

COMUNE DI PETTENASCO
PROVINCIA DI NOVARA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026

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

- **SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE**
(Allegato 2.1 - Performance – Obiettivi)
- **SOTTOSEZIONE 3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE

La presente sottosezione contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma "L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]", anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.

La presente sottosezione è stata elaborata secondo le innovazioni normative introdotte dal D.L. n. 80 del 09/06/2021, conv. con L. n. 113 del 08/08/2021, nel rispetto del D.lgs. n. 150 del 27/10/2009 e s.m.i. e in aderenza al vigente Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

La presente sottosezione sostituisce il Piano della Performance, mantenendone la connotazione di contenuto centrale del ciclo di gestione della Performance, in grado di rendere concrete e operative, attraverso obiettivi gestionali, le scelte e le azioni della pianificazione strategica dell'Ente.

Il contenuto che segue è il risultato del processo di definizione degli obiettivi da assegnare al personale nominato Responsabile di Area per le annualità 2024-2026, definito a partire:

1. dalle linee di mandato 2021-2026 (fine mandato), declinate in indirizzi strategici (Sezione Strategica), programmi e obiettivi operativi annuali-triennali (Sezione Operativa) del DUP 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 20 del 22.09.2023;
2. del Bilancio di previsione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 28 del 20.12.2023;

Il processo di definizione degli obiettivi di gestione, l'assegnazione delle relative risorse, sono necessariamente il frutto di un processo partecipato che coinvolge, i responsabili di Area, gli assessori di riferimento, il Sindaco e il Segretario comunale, garantendo:

- Piena correlazione tra gli obiettivi di gestione, tenuto conto di quanto descritto nella sezione "Valore pubblico" e le risorse assegnate;
- Che le risorse assegnate siano adeguate agli obiettivi prefissati, al fine di consentire ai responsabili di Area la corretta attuazione.

Il Comune di PETTENASCO è dotato di un sistema di misurazione e valutazione della performance in linea con quanto definito dall'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009; dall'art. 197, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 267/2000 e del correlato Piano dettagliato degli obiettivi di gestione, improntato principalmente su due aspetti:

- 1) valutazione degli obiettivi di performance individuale;
- 2) valutazione degli obiettivi di performance organizzativa.

Premesso che:

- Con deliberazione della Giunta comunale n. 33 del 17.05.2019 è stato adottato il Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti e del Segretario comunale, correlato dei seguenti allegati:
 1. Manuale operativo per il sistema di valutazione della performance del Segretario comunale (All. A) con relative schede 1A) e 2A) per la valutazione degli obiettivi e dei risultati;
 2. Manuale operativo per il sistema di valutazione della performance dei dipendenti (All. B) con relative schede A1- B1 per la valutazione della performance individuale e organizzativa;
- All'interno dell'Ente sono state istituite le aree delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21/05/2018, così suddivise:

| | |
|-------|-----------------------|
| Area: | AMMINISTRATIVA |
| Area: | ECONOMICO-FINANZIARIA |
| Area: | TECNICA |
| Area: | POLIZIA LOCALE |

- Con deliberazione di Giunta comunale n. 32 del 17.05.2019, questo Ente ha adottato il Regolamento per il conferimento, la revoca, la graduazione e la valutazione delle posizioni organizzative", prevedendo tre schede:
 1. Scheda di graduazione delle posizioni organizzative (validata dal componente Nucleo di Valutazione)
 2. Scheda di valutazione degli obiettivi di performance organizzativa
 3. Scheda di valutazione degli obiettivi di performance individuale delle Posizioni organizzative
- I responsabili delle Aree sono stati nominati con i seguenti decreti del Sindaco:

| Area/Settore | Atto nomina | Decorrenza | Nominativo |
|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Amministrativi | Decreto n. 2 del 25.10.2021 | 01.01.2023 al 31.12.2025 | Sig. Mauro Romagnoli |
| Economico-Finanziario | Decreto n. 3 del 25.10.2021 | 01.01.2023 al 31.12.2025 | Rag. Annalisa Novelli |
| Tecnico | Decreto n. 1 del 25.10.2021 | 01.01.2023 al 31.12.2025 | Sig. Mauro Romagnoli |
| Polizia Locale | Decreto n. 1 del 02.01.2023 | 01.01.2023 al 31.12.2023 | Sig. Mauro Romagnoli |

A conclusione del processo di definizione del ciclo performance di cui all'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009; dell'art. 197, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 267/2000 e del correlato Piano dettagliato degli obiettivi di gestione, unificati in questa sottosezione del Piano, si allega:

- Prospetto riepilogativo degli obiettivi suddiviso per Aree – (*Allegato 2.1 - Performance – Obiettivi*)

