

### SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

#### • Finalita'

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'Ente intende attivare per garantire l'aperta funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
  - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
  - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.);
  - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);

#### • Riferimenti normativi

Art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267	gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivi delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
Art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021	introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione
Art. 6 del D. Lgs. 165/2001	(PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale) dispone che <i>“Le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze<sup>1</sup>, previa intesa in sede di Conferenza unificata. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione”</i> ;
Art. 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022	soppressione adempimenti correlati al piano triennale dei fabbisogni di personale (PFPT) e assorbimento del medesimo nel PIAO
Art. 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022	contenente gli Schemi attuativi del PIAO;

<sup>1</sup> Rif. Decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione: “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicato in G.U. 27/7/2018, n. 173 e successivo del 22/7/2022 pubblicato in G.U. n. 215 del 14/9/2022.

Art. 19, comma 8 della legge n. 448 del 28 dicembre 2001	gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.
Art. 35-quater, comma 3 bis, del D.lgs. 165/2001	Fino al 31 dicembre 2026, in deroga al comma 1, lettera a), i bandi di concorso per i profili non apicali possono prevedere lo svolgimento della sola prova scritta.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 17/04/2024 e successivo di modifica n. 236 del 06/12/2024 si è approvato ed aggiornato il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 (nell'ambito del PIAO sezione 3.3), comprensivo del piano delle assunzioni e rimodulata la dotazione organica dell'Ente.

• **Presupposti normativi sulle assunzioni a tempo indeterminato – anno 2025 e successivi**

La formazione del piano triennale dei fabbisogni di personale ed il piano occupazionale per il triennio 2025/2027 deve tenere conto, tra le altre, anche delle disposizioni previste dalle seguenti norme relative alle assunzioni:

Art. 33, comma 2, del D.L. 30-4-2019 n. 34, convertito in legge in Legge 28 giugno 2019, n. 58	determinazione della capacità assunzionale dei comuni.
DM interministeriale del 17/3/2020, pubblicato in GU il 27/4/2020	attuativo dell'articolo 33, comma 2 - definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni.
Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 (G.U. n. 226 11/9/2020)	attuativa dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019, n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/6/2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale nei comuni.
Art. 3, del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114	<ul style="list-style-type: none"> <li>• comma 5-ter ai sensi del quale trovano applicazione i principi di cui all'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, attraverso la comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per quanto di competenza dello stesso;</li> <li>• comma 5 septies ai sensi del quale i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni.</li> </ul>
art. 57, comma 3-septies del D.L. 14/8/2020, n. 104, convertito in L. 13/10/2020, n. 126	non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse.

art. 34 bis, comma 4, del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 9, lett. b), n. 2), della legge 19 giugno 2019, n. 56	le amministrazioni, decorsi venti giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2.
Art. 3, comma 4-quater del D.L. 36/2022 convertito in Legge 79/2022	A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58".

• **Misure programmatiche di razionalizzazione e di contenimento della spesa di personale**

- l'obiettivo di contenimento della spesa di personale è stato conseguito anche e soprattutto attraverso il contingentamento della dotazione organica dell'ente (che più di ogni altro rappresenta lo "zoccolo duro - stabile" della spesa di personale) nonostante l'accresciuto fabbisogno potenziale. La dotazione organica, infatti, viene contenuta nel limite massimo della spesa potenziale come ridefinita con propria delibera G.C. n. 73 del 20.05.2020. Nella dotazione organica confluiscono in stretta correlazione i fabbisogni di personale, frutto dell'analisi delle esigenze organizzative dell'Ente in relazione al contesto socio economico territoriale di riferimento e che tengono conto dei processi di riorganizzazione e di razionalizzazione attuati o che l'ente è in procinto di attuare;
- contenimento della spesa sul lavoro flessibile: per il triennio 2025-2027 non si prevede il ricorso a contratti di formazione lavoro, somministrazione e occasionale, fatte salve specifiche esigenze urgenti da valutare singolarmente, anche legate all'attuazione del PNRR; le assunzioni a tempo determinato saranno prioritariamente indirizzate a soddisfare esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale con particolare riferimento alle ipotesi sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto per far fronte alle carenze organiche laddove ciò arrechi pregiudizio alla funzionalità del servizio; il tutto nei limiti stringenti definiti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e s.m.i.;
- spesa per la contrattazione decentrata integrativa 2025/2027: l'ammontare delle risorse per la contrattazione decentrata tiene conto del disposto di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, fatti salvi eventuali incrementi previsti dalla legge o contrattazione nazionale (ad es. art. 16, commi 4 e 5 D.L. 98/2011, conv. L. 111/2011), nonché l'applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019. Con separati atti l'Amministrazione provvederà alla valutazione delle risorse da destinare al personale per le finalità di cui all'art. 79, comma 2, lett. b), del CCNL 16/11/2022 (personale), del comparto funzioni locali, nel rispetto della capacità di bilancio e dei limiti di spesa annua del personale previsti nel bilancio di previsione e di seguito indicati ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.

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

#### **Dotazione organica complessiva al 31/12/2024**

L'art. 6, comma 3, del D. lgs. 165/2001 dispone che in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”, emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018 prevedono che: “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”;

Nell’ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l’Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l’assolvimento dei compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

Ricognizione atti precedenti:

- con deliberazione della giunta comunale n. 73 del 20.05.2020 si era rideterminata in 58 il n. dei posti previsti. ai fini del rispetto del disposto di cui all’art. 6, comma 3, del d. lgs. 165/2001 nonché delle misure programmatiche di razionalizzazione e di contenimento della spesa di personale sopra stabilite, al fine di garantire la neutralità finanziaria della rimodulazione della dotazione organica, viene fissato in € 1.782.382,70 (calcolato con riferimento al numero dei posti previsti applicando gli importi contrattuali aggiornati al ccnl 16/18 dipendenti) il limite finanziario potenziale massimo;
- Con successiva deliberazione n. 84 del 17.04.2024 è stata rideterminata dal 01.05.2024 la dotazione organica, in correlazione al piano triennale dei fabbisogni di personale e nel rispetto delle linee programmatiche di contenimento della spesa di personale e del limite finanziario potenziale calcolato di € **1.782.382,70**.

