

## SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

#### Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

#### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

|                  | Area degli Operatori | Area degli Operatori Esperti | Area degli Istruttori | Area dei Funzionari ed EQ |
|------------------|----------------------|------------------------------|-----------------------|---------------------------|
| A tempo pieno    | 0                    | 1                            | 1                     | 3                         |
| A tempo parziale | 0                    | 0                            | 2                     | 0                         |
| TOTALE           | 0                    | 1                            | 3                     | 3                         |

Così suddivisi:

#### Area degli Operatori

n. 0

#### Area degli Operatori Esperti

n. 1 con profilo di Collaboratore Amministrativo

#### Area degli Istruttori

n. 3 con profilo di Istruttori amministrativi

#### Area dei Funzionari ed EQ

n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico

n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo

n. 1 con profilo di Funzionario Contabile

Alla data odierna la consistenza del personale è identica a quella sopra censita.

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di

personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di *“dotazione di spesa potenziale massima”* che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l. 30 aprile 2019 n. 34 *“Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 - hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.

Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo *“valore soglia”*, da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

## Capacità assunzionale sulla base della sostenibilità finanziaria

Alla data odierna la situazione del Comune di Calvignasco, alla luce dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2023, giusta deliberazione del consiglio comunale 7 del 29/04/2024 è la seguente:

- spese del personale consuntivo anno 2023: **euro 295.802,55**
- media delle entrate correnti 2021/2022/2023 ridotte FCDE 2023: **euro 1.171.149,31**.
- Rapporto in percentuale: **25,26%**

Pertanto, in applicazione al nuovo sistema delle assunzioni, introdotto con l'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, il Comune di Calvignasco è ente definito "virtuoso", registrando un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti (pari al 25,26%) inferiore alla soglia del 28,60% prevista per i Comuni rientranti nella fascia B del D.M. 17 marzo 2020 e inferiore alla soglia della Tabella 3 (32,60%).

**TABELLA 1.1 – Calcolo Soglia anno 2024**

| ANNO                                                     | 2024           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| POPOLAZIONE al 31/12/2021                                | 1.214          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| CLASSE                                                   | B              | I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata <b>nell'ultimo rendiconto approvato</b> , per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.                                                                                                                                                                                                           |
| VALORE SOGLIA                                            | 28,60%         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| SPESA PERSONALE                                          | € 295.802,55   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| MEDIA ENTRATE CORRENTI                                   | € 1.171.149,31 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI       | 25,26%         | In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1. |
| CAPACITA' ASSUNZIONALE                                   | € 39.146,15    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| % MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNUI (2020-2024) | 35,00%         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)    | € 78.226,35    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| RESTI ASSUNZIONALI                                       | 0              | 2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.                                                                                                                   |
| TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE                            | € 39.146,15    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025                        | NO             | I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|  |  |                                                            |
|--|--|------------------------------------------------------------|
|  |  | risulta superiore al valore soglia per fascia demografica. |
|--|--|------------------------------------------------------------|

Nel biennio successivo, salvo diversa variazione degli strumenti di programmazione finanziaria, il Comune di Calvignasco registra i seguenti rapporti tra spesa di personale e media delle entrate correnti superiori al valore soglia indicata in Tabella 1 del D.M:

**TABELLA 1.2 – Calcolo Soglia anno 2025**

| ANNO                                               | 2025           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| POPOLAZIONE al 31/12/2021                          | 1.214          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| CLASSE                                             | B              | <i>I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata <b>nell'ultimo rendiconto approvato</b>, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.</i> |
| VALORE SOGLIA                                      | 28,60%         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| SPESA PERSONALE                                    | € 357.877,26   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| MEDIA ENTRATE CORRENTI                             | € 1.162.240,10 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI | 30,79%         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

**TABELLA 1.2 – Calcolo Soglia anno 2026**

| ANNO                                               | 2026           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| POPOLAZIONE al 31/12/2021                          | 1.214          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| CLASSE                                             | B              | <i>I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata <b>nell'ultimo rendiconto approvato</b>, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.</i> |
| VALORE SOGLIA                                      | 28,60%         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| SPESA PERSONALE                                    | € 357.877,26   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| MEDIA ENTRATE CORRENTI                             | € 1.162.240,10 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI | 30,79%         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

### **Contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006**

Come chiarito in diverse occasioni dalla magistratura contabile i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del DL n. 34/2019.