SOTTOSEZIONE 3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**Riferimenti normativi**

- l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTBP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della

dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa. Il PTBP è stato riassorbito nel PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione, introdotto dall'articolo 6 del Legge n. 80/2021, convertito in legge 113/2021). Mentre l'articolo 1, comma 1, lett. a) del D.p.r. n. 81/2022 ha soppresso gli adempimenti correlati al PTFP. Infine con l'articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto ministeriale n. 132/2022 sono stati definiti gli Schemi attuativi del PIAO;

- L'articolo 33, comma 2, del D. legge. 34/2019 "Decreto crescita, convertito in legge 58/2019 determinala capacità assunzione dei comuni, e precisamente dispone "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";
- Il DPCM 17 marzo 2020 avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" che detta indicazioni cogenti in materia di determinazione della capacità assunzionale, in stretta correlazione con la concreta sostenibilità finanziaria, da applicarsi con decorrenza 20 aprile 2020; emanato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D. legge. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, al fine di individuare i *valori soglia*, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché' ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- L'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006 definisce i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni, definendo il tetto di spesa di personale in valore assoluto;
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- l'art. 33 del D.lgs. 165/2001 nel testo da ultimo sostituito dall'art. 16 della Legge 183/2011, ed in particolare i commi 1 e 2 che testualmente recitano:
 - "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - "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";

Richiamati inoltre:

- La Legge 19 giugno 2019, n. 56 recante "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", e, nello specifico, l'art. 3, comma 8, nel testo modificato dall'art. 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, che testualmente recita

“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”

- L'art. 3, comma 5-septies, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, “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.”

3.4.1 Personale in servizio al 31.12.2023

In sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica si inserisce una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene le facoltà assunzionali in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all'organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023: TOTALE: n. 6 unità di personale

di cui:

- n.6 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 0 a tempo pieno
- n. 0 a tempo parziale

n. 2 AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

così articolate:

- n. 1 con profilo di Funzionario Contabile EQ
- n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo

n. 2 AREA DEGLI ISTRUTTORI

così articolate:

- n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico
- n. 1 con profilo di Istruttore di Polizia Municipale

n. 2 AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

così articolate:

- n. 2 con profilo di Operatore esperto

3.4.2 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE (stanziato in bilancio di previsione) dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:

| | 2020 | 2021 | 2022 | MEDIA |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|
| ENTRATE CORRENTI | 1.241.513,39 | 1.103.623,76 | 1.378.048,82 | 1.341.886,47 |
| FCDE STANZIATO A BILANCIO 2022 | | | | 1.418,87 |
| ENTRATE NETTE | | | | 1.340.467,60 |

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **19,08%** - ottenuto dal rapporto tra spesa personale da consuntivo 2022, pari a € 255.781,70 / 1.340.467,60;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **28.60 %** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **32.60%**;
- Il comune si colloca pertanto tra i comuni con % inferiore al valore soglia (**ente virtuoso**), disponendo di un margine per **capacità assunzionale aggiuntiva teorica** rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 77.254,19 con individuazione di una "**soglia**" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di **Euro 77.254,19**;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una **ulteriore "soglia"** di spesa pari a **Euro 304.472,39** (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 227.218,20 un incremento, pari al 34%, per Euro 77.254,19), come meglio descritto nella seguente tabella:

| Descrizione | Anno 2023 | Anno 2024 | Anno 2025 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Spesa personale Rendiconto 2018 | 227.218,20 | 227.218,20 | 227.218,20 |
| % maggior spesa | 34% | 35% | 35% |
| Importo maggiore spesa per nuove assunzioni | 77.254,19 | 79.526,37 | 79.526,37 |
| Totale spesa massima | 304.472,39 | 306.744,57 | 306.744,57 |
| Media entrate 2020/2022 nette | 1.340.467,60 | 1.340.467,60 | 1.340.467,60 |

| | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|
| % rapporto sp. Personale/entrate correnti | 22,71% | 22,88 | 22,88 |
| Garanzia rispetto valore soglia DPCM 17/03/2020: 28,60% | SI | SI | SI |

- Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 77.254,19, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un **importo insuperabile di Euro 304.472,39**;
- Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023, entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

| |
|---|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 227.218,20 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 77.254,19 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 304.472,39 ; ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 275.251,30¹. |
|---|

- Atteso che nel Bilancio di Previsione 2024/2026 non sono previste nuove spese per assunzione di personale,
- Tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia"², secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo quanto evidenziato nella tabella sottostante:

| Previsioni | 2023 Previsione | 2024 Previsione | 2025 Previsione |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Spesa per il personale dipendente (intervento 01) | € 278.693,70 | € 257.751,30 | € 257.751,30 |
| I.R.A.P. | € 17.500,00 | € 17.500,00 | € 17.500,00 |