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA VIGENTE AL 31/12/2024:**

Area	Profilo Professionale	Ultima dotazione organica rideterminata al 01.05.2024 (G.C. n. 84 del 17/04/2024)		Posti Coperti al 31/12/2024	
		n. posti	spesa	n. posti	spesa
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario amministrativo contabile	6	205.954,10	6	205.954,10
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	2	68.651,37	2	68.651,37
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario Socio Assistenziale	2	68.651,37	2	68.651,37
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario di Polizia Locale	2	68.651,37	2	68.651,37
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario Informatico	1	34.325,68	0	-
		<b>13</b>	<b>446.233,89</b>	<b>12</b>	<b>411.908,21</b>

  

Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	21	664.470,15	20	632.828,71
Istruttori	Istruttore Tecnico	5	158.207,18	5	158.207,18
Istruttori	Istruttore Informatico	1	31.641,44	1	31.641,44

Istruttori	Istruttore Polizia Locale	6	189.848,61	5	158.207,18
		<b>33</b>	<b>1.044.167,37</b>	<b>31</b>	<b>980.884,50</b>

Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo-Contabile Esperto	6	168.973,12	6	168.973,12
Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo-Contabile Esperto P.T. 25h	1	19.538,66	1	19.538,66
Operatori Esperti	Operatore Tecnico Esperto	1	28.162,19	1	28.162,19
		<b>8</b>	<b>216.673,96</b>	<b>8</b>	<b>216.673,96</b>

<b>TOTALE</b>	<b>54</b>	<b>1.707.075,22</b>	<b>51</b>	<b>1.609.466,67</b>
---------------	-----------	---------------------	-----------	---------------------

(\*) costo teorico annuo: calcolato con riferimento alle sole voci retributive fisse e continuative a carico del bilancio non imputabili a fondi contrattuali e negli importi previsti dal CCNL 16/11/2022 al 1.4.2023 (comparto 2019/2021): stipendio tabellare, indennità di comparto art. 34, lett. a), oltre oneri riflessi CPDEL 23,80, inadel/TFR 2,88% inail medio 1%; Irap 8,50%.

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### Presupposti di legge e loro verifica per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale

L'attuale facoltà assunzionale dell'Ente è al momento condizionata dai presupposti sottoelencati:

a) *approvazione documenti di Bilancio: (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, conv. in legge 7/8/2016, n. 160 – modificato dall'art. 1, comma 904 della legge 145/2018 e dall'art. 3 ter del D.L. 80/21, convertito in legge n. 113/2021 )*

*Gli enti locali in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ....., non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto..... Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia.”;*

Alla data odierna l'ente ha approvato nei termini il bilancio di previsione 2025 (C.C. n. 77 del 09/12/2024) ed ha trasmesso i relativi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196 del 31.12.2009.

b) *rispetto dell'obbligo di assicurare la riduzione della spesa di personale calcolata ai sensi del comma 557 e seguenti dell'art. 1 della legge 296/2006 e s.m.i. - enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);*  
In particolare l'art. 1, comma 557- quater introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, dispone che: “Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”;

Tale limite, secondo le linee di indirizzo di cui al Decreto 8/5/2018, costituisce l'indicatore di spesa potenziale massima, all'interno del quale l'ente, nell'ambito del PTFP, potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. E' nell'ambito di tale limite che va ricondotta la spesa complessiva del personale, nelle sue

varie componenti, ed in particolare con riferimento alla spesa della dotazione organica, quest'ultima rimodulata, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D. Lgs. 165/2001, entro il valore potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Dai dati desunti a pe-consuntivo 2024 risulta che l'ente ha rispettato il suddetto limite. Dalle risultanze contabili a seguito dell'adozione della deliberazione (C.C. n. 77 del 09/12/2024), di approvazione del bilancio di previsione 2025-2027, risulta che la spesa di personale, in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, è contenuta nel limite del valore medio del triennio 2011- 2013 così come previsto dal citato art. 1, comma 557- quater della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114. Come si evince dalla tabella seguente:

<b>(art. 1, commi 557-quater, legge n. 296/2006)</b>	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>RENDICONT O 2025</b>	<b>RENDICONT O 2026</b>	<b>RENDICONTO 2027</b>
Spese macroaggregato 101	2.077.933,85	2.232.341,26	2.161.113,74	2.167.303,74
Spese macroaggregato 103				
Irap macroaggregato 102	128.835,27	142.434,77	137.429,77	137.854,77
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio precedente				
Altre spese: previdenza complementare				
Altre spese: da specificare.....				
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>2.206.769,12</b>	<b>2.374.776,03</b>	<b>2.298.543,51</b>	<b>2.305.158,51 €</b>
(-) Componenti escluse (B)	375.210,70	647.405,86	594.706,92	594.706,92
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet. Artt. 4-5 DM 17.3.2020 ( C )		35.259,90		
<b>(=) Componenti assoggettate al limit di spesa A-B-C</b>	<b>1.831.558,42</b>	<b>1.692.110,27</b>	<b>1.703.836,59</b>	<b>1.710.451,59</b>

- c) *assenza stato di deficitarietà: art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267: “1. Gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'articolo 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria.”*

Dall'ultimo rendiconto approvato della gestione 2023 risulta che questo Comune 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. Tale presupposto sarà oggetto di nuova verifica in sede di approvazione di nuovo rendiconto di bilancio 2024.

- d) *rilevazione delle eccedenze di personale di cui all'art. 33 D. Lgs. 165/2001: “..... 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”;*

La norma ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

- e) *adozione del piano azioni positive di cui all'art. 48 Dlgs 198/2006 (adempimento soppresso in quanto assorbito in apposita sezione del PIAO, dal DPR n. 81 del 24/6/2022): Si rinvia alla Sezione 2, sottosezione 2.2;*

- f) *adozione del Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 1 e 1-ter, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, Piano della performance (adempimento soppresso in quanto assorbito in apposita sezione del presente PIAO, dal DPR n. 81 del 24/6/2022);  
Si rinvia alla Sezione 2, sottosezione 2.2*

g) *obbligo di certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, 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, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;*

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;

La verifica dei presupposti è tuttavia possibile, per molti di essi, solo se lo stesso si sia potuto temporalmente realizzare. Pertanto, l'adozione dei provvedimenti di assunzione è consentita in un dato momento, se le condizioni che in quello stesso momento sono verificabili, siano presenti, trattandosi di condizioni anche dinamiche. Tali presupposti costituiscono vincolo non già per l'adozione della presente programmazione, ma anche per l'adozione dei provvedimenti di assunzione di personale con assunzione di impegno di spesa.

### **Garanzia degli equilibri di finanzia pubblica: ricognizione risorse personale in servizio e facoltà assunzionali e spesa del personale**

L'art. 6, comma 2, prevede che *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*.

Le linee di indirizzo di cui al DM 8/5/2018, più volte citato raccomandano di: *“Predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione pertanto deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa di personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanzia pubblica”*.

A livello locale ne deriva che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, che per questo Comune corrisponde alla media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011-2013.

A differenza della spesa del personale teorica della dotazione organica, le disposizioni introducono la spesa del personale effettiva sostenuta dall'ente al momento della definizione del fabbisogno triennale del personale sulla base del personale in servizio, cui si aggiunge il limite della spesa sostenibile nel triennio sia per il personale a tempo determinato e flessibile (non superiore alla spesa sostenuta nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010) che per il personale a tempo indeterminato.

Si da atto inoltre che il presente PFPT viene redatto assicurando la garanzia degli equilibri di finanzia pubblica così come risulta dalla spesa dal rispetto del limite di cui all'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge 296/2006 e dalle misure programmatiche della spesa contenute nei paragrafi precedenti tra le quali il contenimento della spesa della dotazione organica entro i determinati limiti potenziali massimi.

### **Calcolo della capacità assunzionale**

Nel calcolo della spesa per cessazioni e assunzioni si deve considerare che:

A decorrere dal 20/4/2020 è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (assestato). Per ciascuna fascia demografica sono definiti un valore soglia minimo ed un valore soglia massimo.

