincoli legislativi nella fase di redazione del programma del

fabbisogno di personale, indicazioni che anche gli enti Locali devono recepire nel rispetto dei principi di efficacia ed economicità della spesa pubblica.

In tale ambito viene precisato che la programmazione del fabbisogno non deve limitarsi solamente a individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato. È già possibile infatti in tale ambito sottolineare ed evidenziare le esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno. Ricordiamo che l'istituto del lavoro flessibile è previsto dall'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 92 del D.lgs. n. 267/2000, che ne prevedono l'utilizzo solo per esigenze temporanee o eccezionali.

Atteso che, sulla scorta delle norme in materia assunzionale introdotte dal DPCM del 17.03.2020, le nuove regole per la determinazione delle capacità assunzionali nei comuni sono improntate principalmente alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, che comporta una definizione onnicomprensiva della spesa per il personale che deve tener conto anche della spesa per le assunzioni a tempo determinato, risulta evidente che nella determinazione delle capacità di spesa per le assunzioni di lavoro flessibile, si rende necessario garantire il contenimento della spesa nei limiti degli spazi assunzionali utilizzati per tali finalità nell'anno precedente, al fine di non alterare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti e mantenere lo stesso nell'ambito del valore soglia imposto dalla Tabella 1 dell'art. 4 del citato Decreto Ministeriale.

Si ricorda, altresì, che il comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, come modificato dall'articolo 11, comma 4bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni pubbliche in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

In tale materia, si evidenzia che l'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL.

Per quanto attiene all'instaurazione dei rapporti di lavoro in distacco e a tempo parziale, c.d. "scavalco condiviso", ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 21 gennaio 2004, la Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie, con la Delibera n. 23/SEZ.AUT/2016/QMIG DEL 20.05.2016, ha chiarito che la spesa sostenuta per prestazioni lavorative, rese in applicazione del citato art. 14 e nell'ambito dell'orario d'obbligo previsto dal CCNL, esula dall'ambito di applicazione dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010.

Si precisa, comunque, che la spesa sostenuta per le predette tipologie contrattuali deve essere considerata nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. e nel calcolo della spesa del personale per la determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 4, comma 1 del DPCM 17.03.2020.

Per le finalità sopra illustrate, si precisa che il Comune di Ravello, in base ai dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione per l'anno 2009 e in considerazione del fatto che la Sezione di controllo Umbria della Corte dei Conti, con la delibera n. 121 del 13.09.2018, ha precisato che le somme relative agli aumenti contrattuali intervenuti a partire dall'anno 2010 devono essere considerate neutre rispetto al limite di spesa, ha determinato la spesa da destinare alle assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile in un importo di **€ 96.156,30**, da ritenersi quale limite da non superare anche per gli anni futuri.

Per la corretta applicazione dei sopra esposti principi, si è proceduto ad integrare la spesa storica per lavoro flessibile di un importo di € 3.346,24, pari al 3,48% per gli aumenti contrattuali imposti dal CCNL 21.05.2018 e di un importo di € 3.750,10, pari al 3,90% per gli aumenti contrattuali imposti dal CCNL 16.11.2022. A seguito di tale incremento il fondo destinato alle assunzioni per rapporti di lavoro flessibile viene determinato in un importo di **€ 103.252,63**.

Con la delibera di Giunta comunale n.20 del 15/02/2023, recante l'approvazione del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023, l'Amministrazione comunale, in base alle esigenze organizzative rilevate dal Segretario comunale e dagli organi gestionali dell'Ente, ha individuato le assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato per esigenze di carattere temporanee o eccezionale, nel rispetto delle risorse disponibili, in misura pari alle risorse utilizzate negli anni precedenti, al fine di garantire il rispetto dei vincoli di cui alla citata normativa e il contenimento della spesa imposto dal decreto attuativo del 17.03.2020.