La norma di contenimento richiamata prevede che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "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", cioè al triennio 2011-2013.

**TABELLA 2 – Calcolo contenimento spesa di personale**

|                                                   | <b>Media 2011/2013</b> | <b>2023</b>       |
|---------------------------------------------------|------------------------|-------------------|
| Spesa intervento 01                               | 266.553,40             | 341.593,51        |
| Spesa incluse nell'intervento 03                  | 3.393,66               |                   |
| IRAP                                              | 18.547,17              | 25.570,00         |
| Altre spese di personale incluse (CONVENZIONE PL) | 317,02                 | 5.000,00          |
| Altre spese di personale <b>escluse</b>           | 317,02                 | 107.155,17        |
| <b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>                  | <b>288.494,23</b>      | <b>272.346,04</b> |

**Contenimento della spesa di personale per le forme flessibili di lavoro**

L'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 ha fissato il limite per il ricorso al lavoro flessibile.

Il limite della spesa di cui sopra previsto per questo Comune per lavoro flessibile è pari a **€ 17.419,89** (al netto degli oneri riflessi e IRAP).

**Verifica di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale**

L'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ha introdotto l'obbligo, per tutte le pubbliche amministrazioni, 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.

Relativamente alle posizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, la circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha elaborato le seguenti definizioni:

- «soprannumerarietà», ossia la «situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti»;
- «eccedenza», ovvero la «situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale»;
- «esuberato» per cui si procede con l'individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente.

Il Comune di Calvignasco, come già evidenziato con deliberazione G.C. n. 7 del 09/02/2024 di approvazione del PAIO relativo al triennio 2024/2026, non rileva situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'ente, così come prescritto dall'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

**Verifica delle condizioni propedeutiche alle assunzioni**

Secondo l'attuale quadro normativo, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, mediante applicativo SICO, il predetto PTFP (articolo 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);

- b) abbiano provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- d) abbiano adottato il piano delle performance (articolo 10, comma 5, del d.lgs.150/2009 e s.m.i.);
- e) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei summenzionati documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 185/2008);
- h) abbiano approvato, nei termini, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinques d.l. n. 113/2016 e s.m.i.);
- i) non risultino, in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale, enti deficitari o dissestati;

Il rispetto dei suddetti vincoli è stato verificato in sede di approvazione del PAIO relativo al triennio 2024/2026, approvato con deliberazione di G.C. n. 7 del 09/02/2024 e in particolare:

- con deliberazione di G.C. n. 3 del 23/01/2023, come modificato con deliberazione di G.C. n. 36 del 12/5/2023, è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazioni (PIAO) semplificato (avendo il Comune di Calvignasco meno di 50 dipendenti) il quale ha assorbito il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), il Piano Performance (PP)/PEG e Piano delle azioni positive (PAP) relativo al triennio 2023/2025;
- il Comune di Calvignasco con il presente Piano, prende atto che non sono presenti per l'anno 2024 dipendenti in soprannumero o in eccedenza;
- il Comune di Calvignasco come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) e i) del precedente paragrafo.

### 3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane

#### Assunzione categorie protette ex legge 68/1999

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute al rispetto di precisi obblighi assunzionali in riferimento alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68 del 12 marzo 1999 al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il collocamento mirato affidato agli uffici competenti individuati dalle regioni.

Tramite la direttiva n. 1 del 24 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministro per la Pubblica Amministrazione sono intervenuti nuovamente sulle assunzioni delle categorie protette presso le PP.AA. allo scopo di fornire gli opportuni chiarimenti atti a rendere maggiormente efficaci gli strumenti approntati dalla legge 68/1999 nei confronti dei soggetti beneficiari del collocamento obbligatorio: il documento esamina le condizioni per l'attivazione delle tre modalità di assunzione normativamente previste (chiamata numerica/concorso con riserva di posti/convenzioni ex art. 11 della l. 68/1999) ed illustra, in particolare, la modalità di calcolo della quota d'obbligo.