### **DM 17/3/2020**

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia minimo possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del DM 17/3/2020.

I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia (Tabella 1 e 3) non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

I comuni che si collocano al di sopra del valore soglia superiore (Tabella 3) devono convergere entro la predetta soglia. Tali Comuni adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

#### Criteri per il calcolo delle spese di personale e delle entrate:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) La Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 dispone che vadano presi a riferimento gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000; codici di spesa: U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999;
- c) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio. Entrate correnti con riferimento agli estremi identificativi di tali entrate come riportati negli aggregati BDAP accertamenti delle entrate correnti relativi ai titoli I, II, III: 01 Entrate titolo I; 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Il Decreto del Ministro dell'interno del 21 ottobre 2020 (*G.U. 30/11/2020 n. 297*) recante modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale, all'art. 3, comma 2, dispone che ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

#### Dati di riferimento Comune di Canegrate:

Fascia demografica	valore soglia di massima spesa del personale (Tabella 1)	Valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (Tabella 3)
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	31.00%;

#### Criteri di calcolo del costo teorico per assunzioni

Il costo teorico del budget viene determinato come segue: 1) voci retributive fisse e continuative a carico del bilancio non imputabili a fondi contrattuali e negli importi previsti dal CCNL 16.11.2022 funzioni locali e dal CCNL 16/07/2024 area della dirigenza (stipendio tabellare a regime, indennità di comparto art. 34, lett. a); 2) oneri riflessi CPDEL 23,80, inadel/TFR 2,88% inail medio 1%).



	ESERCIZIO 2022	ESERCIZIO 2023	ESERCIZIO 2024
TITOLO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
Titolo 1	6.253.384,36	6.205.265,39	6.269.693,17
Titolo 2	867.554,80	829.809,26	914.774,73
Titolo 3	1.637.517,80	1.683.558,52	1.860.963,53
<b>Totale entrate correnti</b>	<b>8.758.456,96</b>	<b>8.718.633,17</b>	<b>9.045.431,43</b>
<b>(-) segreteria in convenzione: incassi</b>	0,00	0,00	-32.500,00
(-)FCDE di competenza a previsione 2024 (assestato)	-373.000,00	-373.000,00	-373.000,00
<b>Totale entrate correnti al netto FCDE</b>	<b>8.385.456,96</b>	<b>8.345.633,17</b>	<b>8.639.931,43</b>

Media

**8.457.007,19**

spese di personale	ESERCIZIO 2024
CONTO FINANZIARIO	IMPORTO
U.1.01.00.00.000	2.103.337,59
U.1.03.02.12.001	0,00
U.1.03.02.12.002	0,00
U.1.03.02.12.003	0,00
U.1.03.02.12.999	0,00
<b>(-) CCNL 19/21 ARR. CONTRATTUAL 19/21 art. 4 ter DL 36/22</b>	0,00
<b>(-) segreteria in convenzione: spese</b>	0,00
<b>Totalespese correnti</b>	<b>2.103.337,59</b>

CALCOLO PERCENTUALE		
	ESERCIZIO 2024	percentuale
Spese di personale	2.103.337,59	
Media triennale entrate correnti al netto FCDE	8.457.007,19	<b>24,87%</b>

**A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato**

	PTFP 25/26/27
Numeratore	2.103.337,59
Denominatore	8.457.007,19
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	27,00%
Valore massimo teorico di spesa	<b>180.054,35</b>

### **Stima del trend delle cessazioni:**

PROFILO	DECORRENZA	COSTO
Istruttore Amministrativo Contabile	01/03/2025	€ 29.666,46
Collaboratore Amministrativo-Contabile Esperto	01/04/2025	€ 26.404,38
	TOTALE	€ 56.070,84

### **Stima dell'evoluzione dei fabbisogni: analisi fabbisogni dell'ente e linee guida degli interventi**

Dalle proposte dei singoli responsabili di servizio, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a bis) del D. Lgs. 165/2001, emerge che il fabbisogno di personale dell'ente sconta necessariamente l'emergenza di veder assicurata nel più breve tempo possibile, pena la chiusura di uffici e servizi, la copertura del turn over accumulato negli ultimi anni.

Dalle risultanze anagrafiche il rapporto dipendenti/popolazione risulta, infatti, di gran lunga inferiore al limite previsto dal D.M. 18/11/2020 (fascia demografica 10.000-19.999 = 1/166) in quanto al 31/12/2024 è pari a 1/247 (76 dipendenti/12.574 abitanti anziché 51/12.574). Tale dato è significativo in quanto denota una marcata carenza di personale che soltanto parzialmente è possibile sanare con la presente programmazione, anche tenuto conto dei limiti finanziari di spesa di personale.

Constatato che non è oggettivamente possibile azzerare le nuove assunzioni, pena il grave pregiudizio alla funzionalità dei servizi istituzionali offerti alla cittadinanza, e visto comunque l'andamento della sostenibilità finanziaria della spesa di personale sulle entrate (incremento delle entrate e riduzione o comunque mantenimento della spesa di personale) è ipotizzabile, ferma restando la verifica della capacità assunzionale di anno in anno procedere per quanto più possibile, alla sostituzione dei posti resisi vacanti nella dotazione organica in coerenza con i fabbisogni reali.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, esaminate attentamente le proposte dei singoli responsabili di servizio e valutata la capacità di bilancio e le esigenze organizzative, con particolare riferimento obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si individuano le seguenti priorità:

- Sostituzione e potenziamento del personale della Polizia Locale con profilo Agente polizia Locale mediante l'assunzione di due unità di personale;
- Supportare la funzione amministrativa dell'area cultura, comunicazione e politiche sociali mediante l'assunzione di una unità di personale con professionalità Amministrativo/Contabile da assegnare presso l'URP;
- Previsione di una figura professionale di Funzionario Socio Assistenziale per il potenziamento del servizio sociale e per le funzioni legate all'Assegno di Inclusione subordinatamente al finanziamento a valere sulle risorse di cui all'art. 1, c. 799 e ss. della legge 178/2020 in deroga al rispetto dell'osservanza dei vincoli assunzionali di cui all'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, oltre che dei vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (cfr., Corte dei conti, Sezione controllo Lombardia, n. 65/PAR/2021 e Sezione controllo Marche n. 113/2021/PAR; Corte dei conti della Puglia con deliberazione n. 91/2021/PAR).

L'art. 13, comma 8, del CCNL 16/11/2022 (comparto), ha introdotto le progressioni tra le aree (c.d. in deroga) di cui al comma 6, prevedendone il finanziamento mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL e cioè, per questo ente, pari

ad € 7.291,05. Nell'anno 2025 si intende effettuare le procedure comparative relativamente alle seguenti figure professionali già previste nel PIAO 2024-2026:

- 1 posto di istruttore amministrativo contabile (ex cat. C), presso Area lavori pubblici, patrimonio e tutela dell'ambiente, mediante progressione tra le aree in deroga, in applicazione dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, con applicazione dello 0,55% del Monte Salari anno 2018 (costo € 2.554,88) con contestuale soppressione di n. 1 posto con profilo di collaboratore amministrativo contabile esperto con effetto dalla data di assunzione del vincitore;
- 1 posto di funzionario informatico (ex cat. D), presso Area governo del territorio, mediante progressione tra le aree in deroga, in applicazione dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, con applicazione dello 0,55% del Monte Salari anno 2018 (costo € 1.971,11) con contestuale soppressione di n. 1 posto con profilo di istruttore informatico con effetto dalla data di assunzione del vincitore;

per un costo totale di € 4.525,99, residuano € 2.765,06. Si demanda con il presente atto al Segretario Comunale, sentiti i responsabili di area, l'eventuale realizzazione di ulteriori progressioni tra le aree nei limiti del budget citato.