¹ Spesa personale previsionale 2023, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020, che non tiene conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

² I "valori soglia" della Tabella 2, sono attualmente fissati solo fino al 2024, e potrebbero essere aggiornati

| | | | |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| Spese per il personale in comando | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Incarichi professionali art. 110 c. 1-2 TUEL | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Trasferimenti altri Comuni | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| TOTALE GLOBALE SPESA PERSONALE | € 296.193,70 | € 275.251,30 | € 275.251,30 |
| Deduzioni | | | |
| Elezioni e rimborsi altri enti | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Incentivi di progettazione | € 2.885,70 | € 0,00 | € 0,00 |
| FPV entrata | € 18.056,70 | € 0,00 | € 0,00 |
| Totale deduzioni spesa personale | € 20.942,40 | € 0,00 | € 0,00 |
| TOTALE NETTO SPESA PERSONALE | € 275.251,30 | € 275.251,30 | € 275.251,30 |
| SPESE TRIENNIO 2011/2013 | € 276.566,27 | € 276.566,27 | € 276.566,27 |
| RISPETTO LIMITE | SI | SI | SI |

Dato atto che:

- La programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- I maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, verranno eventualmente utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

b) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

Valore medio di riferimento del triennio **2011/2013: Euro 276.566,27**
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno **2023: Euro 275.251,30**

c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale saranno fatte nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge

122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile pari ad **Euro 25.440,00**.

d) **verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come si evidenzia dalle dichiarazioni effettuate dai Responsabili di settore, conservate agli atti, non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero

e) **verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- L'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- L'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- Si attesta che il Comune di Pettenasco non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

3.4.3 Previsione delle cessazioni 2024-2026

È stata condotta un'analisi volta a fornire una previsione delle cessazioni per il triennio 2024-2026 e tenuto conto della normativa vigente in materia, emerge quanto segue:

| PROFILO | CESSAZIONI |
|----------------------|-----------------------------|
| FUNZIONARI E DELL'EQ | Nessuna cessazione prevista |
| ISTRUTTORI | Nessuna cessazione prevista |
| OPERATORI ESPERTI | Nessuna cessazione prevista |

Per gli anni 2025 e 2026: nessuna cessazione prevista.

3.4.5 Rilevazione dei fabbisogni: Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

Considerato:

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato, al momento, in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste;
- quanto emerge dalla sezione "Previsione delle cessazioni 2024-2026", tenuto conto di quanto stabilito nella sezione strategica del DUP; nella sottosezione "Valore pubblico"; nella

sottosezione "Performance". Ricordando che, le pubbliche amministrazioni devono ispirare il proprio operato a principi che mirino al raggiungimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità; alla luce delle disposizioni di legge che contemplano le diverse strategie che le amministrazioni possono attuare per soddisfare le esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario;

- l'organizzazione dell'Ente, con particolare riferimento all'individuazione dei ruoli e dei conseguenti livelli tecnici di riferimento, unita ad una razionale ed efficace allocazione delle risorse umane, rappresentano leve fondamentali per poter realizzare concretamente le politiche dell'Amministrazione e che, pertanto, non si può prescindere da un costante e opportuno adeguamento degli assetti organizzativi al fine di orientarli fortemente agli obiettivi da conseguire;
- il processo di riorganizzazione dell'Ente, finalizzato, nel breve periodo, a fornire risposte alle esigenze di complessiva efficienza delle strutture comunali ed efficacia dell'azione amministrativa, assume il significato di un vero e proprio investimento organizzativo di lungo periodo, funzionale alla prospettiva di creare un sistema di sviluppo organizzativo virtuoso che conduce progressivamente ad un miglioramento nell'erogazione dei servizi alla comunità e al territorio;
- la ri-definizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta una delle strategie che questa Amministrazione intende attuare come leva per potenziare e ottimizzare la propria la capacità di produrre valore pubblico;

Tenuto conto di quanto narrato fin ora, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

Nell'anno 2024:

- a) Si prevede di acquisire in organico n. 1 operatore esperto in sostituzione del personale cessato per quiescenza nel 2023;

Per gli anni 2025 e 2026: nessuna cessazione/nessuna assunzione prevista.