Pertanto, con il presente atto, si ravvisa l'opportunità di confermare il predetto piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato per l'anno 2023, come di seguito illustrato:

- ⇒ Rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Funzionario Economico Finanziario per la copertura di un posto vacante nel Servizio Finanziario con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale con prestazione lavorativa pari a 12 ore settimanali, in ossequio alla disciplina contenuta nell'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004, nelle more della copertura del posto a tempo indeterminato previsto dal piano dei fabbisogni di personale per il corrente esercizio;
- ⇒ Rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Funzionario Economico Finanziario per la copertura di un posto vacante nel Servizio Finanziario con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale con prestazione lavorativa pari a 12 ore settimanali, in ossequio alla disciplina contenuta nell'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004, nelle more della copertura del posto a tempo indeterminato previsto dal piano dei fabbisogni di personale per il corrente esercizio;
- ⇒ Utilizzo di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Funzionario amministrativo, dipendente di altra pubblica amministrazione, mediante l'istituto del comando con rapporto di lavoro a tempo pieno, con assegnazione nel Settore Affari Generali, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 30 D.lgs. n. 165/2001.
- ⇒ Rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Funzionario amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 66,66%, con prestazione lavorativa pari a 24 ore settimanali, con assegnazione nell'Ufficio di Staff a supporto degli organi istituzionali, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 90 D.lgs. n. 267/2000.

Inoltre, l'Amministrazione comunale ha ravvisato l'esigenza di intensificare la presenza sul territorio di personale nell'area di vigilanza per il periodo stagionale, come del resto avviene da anni, che, per le particolari peculiarità del Comune di Ravello di "Paese ad alta vocazione turistica", deve garantire il controllo della sicurezza urbana sul territorio comunale per il periodo stagionale, durante il quale si verifica una presenza di turisti che raggiunge una densità demografica rilevante.

Per le predette finalità, è stata prevista l'assunzione di n. 4 unità di dell'Area degli istruttori con profilo di istruttore di vigilanza, con rapporto di lavoro a tempo pieno e/o a tempo parziale, definito in base alle esigenze organizzative rilevate dal Responsabile del servizio di vigilanza e, comunque, tenendo conto di una spesa complessiva pari a n. 20 mensilità.

Nella successiva tabella, si riporta la verifica sul rispetto del contenimento della spesa richiesto dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 e dalle nuove regole sulla determinazione degli spazi assunzionali, di cui all'art. 4 del D.M. del 17.03.2020.

Scheda 7

VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE NELL'ANNO 2023	
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA PREVISTA ANNO 2023 (Comprensiva di oneri e IRAP)
Rapporti di lavoro per n. 4 unità di personale per il periodo stagionale nell'area di vigilanza per complessive 20 mensilità a tempo pieno e a tempo parziale ex art. 36 del D.lgs. N. 165/2001	€ 55.312,00
Rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 66% dell'orario a tempo pieno ex art. 90 del D.lgs. n. 267/2000	€ 23.930,00
Rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 33% dell'orario a tempo pieno ex art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004	€ 23.950,00
TOTALE SPESA PREVISTA NEL 2023	€ 103.192,00
FONDO RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE	€ 103.252,63
FONDO ANCORA DISPONIBILE ANNO 2023	€ 60,63

3. ATTESTAZIONE CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Come anticipato al **Punto 2** della presente relazione, con l'art. 7 del DPCM viene confermata la disciplina contenuta nell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, e, pertanto, al momento della definizione delle nuove assunzioni che si intendono programmare, si rende necessario effettuare apposita verifica tesa a garantire il contenimento delle spese di personale con riferimento alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013, quantificata in **€ 765.820,00**, al netto delle somme relative agli aumenti contrattuali registrati dal 2004 al 2022, in quanto ritenute risorse neutre ai fini del contenimento della spesa.

A riguardo, si precisa che, ai sensi del comma 1 del citato art. 7 la spesa destinata al piano dei fabbisogni, relativamente agli spazi assunzionali determinati in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 del D.M. 17.03.2020, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente all'anno 2008.

La spesa del personale da sostenere per il triennio 2023/2025, comprensiva delle assunzioni da effettuare a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi gli oneri da non considerare, rientra nel limite della media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013e, quindi, risulta rispettosa della disciplina dettata dall'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006.

Il rispetto del contenimento della spesa rispetto alla spesa sostenuta nell'anno è riportato nella tabella inserita **nell'allegato A** della proposta di Piano Assunzionale anno 2023 allegato al

presente, con la quale è stata effettuata la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2023, comprensiva degli importi destinati al piano di fabbisogno.

Tenendo conto della tempistica programmata, si evidenzia che la spesa del personale da sostenere per l'anno 2023, comprensiva delle assunzioni da effettuare a tempo indeterminato, trova idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del bilancio di previsione 2023/2025, in corso di formazione.