L'art. 15 del CCNL 16/11/2022 (comparto), disciplina le progressioni tra le aree a regime ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale. Nell'anno 2025 si intende effettuare le procedure comparative relativamente alle seguenti figure professionali:

- 1 posto di funzionario amministrativo contabile (ex cat. D), presso l'Area Tributi – Personale – Demografici (TRIAP), mediante progressione tra le aree a regime fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno (costo € 1.971,11).

### **Rideterminazione della consistenza della dotazione organica: art. 6, comma 3, del D. lgs. 165/2001**

Come anzidetto, il contenimento entro un limite prefissato di spesa della dotazione organica costituisce un indirizzo programmatico che l'ente adotta quale parametro di contenimento stabile della spesa di personale. Tale indirizzo è in linea ed anticipa la recente disposizione normativa che impone la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Ciò premesso, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, si rende necessario rimodulare la dotazione organica vigente per categorie e profili professionali come segue:

Modifiche da apportare alla dotazione organica per categorie con effetto dalla data di approvazione del presente atto:

Modifiche da apportare alla dotazione organica per aree e profili professionali con effetto dalla data di approvazione del presente atto:

*Posti istituiti:*

- n. 1 posto di "Funzionario Socio Assistenziale" – area dei Funzionari ed elevata qualificazione;
- n. 1 posto di "Istruttore Polizia Locale" – area degli Istruttori;

*Posti soppressi:*

- n. 1 posto di "Collaboratore Amministrativo-Contabile Esperto" – area degli operatori esperti;

Area	Profilo Professionale	dotazione organica ultima rideterminata al 01.05.2024 (G.C. n. 84 del 17/04/2024)		Posti Coperti al 31/12/2024		Cessazioni previste alla data odierna anno 2025			Spesa dei posti finanziati nel PTFP 2025/2027		n. posti istituiti/posti soppressi	Spesa dotazione organica ridefinita	
		n. posti	spesa	n. posti	spesa	n. posti	spesa	decorrenza	n. posti	spesa		n. posti	spesa(*)
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo contabile	6	205.954,10	6	205.954,10		-		1	34.325,68	1,00	7	240.279,79
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	2	68.651,37	2	68.651,37		-			-	-	2	68.651,37
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Socio Assistenziale	2	68.651,37	2	68.651,37		-		1	34.325,68	1,00	3	102.977,05
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario di Polizia Locale	2	68.651,37	2	68.651,37		-			-	-	2	68.651,37
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Informatico	1	34.325,68	0	-		-		1	34.325,68	-	1	34.325,68
		13	446.233,89	12	411.908,21							15	514.885,26

Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile (**)	21	664.470,15	20	632.828,71	1	31.641,44	01/03/2025	2	63.282,87	-	21	664.470,15
Istruttori	Istruttore Tecnico	5	158.207,18	5	158.207,18		-			-	-	5	158.207,18
Istruttori	Istruttore Informatico(**)	1	31.641,44	1	31.641,44		-			-	-	1	31.641,44
Istruttori	Istruttore Polizia Locale	6	189.848,61	5	158.207,18		-		1	31.641,44	-	6	189.848,61
		<b>33</b>	<b>1.044.167,37</b>	<b>31</b>	<b>980.884,50</b>							<b>33</b>	<b>1.044.167,37</b>

Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo-Contabile Esperto(**)	6	168.973,12	6	168.973,12	1	28.162,19	01/04/2025	-	-	1,00	5	140.810,93
Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo-Contabile Esperto P.T. 25h	1	19.538,66	1	19.538,66		-		-	-		1	19.538,66
Operatori Esperti	Operatore Tecnico Esperto	1	28.162,19	1	28.162,19		-		-	-		1	28.162,19
		<b>8</b>	<b>216.673,96</b>	<b>8</b>	<b>216.673,96</b>							<b>7</b>	<b>188.511,77</b>
<b>TOTALE</b>		<b>54</b>	<b>1.707.075,22</b>	<b>51</b>	<b>1.609.466,67</b>							<b>55</b>	<b>1.747.564,41</b>

(\*) costo teorico annuo: calcolato con riferimento alle sole voci retributive fisse e continuative al 1.4.2023 a carico del bilancio non imputabili a fondi contrattuali e negli importi previsti dal CCNL 16.11.2022 (comparto 2019/2021): stipendio tabellare, indennità di comparto art. 34, lett. a), oltre oneri riflessi CPDEL 23,80, inadel/TFR 2,88% inail medio 1%; Irap 8,50%

(\*\*) Soppresso con effetto dalla data di assunzione del vincitore della progressione inderoga per n. 1 posto di Funzionario informatico

(\*\*) Ulteriore n. 1 posto soppresso con effetto dalla data di assunzione del vincitore della progressione inderoga per n. 1 posto di Collaboratore Amministrativo-Contabile Esperto

(\*\*) Ulteriore n. 1 posto soppresso con effetto dalla data di assunzione del vincitore della progressione a regime per n. 1 posto di Funzionario Amministrativo Contabile

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

#### Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Mobilità interna che comporta mutamento del profilo professionale

Allo stato attuale non si prevede la mobilità interna

**Piano assunzioni a tempo indeterminato 2025-2027** (assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/ mobilità volontaria):

Area	n.	Profilo professionale		modalità assunzione	decorrenza prevista	Costo teorico annuo
Istruttori	1	Istruttore amministrativo contabile	TP	Mobilità /concorso pubblico/ accordo con altre amministrazioni	Entro il 31.12.2025	29.666,46
Istruttori	2	Agente Polizia Locale	TP	Mobilità /concorso pubblico/ accordo con altre amministrazioni	Entro il 31.12.2025	59.332,92
	3				<b>TOTALE</b>	<b>88.999,389</b>
					<b>RESTI</b>	<b>91.054,97</b>
Funzionari ed elevata qualificazione	1	Funzionario Socio Assistenziale	TP	Mobilità /concorso pubblico/ accordo con altre amministrazioni	Entro il 31.12.2025	Subordinatamente al finanziamento a valere sulle risorse di cui all'art. 1, c. 799 e ss. della legge 178/2020

L'assegnazione dei posti della dotazione organica alle Aree è demandata al Segretario Comunale.