Tenuto conto delle dinamiche appena descritte, è quindi intenzione dell'Amministrazione procedere con come di seguito meglio specificato:

| PROFILO | STRATEGIA COPERTURA DEL FABBISOGNO | SPESA PREVISTA |
|-------------------|---|----------------|
| Operatore Esperto | Sostituzione del dipendente, visti i tempi ristretti, attraverso le seguenti modalità e ordine: <ol style="list-style-type: none"> 1. esperimento di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.lgs. 165/2001 ed eventualmente volontaria ex art 30 D.lgs. 165/2001 e s.m.i.; 2. attingendo da graduatorie vigenti di altri enti, previo accordo con gli stessi; 3. attingendo dall'Ufficio di collocamento; 4. in subordine, in caso di esito negativo indizione di concorso (previo affidamento temporaneo di alcuni servizi alla Cooperativa che attualmente offre supporto in assenza dell'operaio) | € 33.100,00 |

| | | |
|--|--------------------------------|------------------|
| | Spesa complessiva annua | 33.100,00 |
| Prospettive di medio lungo periodo: | | |
| È volontà dell'amministrazione valutare eventuali prospettive di sviluppo nel potenziamento dei servizi diretti alla comunità. | | |

Dato atto che la spesa prevista per l'attuazione del presente piano assunzionale, tiene conto dei seguenti aspetti:

- a) l'introduzione della nuova normativa in tema di PIAO che ha preso atto delle direttive del DUP 2024-2026¹³ e della capacità assunzionale determinata con la nota integrativa al Bilancio di previsione, il rispetto del limite della spesa e della e la congruità di questa con gli equilibri pluriennale di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019;
- b) l'approvazione del Bilancio 2024-2026³ ha tenuto conto degli indirizzi contenuti nel DUP in materia di programmazione del personale;
- c) richiedere il relativo parere all'Organo di revisione.

SOTTOSEZIONE 3.5. PIANO DELLA FORMAZIONE

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze, consentendo di maturare nuove competenze sempre più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione e al contempo, consente al personale di ampliare le proprie capacità professionali, consentendo di offrire il proprio nell'affrontare le sfide contemporanee che la pubblica amministrazione è chiamata ad affrontare.

Intesa in questo senso, la valenza della formazione è duplice; rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo all'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale comunale si avvale di interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici, volti ad accrescere il bagaglio di conoscenze necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.

Nella consapevolezza del valore della formazione rivolta al personale dipendente, tenuto in considerazione le caratteristiche dimensionali dell'Ente, si è ritenuto di dotare il Comune di

¹³ Adottato con delibera di Consiglio comunale n. 20 del 22.09.2023

¹⁴ Adottato con delibera di Consiglio comunale n. 28 del 20.12.2023

Pettenasco di un Piano della Formazione, che consenta ai dipendenti di fruire della partecipazione a corsi obbligatori ex lege, ivi inclusi quelli in materia di anticorruzione trasparenza e sicurezza nei luoghi di lavoro, corsi a catalogo (cd corsi spot), corsi gratuiti, corsi relativi al conseguimento di specifiche qualifiche professionali, corsi realizzati in abbonamento (tra cui “Anusca” per il personale dei servizi demografici), in adesione alle esigenze formative di volta in volta rappresentare dal personale dipendente.

Si ritiene necessario schematizzare quelli che saranno le tematiche e gli obiettivi di questo ente, in materia di formazione del personale.

| Aree tematiche | obiettivi |
|--|---|
| Riforma Pubblica Amministrazione e semplificazione Amministrativa | <ul style="list-style-type: none"> – P.N.A. 2024 (Tutto il Personale) – La Responsabilità Disciplinare (Personale) – Del. 177/2020 A.N.AC. Linee guida codici di comportamento P.A (Tutto il Personale) |
| Trasparenza e amministrativo Amministrazione legalità della dell'atto Pubblica | <ul style="list-style-type: none"> – Formazione in materia di Trasparenza della P.A.: discendenti obblighi di pubblicazione (Tutto il Personale) – Regolamento (UE) 2016/679: Privacy (Tutto il Personale) |
| Digitalizzazione della pubblica Amministrazione | Formazione in materia di: <ul style="list-style-type: none"> – Codice dell’Agenda Digitale e gli aspetti che coinvolgono in particolare l’organizzazione degli Enti (solo P.O.) – La transizione Digitale (solo P.O.) |
| Sviluppo Risorse Umane | Formazione tesa all’aggiornamento professionale di tutto il Personale (Legge Madia): <ul style="list-style-type: none"> – Il ciclo della Performance – Il nuovo regime del pubblico impiego: pola, smart working e lavoro in presenza |
| Area tematico-specialistica | Focus procedurale ed interazione contabile (demandata all’organizzazione delle singole P.O.) |

ALLEGATI:

1. Sezione 2.1- Performance- Obiettivi;