4. RIDETERMINAZIONE DELL'ORGANIGRAMMA E DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Con la deliberazione di G.M. n. 20 del 15/02/2023 di approvazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2023, la Giunta comunale ha confermato l'organigramma vigente, recante l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque ambiti di competenza e articolato in Servizi quale unità organizzativa di massima dimensione, riflettenti l'Area delle Posizioni Organizzative. Con la medesima deliberazione ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica in conformità con le assunzioni programmate.

I principi generali per la determinazione degli apparati organizzativi degli Enti pubblici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, compreso le autonomie locali, sono definiti dall'art. 1 del D.lgs. n. 165/2001, che al comma 1 prevede che la pianificazione per l'organizzazione degli uffici e dei servizi deve essere finalizzata ad incrementare l'efficienza delle amministrazioni, garantendo la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e il contenimento della spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica.

La disciplina per la definizione della dotazione organica è stata da ultimo inserita nell'art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017. Tale strumento definisce il fabbisogno di personale sulla base delle strategie degli organi di vertice, attraverso il continuo monitoraggio delle funzioni dell'ente, dei dati relativi ai posti in dotazione organica, degli equilibri economico-finanziari e delle esigenze organizzative. Il comma 3 del medesimo articolo dispone che, in sede di approvazione del piano dei fabbisogni, le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018, ai sensi dell'art. 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 introdotto dal comma 3 del succitato art. 4 del D.lgs. n. 75/2017.

In ossequio alle linee programmatiche formulate dall'Amministrazione comunale, si rappresenta l'opportunità di confermare l'assetto organizzativo dell'Ente e la vigente dotazione organica con indicazione delle posizioni dotazionali e dei profili professionali necessari a garantire la funzionalità dei servizi, definiti in coerenza con il piano dei fabbisogni programmato, come si evince dall'**Allegato "B" della proposta di Piano Assunzionale allegata al presente**, per formarne parte integrante e sostanziale.

Si rappresenta, altresì, che, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, si è proceduto all'accertamento delle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale. In tale ambito, si rileva che non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale e che, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale, come si evince dalle carenze di organico

rappresentate nel citato allegato "B".

5. CONCLUSIONI

Sulla scorta delle linee di indirizzo espresse dall'Amministrazione comunale, si è proceduto ad elaborare le tabelle, che si allegano alla presente, come di seguito descritte:

- > la tabella riportata **nell'allegato "A"**, con la quale è stata effettuata la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime per il triennio di riferimento 2023/2025 comprensiva degli importi destinati al piano di fabbisogno, con contestuale verifica del rispetto del contenimento del tetto di spesa del personale, di cui all'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/2006;
- > un organigramma, allegato sotto la lettera **"B"**, che illustra il nuovo assetto organizzativo della struttura comunale delineato in cinque Servizi, quale struttura organizzativa di massima dimensione, che costituiscono la prima dimensione operativa dell'organizzazione del lavoro e rientranti nell'Area delle posizioni organizzative. Nel medesimo Allegato "D" rappresentata la rideterminazione della dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico classificati per profilo e per categoria e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato con il presente provvedimento, nonché il prospetto recante l'accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione organica e il rispetto dei vincoli finanziari imposti dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/1997, in ossequio alle linee direttive formulate nel Decreto Ministeriale del 08/05/2018.

Si precisa, altresì, che, prima della formale adozione degli atti di competenza dell'Amministrazione comunale, occorre acquisire il parere del Revisore dei Conti, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dalle assunzioni con i vincoli di bilancio, nonché per la certificazione dei relativi oneri. In relazione alla nuova disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020, il Revisore dei Conti deve procedere, inoltre, all'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del citato DPCM.

Si allegano

Proposta di Piano del Fabbisogno del Personale Anno 2023 (Allegato 1) e relativi allegati A e B ;

3.3.3 Formazione del personale

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Nell'ultimo biennio la scarsità delle risorse umane disponibili ha determinato l'impossibilità per le unità presenti di partecipare a corsi formazione programmati.

L'Ente intende provvedere per il futuro a pianificare attività formative e di aggiornamento nelle materie comuni a tutto il personale tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori.

Le attività di formazione saranno rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
 - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti; - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
- Sarà data, in ogni caso, priorità alle attività di formazione che assumono carattere obbligatorio per legge.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della Sezione 4 "Monitoraggio".

Le modalità di monitoraggio sono, però, definite nei vari piani assorbiti in questo documento ed ai quali si rinvia.