Il Segretario Comunale è autorizzato, nel corso del triennio, ad apportare modifiche al suddetto piano, in relazione a nuove o diverse esigenze funzionali dei servizi che potrebbero insorgere, sia con riferimento al numero dei posti tra quelli vacanti nella dotazione organica, sia alle procedure ed ai tempi di attivazione, sia ai profili professionali coinvolti, fermo restando il limite della capacità assunzionale disponibile. Per lo stesso anno 2025 e per gli anni 2026/2027, è altresì autorizzata la copertura di tutti i posti vacanti o che si renderanno tali nella dotazione organica ridefinita, sempre nei limiti della capacità assunzionale. Alla copertura dei posti si procede mediante mobilità volontaria esterna sulla scorta dei criteri sottoelencati o mediante procedura concorsuale/selettiva o con scorrimento delle graduatorie in corso di validità<sup>2</sup>, ovvero, mediante il ricorso a progressioni di carriera fra le aree, fermo restando il limite del 50% di accesso dall'esterno, eccetto per quelle in cd deroga.

A norma dell'art. 3, comma 5- septies, del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, come in ultimo modificato dall'art. 14 bis, comma 1, del D.L. 28/1/2019, n. 4, conv. in L. 28/3/2019, n. 26 *“I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi”*. In merito trova applicazione il disposto di cui all'art. 3 del DL 80/2021, convertito in legge 113/21.

Il ricorso a procedura concorsuale/selettiva pubblica o la copertura dei posti mediante scorrimento di graduatorie in corso di validità, ove consentito, è preceduta per le assunzioni a tempo indeterminato dall'esperimento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, ad eccezione delle assunzioni delle categorie protette, nonché alle verifiche di cui all'art. 4, comma 3, del D.L. 101/2013 (solo vincitori). L'indizione di procedure concorsuali/selettive, ivi comprese le assunzioni di categorie protette, lo scorrimento di graduatorie od il ricorso a graduatorie valide di altre amministrazioni è inoltre preceduta dall'esperimento delle procedure di cui all'art. 30, comma 2 bis del D. Lgs. 165/2001.

Per l'attivazione delle procedure si dà mandato al Segretario Comunale al quale è altresì rimessa la scelta della procedura di reclutamento più efficace, in relazione all'intervento, ivi compresa l'applicazione delle eventuali riserve o precedenza previste da disposizioni di legge, progressioni di carriera tra aree secondo le

<sup>2</sup> Art. 35, comma 5-ter del D. Lgs. 165/2001, comma modificato dall' art. 1, comma 149, L. 27/12/ 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020: *“Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali”*;

Art. 17, comma 1 bis del D.L. 30-12-2019 n. 162, convertito in legge 28/2/2020, n. 8: *“Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*;

norme legislative e contrattuali che ai sensi dell'art. 3 del citato DL 80/2021, convertito in legge 113/2021 disciplinano la materia.

### ***Mobilità volontaria esterna***

#### Criteri procedurali:

In materia trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001. Alle procedure di mobilità si applicano le disposizioni del vigente regolamento sull'accesso agli impieghi, in quanto compatibili ed opportunamente adattate a tale forma più semplificata di reclutamento.

L'espressione dell'assenso o il diniego al trasferimento per mobilità presso altra amministrazione ovvero il differimento, nei casi previsti dalla normativa vigente, a seguito di domanda del dipendente, è demandata al Segretario Comunale, sentito il Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente stesso.

### ***Assunzione di personale appartenente alle categorie protette.***

In materia trova applicazione la legge 12/3/99, n. 68. La percentuale d'obbligo risulta ad oggi coperta.

La percentuale da riservare alle categorie di cui all'art. 18, comma 2 della predetta legge (1%) alla data odierna è interamente coperta.

Successivamente, qualora nel corso del triennio si verificassero vacanze rispetto alle percentuali predette, le relative assunzioni avverranno con priorità rispetto a tutte le altre.

### **Progressioni di carriera tra le aree (categorie):**

In materia trova applicazione l'art. 52, comma 1, bis del D. Lgs. 165/2001, il vigente regolamento sull'accesso agli impieghi nonché gli artt. 13 e 15 del CCNL 16/11/2022 per le progressioni cd. in deroga.

Fatta eccezione per le progressioni in deroga; le progressioni di carriera tra le aree possono essere effettuate nel limite della quota massima del 50% dei posti previsti per l'accesso dall'esterno, con riferimento alla medesima area/categoria, di cui si prevede la copertura all'interno della programmazione del fabbisogno di personale, come riportato nella precedente tabella del piano assunzioni.

Con il presente atto si prevedono le progressioni di area come riportate nella tabella soprastante:

Area	n.	Profilo professionale		decorrenza prevista	Costo teorico annuo
Istruttori	1	Istruttore amministrativo contabile	TP	01.04.2025	2.554,88
Funzionari ed ell'elevata qualificazione	1	Funzionario Informatico	TP	01.04.2025	1.971,11
	2			<b>TOTALE ASSUZIONI PROGRESSIONI IN DEROGA</b>	<b>4.525,99</b>
				<b>RESTI ASSUZIONI PROGRESSIONI IN DEROGA</b>	<b>€ 2.765,06</b>
Funzionari ed ell'elevata qualificazione	1	Funzionario Amministrativo Contabile	TP	Entro 31.12.2025	1.971,11 (a regime)

Il Segretario comunale è autorizzato, per lo stesso anno 2025 e per gli anni 2026/2027, a procedere alla copertura di ulteriori posti vacanti o che si renderanno tali nella dotazione organica ridefinita, mediante ricorso a progressioni di carriera tra le aree in deroga o nei limiti della capacità assunzionale, fermo restando il limite del 50% di accesso dall'esterno.

### **Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa**

Alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa si procede con le modalità previste dagli artt. 53 del C.C.N.L. 21/5/2018, fermo restando le modifiche introdotte dall'art. 73 del D.L. 112/2008, convertito in legge 133/2008. Trovano applicazione inoltre le disposizioni di cui al D. Lgs. 81 del 15/6/2015.

### **Assegnazione di mansioni superiori al personale appartenente alla categoria/area immediatamente inferiore**

L'assegnazione delle mansioni superiori, essendo per sua natura non programmabile, verrà effettuata dal Dirigente, nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 8 del CCNL successivo del personale del comparto

Regioni autonomie locali del 14/9/2000, subordinatamente all'effettiva disponibilità di risorse stanziare nei capitoli del PEG relativi al personale.

L'assegnazione avverrà secondo criteri meglio rispondenti al più efficace svolgimento. La scelta dovrà avvenire possibilmente nell'ambito dell'Ufficio stesso o sezione o settore, tenuto conto della conoscenza della materia, dell'esperienza e del titolo di studio.

#### **Utilizzo contratti di lavoro flessibile:**

##### **• *Rapporti di lavoro a tempo determinato***

Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, dagli artt. 60 e 61 del C.C.N.L. del 16/11/2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, dal D. Lgs. 15/6/2015, n. 81.

Le assunzioni a tempo determinato nell'Ente sono consentite per sopperire ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, per il tempo necessario a soddisfare l'esigenza stessa, con le seguenti priorità:

➤ sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto:

In caso di maternità o assenza per malattia di personale dell'area dei funzionari e dell'EQ dovrà procedersi preferibilmente, sussistendone le condizioni, all'attribuzione di mansioni superiori in quanto il periodo necessario per consentire ad un neo assunto di acquisire la professionalità richiesta per le funzioni direttive è tale da non giustificare una assunzione a tempo determinato.