Poiché il Comune di Calvignasco ha meno di 15 dipendenti non soggiace all'obbligo delle quote riservate ai lavoratori disabili (articolo 3, comma 1) e ai lavoratori appartenenti alle categorie protette (articolo 18, comma 2).

## Il piano delle assunzioni

### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Come si rileva dalla Tabella 1 (**Calcolo Soglia 2024**) l'ente è un "ente virtuoso" ma le limitate risorse finanziarie non consentono di procedere ad assunzioni aggiuntive rispetto all'attuale organico.

Al momento non sono in programma cessazioni di personale a tempo indeterminato nel triennio 2024-2026.

**Pertanto NESSUNA nuova assunzione a tempo indeterminato è prevista per il medesimo triennio, ne tanto meno sarà possibile aumentare le ore contrattuali previste per l'attuale personale in part time.**

Nel triennio in esame si potrà procedere ad eventuali nuove assunzioni solo in sostituzione di **personale che cessa in corso d'anno**, purché venga garantita l'invarianza della spesa complessiva.

Tale piano appare compatibile con il limite di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (vedi TABELLA 5) e s.m.i. e con il Bilancio di previsione.

### ASSUNZIONI CON FORME FLESSIBILI DI LAVORO

Per il momento, si stabilisce di **non prevedere assunzioni con forme flessibili di lavoro.**

**TABELLA 5 – Rispetto limite di spesa**

|                                                   | Media 2011/2013   | 2024              | 2025              | 2026              |
|---------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Spesa intervento 01                               | 266.553,40        | 308.405,54        | 308.405,54        | 308.405,54        |
| Spesa incluse nell'intervento 03                  | 3.393,66          |                   |                   |                   |
| IRAP                                              | 18.547,17         | 26.150,00         | 26.150,00         | 26.150,00         |
| Altre spese di personale incluse (CONVENZIONE PL) | 317,02            | 5.000,00          | 5.000,00          | 5.000,00          |
| Altre spese di personale escluse                  | 317,02            | 96.322,20         | 96.322,20         | 96.322,20         |
| <b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>                  | <b>288.494,23</b> | <b>243.233,34</b> | <b>243.233,34</b> | <b>243.233,34</b> |

### La dotazione organica

L'articolo 6 del citato D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), 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.

Di seguito si rappresenta la dotazione organica dell'ente nel triennio in considerazione:

| Area              | unità    | Costo anno 2024   | Costo anno 2025   | Costo anno 2026   |
|-------------------|----------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Funzionari ed EQ  | 3        | 69.815,25         | 69.815,25         | 69.815,25         |
| Istruttori        | 3        | 42.889,90         | 42.889,90         | 42.889,90         |
| Operatori esperti | 1        | 19.099,07         | 19.099,07         | 19.099,07         |
| Operatori         | 0        | 0,00              | 0,00              | 0,00              |
| <b>TOTALE</b>     | <b>7</b> | <b>131.804,22</b> | <b>131.804,22</b> | <b>131.804,22</b> |



*N.B: il costo è calcolato tenuto conto solo del tabellare come da Tabella G del CCNL del 16/11/2022 (compreso rateo di tredicesima) e indennità di comparto a carico del Bilancio, senza considerare gli oneri a carico ente.*

### 3.3.4 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Tuttavia, le ridotte dimensioni strutturali dell'Ente e le specificità delle professionalità presenti non consentono in questa fase di procedere a valutazioni diverse rispetto ai termini indicati in premessa.

### 3.3.5 Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Come evidenziato in premesse nel triennio 2024/2026 NON sono previste assunzioni di personale né a tempo indeterminato né con forme flessibili di lavoro.

L'eventuale sostituzione del personale che cesserà in corso d'anno (e non programmata nel presente piano) verrà sostituito (purché venga garantita l'invarianza della spesa complessiva) secondo le ordinarie modalità di reclutamento (mobilità volontaria, a seguire mobilità obbligatoria, e scorrimento di proprie vigenti graduatorie concorsuali, concorso pubblico per soli esami).

### 3.3.4- Formazione del personale

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.