➤ motivazioni di tipo organizzativo, produttivo, tecnico dovute a:

- eventi occasionali, anche ricorrenti, cui non può farsi fronte con il personale in servizio, quali ad esempio le consultazioni elettorali;
- punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con, personale in servizio;
- per esigenze stagionali e per tutta la durata dell'attività lavorativa, che determinano picchi lavorativi che si verificano in determinati periodi dell'anno, secondo una frequenza ciclica, che determinano l'intensificarsi dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- esigenze organizzative dell'Ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- per la temporanea copertura di posti vacanti, in presenza di eventi straordinari e motivati, non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni;
- negli altri casi previsti dal contratto collettivo di lavoro di Comparto e dalle vigenti disposizioni di legge;

##### **• *Utilizzo graduatorie per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato***

L'art. 36, comma 2, del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 4, comma 3 del DL 101/2013, conv. in L. 125/2013, stabilisce che: "Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato".

La circolare n. 5 del 21/11/2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, detta indirizzi volti a favorire il superamento del precariato; in particolare con riferimento all'art. 3, comma 61, terzo periodo della Legge 350/2003, così come citato dall'art. 4 del DL 101/2013, precisa: "La disposizione, per ragioni di contenimento della spesa, è applicabile per tutte le amministrazioni ed il previo accordo, che può concludersi anche dopo l'approvazione della graduatoria, nasce dall'esigenza di condividere lo scorrimento della graduatoria da parte dell'amministrazione interessata con quella che ne è titolare che deve esprimere il proprio assenso. Deve trattarsi di graduatoria riguardante concorsi banditi per la copertura di posti inerenti allo stesso profilo e categoria professionale del soggetto da assumere".

La medesima Circolare stabilisce inoltre che: "Pur mancando una disposizione di natura transitoria nel decreto-legge, per ovvie ragioni di tutela delle posizioni dei vincitori di concorso a tempo determinato, le



*relative graduatorie vigenti possono essere utilizzate solo a favore di tali vincitori, rimanendo precluso lo scorrimento per gli idonei*". In sintesi, può, quindi, essere richiesta la disponibilità all'assunzione solo al vincitore della graduatoria a tempo determinato vigente, dopo di che deve essere utilizzata la graduatoria a tempo indeterminato, riguardante la medesima categoria e profilo professionale, già vigente presso l'ente. Se non si dispone di graduatorie proprie è possibile (non obbligatorio) utilizzare una graduatoria a tempo indeterminato formata da altra amministrazione o bandire un nuovo concorso a tempo determinato. Lo scorrimento di una graduatoria a tempo determinato è, quindi, precluso.

- *Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000*

Alla data odierna non sono previsti rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000.

- *Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2 del d. lgs. 267/2000*

Alla data odierna non sono previsti rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2 del D. Lgs. 267/2000.

- *Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del d. lgs. 267/2000*

Alla data odierna non sono previsti rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi dell'art. 90, del D. Lgs. 267/2000:

- *Contratti di formazione, somministrazione di lavoro e lavoro occasionale (art. 54bis D.L. 50/2017)*

Alla data odierna non sono previsti contratti di formazione e lavoro, di somministrazione o ricorso al lavoro occasionale di cui all'art. 54 bis del D.L. 50/2017, conv. in L. 96/2017 per tutto il triennio 2022-2024. Qualora si rendessero necessarie tali tipologie contrattuali sono autorizzati eventuali contratti, fermo restando il rispetto dei limiti previsti in materia di spesa del personale.

- *Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile*

Le norme che disciplinano la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato sono contenute nell'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ed in ultimo modificato dal D.L. 24/6/2014, n. 90 conv. in L. 11 agosto 2014, n. 114 che prevede: *"Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"*

La spesa per assunzioni di personale mediante forme di lavoro flessibile per il triennio 2025-2027, trova copertura nei corrispondenti Peg sui capitoli relativi a stipendi ed assegni fissi del personale a tempo determinato oltre Irap. Variazioni in aumento rispetto allo stanziamento iniziale sono consentite per effettuare ulteriori assunzioni di personale a tempo determinato, purchè ad invarianza della spesa complessiva del personale stanziata in sede di bilancio di previsione, mediante storni di fondi economizzati sui capitoli del Peg riguardanti il personale ed in ogni caso fermo restando il rispetto del seguente limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010:

Valore spesa per lavoro flessibile:

Euro 70.653,00

Sono autorizzate in quanto in deroga ai limiti di cui sopra per eventuali assunzioni a tempo determinato per l'attuazione dei progetti PNRR.

### 3.3.4 Formazione del personale

#### **Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

##### Individuazione ed analisi della domanda formativa.

Nella progettazione formativa, l'analisi dei fabbisogni costituisce il momento fondamentale e può essere considerata già come una fase formativa, dal momento in cui coinvolge le persone a riflettere sulla professionalità espressa all'interno dell'organizzazione di appartenenza.

Le indicazioni dei responsabili di servizio sono state raccolte ed analizzate in un quadro complessivo in correlazione con gli obiettivi strategici dell'ente, come individuati nella sezione Valore Pubblico, giungendo alla creazione

##### Esame delle Esigenze formative rilevate

L'analisi dei dati raccolti e agglomerati ha evidenziato la significativa rilevanza di alcune indicazioni. Esse convalidano in gran parte le esigenze già emerse nelle precedenti rilevazioni, a conferma della necessità di formazione continua in particolare nell'ambito giuridico ed organizzativo:

- Esigenza di approfondimento normativo in ambito giuridico con particolare riferimento alla materia degli appalti: è emersa l'esigenza, da parte della maggioranza delle aree, di approfondire le tematiche relative alla disciplina in materia di appalti e gestione degli stessi in tutte le fasi, contenuti minimi dei capitolati, competenze e funzioni del RUP; affidamenti nei nuovi mercati elettronici.  
Tale esigenza è giustificata dal fatto che la normativa in materia è stata oggetto di complicate leggi, a partire dal D.L. 36/2023.
- Esigenza di innovazione tecnologica e informatica: accentuato interesse a introdurre rapidamente nell'attività ordinaria la cd "digitalizzazione", dalla comunicazione interna alla comunicazione esterna, anche attraverso la comprensione e la conoscenza dei programmi utilizzati internamente e quella dell'utilizzo di programmi utili e ormai indispensabili al lavoro quotidiano (Access, Word, Excel) ;
- Esigenze nell'ambito del Management/Organizzazione: ad oggi alla pubblica amministrazione è stato richiesto sempre più l'avvicinamento, in termini di obiettivi e risultato, all'azienda privata. E' molto sentita l'esigenza di approfondire non solo le tecniche di leadership e gestione dei gruppi di lavoro, ma anche corsi di *lean management* rivolti ai dirigenti e ai funzionari PO;
- Esigenze nell'ambito linguistico: sorge la necessità di corsi di lingua ad alto livello per la gestione dei fondi comunitari legati ai progetti comunitari.
- Esigenze di comunicazione efficace: interesse a diffondere tra i dipendenti una cultura di comunicazione efficace nei luoghi di lavoro attraverso progetti formativi, in collaborazione con il CUG, che forniscano anche tecniche e strumenti operativi da attuare nel lavoro quotidiano e nelle relazioni interne e con l'utenza;
- Esigenze di benessere sul luogo di lavoro: come nel precedente piano della formazione viene rilevato il bisogno di porre in essere percorsi formativi volti a prevenire situazioni di disagio e stress sul luogo di lavoro.
- Esigenza di continuità formativa in materia di sicurezza sul lavoro: viene rilevata la necessità di ampliare con continuità le tematiche formative in materia di sicurezza sul lavoro.