## Contesto e obiettivi generali

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze delle capacità del personale della Pubblica Amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione

La formazione inoltre, assume un ruolo fondamentale nella valorizzazione del patrimonio professionale presente nella pubblica amministrazione, tant'è che l'articolo 7, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. prevede che *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*.

Il ruolo fondamentale della formazione del personale all'interno degli enti locali è stato, altresì, rimarcato nel nuovo CCNL del comparto delle Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022.

Il predetto CCNL al capo V (articoli 54, 55 e 56) è intervenuto a ridisciplinare la previgente disciplina contenuta nel CCNL del 21/5/2018. La nuova disposizione contrattuale considera finalmente il personale dipendente degli enti locali un patrimonio da valorizzare, destinatario di azioni formative in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie e alle innovazioni intervenute per effetto di disposizioni legislative, al fine di assicurare l'operatività dei servizi, migliorandone qualità ed efficienza.

L'articolo 5 del CCNL del 16/11/2022 al comma 3, lettera i) ha previsto che la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento è oggetto di confronto.

Nell'ottica di valorizzare e potenziare le attività di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, il decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124 *“Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”*, convertito in legge 19 dicembre 2019, n. 157, ha abrogato, con decorrenza 1° gennaio 2020, i limiti posti sulle spese di formazione previsti dall'articolo 6, comma 13, del decreto legge 78/2010.

Ciò premesso, il Comune di Calvignasco con il presente piano della formazione, in linea con il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 (*“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*) e con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 (*“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”*) si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- rafforzare le competenze del personale pubblico come strumento di implementazione dei processi di innovazione amministrativa, organizzativa e digitale delle amministrazioni pubbliche, allo scopo di innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese;
- erogare la formazione obbligatoria per legge (quali ad esempio in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in materia di anticorruzione e di Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in materia di tutela della privacy, ecc);
- individuare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- valorizzare e potenziare le competenze del personale attualmente in servizio nell'Ente in relazione alle attività da svolgere;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

### **Destinatari dei processi formativi e risorse finanziarie**

Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale dipendente dell'Ente.

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL del 16/11/2022 e dal D.M. del 23 marzo 2023, il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze saranno inoltre collegati ai percorsi carriera professionale.

Al finanziamento delle attività di formazione di cui sopra si provvede, ai sensi dell'articolo 55, comma 11, del CCNL del 16/11/2022, utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Tra i canali di finanziamento privilegiati si utilizzeranno i Corsi di *ValorePA*, *FormezPA*, ANCI e l'utilizzo della piattaforma "*Syllabus*" con specifico riguardo alle competenze digitali.

Per il triennio 2024-2026, la spesa annua prevista in bilancio è di € 4.000,00 (elevabile sino alla misura prevista dall'articolo 55, comma 11, del CCNL del 16/11/2022), oltre ad eventuali risorse previste da specifiche disposizioni di legge.

### **Il ciclo della formazione**

La programmazione della formazione del personale si distingue quale elemento strategico e abilitante del cambiamento all'interno di ciascun Ente, anche nell'ottica della riqualificazione del personale in servizio.

Il "ciclo della formazione" si caratterizza dalle seguenti fasi:

1. **Rilevazione e analisi del fabbisogno formativo:** questa fase viene gestita dalla struttura preposta alla formazione del personale, sulla base delle proposte formulate dai Responsabili e tenuto conto anche, indirettamente, di eventuali proposte formative del personale non incaricato di EQ. Si caratterizza dalla fase di individuazione delle priorità strategiche e dall'analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;
2. **Progettazione della formazione:** è lo step dove vengono definite le metodologie formative: natura della formazione (corsi di formazione di base, corsi di aggiornamento, corsi di riqualificazione, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, giornate di studio, seminari) e le modalità di svolgimento (corsi in aula, training on the job, mentoring aziendale, formazione a distanza);
3. **Gestione:** è la struttura competente in materia di formazione del personale a curarne la concreta attuazione del piano formativo. La predetta struttura potrà, ove opportuno, emanare direttive operative sulla corretta attivazione delle procedure formative.
4. **Monitoraggio e valutazione:** al termine di ciascun anno verrà effettuato un monitoraggio dell'attività formativa in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, anche attraverso la somministrazione di appositi questionari, laddove previsti da specifici corsi, al fine di avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni.

In particolare verranno presi in considerazione i seguenti indicatori di *output*/di realizzazione:

| Indicatori                                              | 2024 | 2025 | 2026 |
|---------------------------------------------------------|------|------|------|
| % dipendenti che ha svolto formazione/totale dipendenti | 50%  | 52%  | 53%  |
| % corsi svolti in presenza/totale corsi                 | 5%   | 5%   | 7%   |
| % corsi svolti a distanza/totale corsi                  | 95%  | 95%  | 93%  |

N.B. si tiene conto anche della formazione obbligatoria

Gli indicatori di *outcome*/impatto quali la misurazione del gap tra il livello di conoscenze/competenze prima e dopo la formazione e lo sviluppo delle conoscenze individuale e di gruppo (Ufficio-settore), verranno misurate ed accertate mediante la piattaforma “Syllabus”. Relativamente alle **tematiche della transizione digitale**, da realizzarsi mediante l'utilizzo della piattaforma “Syllabus”, così come indicato nel D.M. del 23/3/2023, si esplicitano questi ulteriori obiettivi:

| ANNO                                  | CONTINGENTE*  |
|---------------------------------------|---------------|
| Fase iniziale (entro il 31/3/2024)    | 30%           |
| Fase intermedia (entro il 31/12/2024) | Ulteriore 25% |
| Fase avanzata (entro il 31/12/2025)   | Ulteriore 20% |

N.B: percentuale di dipendenti che migliorano di almeno un livello almeno 8 delle 11 competenze relative alla transizione Digitale

In applicazione della direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 23/11/2023 (punto 5) l'attività di formazione coinvolgerà, compatibilmente con le esigenze di servizio e le disponibilità di bilancio, un impegno complessivo per dipendente non inferiore a 24 ore annue.

### Aree di formazione per il triennio

Le aree di intervento formativo, di massima, per il triennio 2024-2026 sono le seguenti:

| AREA                 | TEMATICA                                                                                         |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| INFORMATICA          | ✓ Corsi su altri programmi informatici e applicativi in uso o di nuova introduzione nell'Ente;   |
| TRANSIZIONE DIGITALE | ✓ Dati, informazioni e documenti informatici;<br>✓ Comunicazione e condivisione;<br>✓ Sicurezza; |

|                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Servizi ON-LINE;</li> <li>✓ Trasformazione Digitale;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| AMMINISTRATIVA                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normativa Enti Locali: approfondimento dei diversi aspetti, procedimento amministrativo, documentazione amministrativa, autocertificazione, privacy, acquisto beni, affidamento servizi, gestione giuridica ed economica del personale ecc.;</li> <li>✓ Principi e tecniche di redazione di atti e provvedimenti amministrativi.</li> </ul>                                                               |
| CONTABILE                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Finanza e gestione dell'Ente;</li> <li>✓ Bilancio;</li> <li>✓ Controllo di Gestione;</li> <li>✓ Peg/Piano Performance.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| SPECIALISTICA SETTORIALE             | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nuove normative specifiche o aggiornamento dei singoli Settori nonché formazione continua per i dipendenti iscritti ad ordini o albi professionali (art. 103 del CCNL del 16/11/2022).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                         |
| SVILUPPO COMPETENZA E ORGANIZZAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gestione della comunicazione interna/esterna, sulla gestione per obiettivi</li> <li>✓ Gestione sulla leadership, sulla managerialità e sulla gestione dei lavori di gruppo;</li> <li>✓ Supporto e formazione per formatori interni</li> </ul>                                                                                                                                                             |
| RICOLLOCAZIONE PERSONALE             | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formazione personale neo-assunto o da riqualificare</li> <li>✓ Sviluppo delle nuove competenze di personale soggetto a mobilità interna</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                        |
| PREVENZIONE E PROTEZIONE             | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Corsi rivolti alla sicurezza sul lavoro – formazione obbligatoria (D. Lgs. 81 del 2008) per il personale neo-assunto e per le diverse categorie di lavoratori individuate dalla Legge sulla base delle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.</li> <li>✓ Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza;</li> <li>✓ Corsi sulla tutela della <i>privacy</i>.</li> </ul> |