##### Linee di indirizzo per aree tematiche: (formazione generale e specialistica di addestramento generale):

Giuridica: proseguimento dell'azione di rafforzamento delle conoscenze di base su norme giuridiche e delle responsabilità che ne derivano in capo ai funzionari e ai collaboratori: approfondimenti amministrativi, con particolare riguardo al Responsabile del procedimento, codice dei contratti, appalti e gare, redazione corretta di atti amministrativi.

Economico-Finanziaria: approfondimenti in materia di aggiornamenti su tematiche finanziarie; aumento delle competenze contabili legate al bilancio dell'ente e alla rendicontazione, dati i continui aggiornamenti in materia di adempimenti ragionieristici;

Management e organizzazione: implementazione della rete di competenze e conoscenze strumentali alla programmazione di lungo, medio e breve termine. Introduzione dei principi del *lean management* nella gestione dell'ente, per una moderna organizzazione delle persone e dei processi.

Benessere lavorativo e comunicazione interna: realizzazione di percorsi che consentano di migliorare la capacità empatico-emotiva nelle relazioni individuali e di gruppo sul luogo di lavoro.

Informatica/telematica: accrescere le competenze informatiche del personale al fine di utilizzare al meglio gli applicativi più comuni, quelli introdotti di recente e i software innovativi, tra cui l'adesione da parte dell'Ente al nuovo portale del dipartimento della funzione pubblica "Syllabus", che prevede uno sviluppo step by step delle competenze digitali, in modo da migliorare la produttività del lavoro, l'interazione tra i dipendenti di uffici e settori diversi, sviluppando maggior sinergia, precisione ed efficacia;

Pari opportunità: attuazione degli interventi formativi previsti nel Piano delle azioni positive delineato nelle sezioni precedenti, con particolare riguardo all'acquisizione della sensibilità di genere e cultura delle differenze come risorse;

Sicurezza sul lavoro: proseguire l'attività di informazione/formazione del personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro; Gli obblighi di formazione di cui all'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 competono al Datore di Lavoro.

Esaminate le proposte e valutati gli impatti in termini organizzativi e di fattibilità economica si è pervenuti alla stesura del Piano della formazione 2025-2027 qui di seguito riportato.

<b>Programma della formazione generale e della formazione specialistica di addestramento generale - 2025/2027</b>					
<b>area tematica</b>	<b>titolo esemplificativo del corso</b>	<b>esigenze formative</b>	<b>obiettivi che si intendono raggiungere</b>	<b>n. dipendenti interessati suddivisi per categoria</b>	<b>Priorità</b>
comunicazione	Strategie di comunicazione e verso gli esterni	corretta modalità comunicativa nell'ambito della promozione	acquisire strategie comunicative efficaci nell'ambito della promozione della attività	Personale area Istruttori ed area elevate qualificazioni	media
comunicazione	Il lean management applicato alla Pa per una moderna organizzazione e delle persone e dei processi	Formare, gestire, motivare, sviluppare e dare valore alle risorse; Team leadership; La comunicazione interpersonale; problem solving; lavoro flessibile	mantenere ed accrescere il valore, la competenza e la professionalità delle risorse umane; erogare servizi di qualità, efficienti, efficaci ed orientati al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente; creazione/implementazione di una rete di competenze e conoscenze strumentale alla programmazione di lungo, medio e breve termine, in ordine, alle decisioni sull'allocazione e l'utilizzo delle risorse disponibili ed alla funzionalizzazione dell'azione amministrativa.	Personale area Istruttori ed area elevate qualificazioni	alta
comunicazione	Tecniche comunicative	Acquisire competenze in tecniche comunicative	Comunicazione efficace con il pubblico e all'interno del gruppo di lavoro	Tutto il personale	media
comunicazione	Organizzazione e benessere	formazione in team, confronto con problematiche organizzative	Migliorare il benessere lavorativo rafforzando l'aspetto comunicativo tra colleghi e i diversi Settori dell'Ente	Personale area elevate qualificazioni	alta
economico-finanziaria	Nozioni di base sul bilancio, peg, dup	formazione del personale che istruisce delibere e determina con impegni e accertamenti	conoscenza dei requisiti di legittimità degli atti dal punto di vista contabile, per una corretta istruttoria	Tutto il personale	alta
giuridica	Aggiornamenti su normativa appalti e contratti	Aggiornare il personale sulle novità introdotte in materia di contratti e appalti	Migliorare l'efficacia delle attività svolte dai vari uffici del Settore	Personale area Istruttori ed area elevate qualificazioni	media
giuridica	Nuovo codice dei contratti	formazione specifica per i RUP	corretto svolgimento dei procedimenti	Personale area Istruttori ed area elevate qualificazioni	alta
giuridica	MEPA e contratti pubblici	studio e applicazione degli strumenti, in particolare modo telematici, per effettuare ordini di acquisto per beni, servizi e forniture; avviare e gestire gare sopra e sotto soglia comunitaria	obiettivo di aggiornamento e di formazione	Personale area Istruttori ed area elevate qualificazioni	media
giuridica	L'esecuzione del contratto di appalto dei lavori pubblici e gli atti contabili	aggiornamento di tipo applicativo-procedurale in merito all'esecuzione del contratto	obiettivo di aggiornamento e di formazione	Personale area Istruttori ed area elevate qualificazioni	alta
giuridica	Redazione di avvisi manifestazione di interesse, capitolati	acquisire competenze tecniche nella redazione dei capitolati e avvisi manifestazione interesse	corretto svolgimento dei procedimenti	Personale area Istruttori ed area elevate qualificazioni	alta
giuridica	Procedimento amministrativo	applicazione delle norme ai procedimenti dell'ente	corretto svolgimento dei procedimenti	Personale area Istruttori ed area	alta

	o e diritto di accesso			elevate qualificazioni	
giuridica	Procedimenti e Atti amministrativi	Normativa, riferimenti e strumenti	Approfondimento delle conoscenze giuridiche in materia	Tutto il personale	alta
giuridica	Prevenzione della Corruzione	formazione obbligatoria	sensibilizzazione al fenomeno e prevenzione del rischio corruttivo approfondimento della normativa	Tutto il personale	media
giuridica	Privacy	formazione obbligatoria	approfondimento della normativa e sensibilizzazione sulla riservatezza dei dati	Tutto il personale	media
sicurezza	Sicurezza sul lavoro	formazione obbligatoria	formazione del personale in materia di sicurezza sul luoghi di lavoro	Tutto il personale	media
informatica	Syllabus, certificazioni informatiche, e corsi per software di gestione e comunicazioni.	Strutturare e consolidare la conoscenza delle competenze informatiche e l'utilizzo di tutti gli applicativi e i dispositivi necessari allo svolgimento del lavoro, sia dall'ufficio che in modalità agile	formare e sensibilizzare il personale nell'utilizzo diffuso della strumentazione informatica	Tutto il personale	media
informatica	Digitalizzazione	Utilizzo degli strumenti di digitalizzazione nel rapporto con i cittadini e con gli enti	semplificazione delle comunicazioni e dello snellimento negli adempimenti	Tutto il personale	media
informatica	Applicativi Office e nuovi software gestionali	Approfondimento strumenti di Office (excel, Word, ecc.) e implementazione competenze digitali per nuovi portali di lavoro	Implementare la conoscenza dei vari programmi	Tutto il personale	media
linguistica	Corsi di lingua straniera (inglese)	strumentali alla partecipazione a bandi comunitari e all'utilizzo di applicativi nuovi nonché per migliorare il rapporto con l'aumentata utenza straniera anche con etnie non europee	mantenere ed accrescere il valore, la competenza e la professionalità delle risorse umane; erogare servizi di qualità, efficienti, efficaci ed orientati al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente;	Tutto il personale	media
giuridica	Redazione atti amministrativi	Standardizzazione intersettoriale della redazione degli atti amministrativi	Redigere atti formalmente e normativamente corretti, il più possibile simili gli uni agli altri anche se redatti tra vari settori	Tutto il personale	media
multidisciplinare	attività formative previste nell'ambito del Piano azioni Positive		obiettivi previsti nel Piano Azioni Positive	Tutto il personale	alta

Il presente piano non è assolutamente rigido ed impermeabile, è prevista la possibilità di realizzare ulteriori interventi formativi in caso di eventuali e significative evoluzioni del quadro normativo, contrattuale e organizzativo.

L'Amministrazione intende favorire la partecipazione ad eventi formativi riguardanti, in particolare le competenze individuate dalla cd. "direttiva Zangrillo 2025"):

- **Competenze di Leadership e Soft Skill**  
Per migliorare la capacità di gestire team, comunicare efficacemente, risolvere problemi e prendere decisioni complesse.
- **Competenze per la Transizione Amministrativa**  
Per affrontare i cambiamenti organizzativi, normativi e gestionali attraverso l'innovazione e il miglioramento dei processi.
- **Competenze per la Transizione Digitale**  
Per sviluppare competenze su strumenti digitali, nuove tecnologie, interoperabilità, cybersecurity e cittadinanza digitale.
- **Competenze per la transizione Ecologica**  
Per formare personale in grado di comprendere e attuare politiche pubbliche in ambito ambientale e di sostenibilità.

- **Competenze relative a Principi e Valori della PA**

Per promuovere etica, integrità, legalità, trasparenza, protezione dei dati, accessibilità e inclusione.

Considerato che, al di là di percorsi formativi più attinenti alle esigenze delle Amministrazioni centrali e poco tarati sui bisogni degli Enti locali, il Comune di Canegrate intende avvalersi di qualsiasi percorso formativo fruito dal proprio personale su una o più tematiche riconducibili al quadro di competenze delineato. Potranno essere fruiti percorsi formativi Upel, Anusca, Anci ed altri. In particolare, si solleciterà la partecipazione al progetto “Zona 40” di Anci Lab, pubblicato solo il 13 ottobre 2025.

Ulteriori competenze ritenute necessarie per l’Ente (riferimento a direttiva Zangrillo), per cui si programma specifica formazione, sono relative alla Riforma 1.15 PNRR “Dotare le Pubbliche Amministrazioni di un sistema unico di contabilità economico patrimoniale accrual”(riferimento a convenzione tra Ragioneria Generale dello Stato e SNA).

### **Risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative:**

Si ritiene utile, da un punto di vista operativo, privilegiare un mix tra risorse interne all'organizzazione e risorse esterne.

All'interno dell'Ente sono presenti competenze professionali senz'altro utili ad un ruolo di docenza, che possono essere peraltro valorizzate in un contesto formativo organizzato e coerente.

Le competenze esterne devono essere a loro volta valorizzate attraverso una effettiva integrazione con la domanda formativa, evitando che sia l'offerta a determinare l'orientamento formativo e a condizionarne di riflesso gli esiti.

Il parco di docenti, relatori, provenienti dall'esterno, deve essere in sintonia con i programmi espressi dal piano formativo e su questa base assicurare allo stesso, in termini di contenuto, di metodologie, di strumenti, di tecniche, di linguaggio, un'elevata coesione con le finalità professionali presenti nel quadro delle azioni formative programmate. E' evidente che l'apporto delle risorse esterne, se correttamente sviluppato, è anche opportunità di arricchimento culturale, di confronto con altri contesti organizzativi, di stimolo per nuovi contesti di riflessione ed azione formativa.

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

#### Modalità formative previste

- formazione autonoma ed individuale del singolo lavoratore (studio, osservazione, conseguimento di particolari specializzazioni, master, partecipazione a corsi individuali di aggiornamento e/o formazione professionale);
- addestramento da parte di colleghi attraverso lo scambio di informazioni;
- riunioni di lavoro;
- partecipazione a seminari e a giornate di studio;
- partecipazione a convegni;
- corsi di aggiornamento o formazione specialistica al ruolo;
- corsi di formazione interni;
- corsi di formazione esterni;
- stage presso altri enti/aziende;

#### Misure adottare per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale

- permessi studio e/o congedi per la formazione previsti dalle norme di legge e contrattuali;
- utilizzo pianificato di permessi orari e/o ferie pregresse;
- utilizzo della flessibilità di orario;
- utilizzo del part-time;
- possibilità di seguire webinar da remoto e o in co housing;

## **Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze, livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti**

La pianificazione della formazione è un processo che risponde all'esigenza di sviluppare competenze e conoscenze delle risorse umane al fine di:

- Realizzare obiettivi;
- Supportare i processi di cambiamento;
- Accrescere le prestazioni non solo individuali, ma anche dell'intero Ente.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- Qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione;
- Migliorare le conoscenze non solo specifiche dei dipendenti, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di un determinata procedura;
- Migliorare le capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l'utenza cittadina;
- Sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all'area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi;
- Diffondere tra i dipendenti una cultura di comunicazione efficace nei luoghi di lavoro che permetta di migliorare il clima lavorativo e di prevenire e lenire situazioni di disagio e stress psicologico per la totalità dei lavoratori.
- Consolidare la consapevolezza del ruolo per il personale con incarichi di responsabilità;
- Potenziare le competenze in ambito informatico e linguistico del personale dipendente;
- Valutare il grado di soddisfacimento da parte dei lavoratori allo scopo di rilevarne l'efficacia e di aggiornare ulteriori azioni formative. A tal fine, a cura degli organizzatori del corso potranno essere predisposti dei questionari, anche comprensivi di elementi di autovalutazione, dei report e delle osservazioni finali.