



COMUNE DI VALDASTICO

PROVINCIA DI VICENZA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 49

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

F.to Sartori Claudio

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to DOTT. ALFIDI LUIGI

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto che copia della presente delibera viene oggi pubblicata all'albo pretorio comunale, ove resterà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000.

Addi 10-11-2023

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

F.to Baldessari Franca

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

per il decorso del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000.

per dichiarazione di immediata esecutività ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Addi 28-09-2023

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

F.to Baldessari Franca

La presente copia è conforme all'originale agli atti di questo ufficio.

Addi

10 NOV 2023

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Baldessari Franca

Franca Baldessari

OGGETTO:

VARIAZIONE SEZIONE 3.5 DEL P.I.A.O. 2023/2025 - "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO".

L'anno **duemilaventitre** il giorno **ventotto** del mese di **settembre** alle ore **19:30** nella Sede Municipale, sotto la presidenza del SINDACO Sartori Claudio e con la partecipazione del Segretario Comunale DOTT. ALFIDI LUIGI, si è riunita la Giunta Comunale.

Il Presidente, accertato il numero legale e dichiarata aperta la seduta, invita la Giunta Comunale a esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione in oggetto, alla quale partecipano:

Sartori Claudio	Presente
SELLA NICOLA	Presente
LORENZINI MILENKA	Presente

Presenti 3 - Assenti 0

PARERI RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 267/2000

Parere Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**

Data 28-09-2023

Il Responsabile del Servizio

F.to ALFIDI LUIGI

Parere Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE**

Data 28-09-2023

Il Responsabile del Servizio

F.to SERMAN MARIA PATRIZIA



PREMESSO CHE con Delibera n. 21 del 20.04.2023 è stato approvato il Piano Integrato per l'attività della Pubblica Amministrazione 2023/2025;

DATO ATTO che il PIAO comprende/assorbe:

1. PDO/performance (piano degli obiettivi/delle performance), poiché dovrà definire gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzative;
- 1 POLA (piano lavoro agile) e il piano della formazione, poiché definirà la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- 2 PTFP (piano triennale del fabbisogno del personale), poiché dovrà definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (comprese le progressioni);
- 3 PTPCT (piano anticorruzione e trasparenza), così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione;
- 4 piano delle azioni positive, uniformando le azioni, anche di genere;
- 5 piano delle azioni concrete, la razionalizzazione della spesa e dell'organizzazione.

DATO ATTO inoltre che sulla base dell'attuale quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 del Comune di Valdastico, ha quindi il compito principale di fornire, in modo organico, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani ⁽¹²⁾;

CONSIDERATO opportuno modificare la sezione 3.5. del PIAO che ha assorbito lo strumento del "Piano Triennale del Fabbisogno di personale" nell'ottica di una riorganizzazione della organica dell'Ente alla luce delle recenti e future cessazioni di personale;

VISTI:

- il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni;
- il d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i.;
- il d.lgs. 25 maggio 2016 n. 97;
- il d.lgs. 8 marzo 2013, n. 39;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81;
- il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;

AVUTO il parere del Revisore dei Conti, prot. N. 4607 del 26/09/2023;

ACQUISITI i pareri di cui all'art. 49 del TUEL;

DELIBERA

1. **di modificare**, la sezione n. 3.5 del (PIAO), il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, che allegato alla presente deliberazione con la lettera A ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. **di dare mandato** all'Ufficio Personale di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
4. **di dare mandato** all'Ufficio Personale di provvedere alla trasmissione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.
5. **di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, previa separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del d.lgs. n. 267/2000.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1: Struttura organizzativa

In allegato 3 viene riportato l'organigramma attuale del Comune di Valdastico suddiviso per servizi (le unità organizzative di maggiori dimensioni). L'Ente intende procedere con la riorganizzazione dei servizi e una distribuzione più efficiente delle risorse umane a disposizione valutando anche la possibilità di ampliare la propria dotazione organica compatibilmente con le capacità assunzionali dell'ente.

In ossequio alla disciplina per il trattamento dei dati personali vengono riportati i nominativi dei soli lavoratori per i quali già sono previste forme di diffusione dei dati, cioè Segretario comunale e incaricati di posizione organizzativa (si argomenta dall'art. 14 del Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33).

3.2: Organizzazione del lavoro agile

L'amministrazione Comunale si è dotata di una regolamentazione del lavoro agile.

3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);

articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
 linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
 articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31 dicembre 2022, escluso il Segretario comunale:

TOTALE: n. 7 unità di personale	
tempo indeterminato	n. 7
tempo determinato	n. //
tempo pieno	n. 4
tempo parziale o ridotto	n. 3

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Segretario Generale	1 unità di personale	(scavalco)
---------------------	----------------------	------------

Categoria D	1 unità di personale	n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo servizio finanziario personale-tributi economato
-------------	----------------------	---

Categoria C	5 unità di personale	n. 1 con profilo di Istruttore servizio sviluppo del territorio n. 1 con profilo di Istruttore servizio finanziario-tributi n. 1 con profilo di Istruttore servizio amministrativo – anagrafe n. 1 con profilo di istruttore servizio amministrativo-segreteria n. 1 con profilo di istruttore sviluppo al territorio
-------------	----------------------	---

Categoria B	1 unità di personale	n. 1 con profilo di Esecutore servizio tecnico-manutentivo
-------------	----------------------	--

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a. capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Il limite è rappresentato dal rapporto percentuale esistente tra la spesa del personale e le entrate dei primi tre titoli detratto il Fondo crediti di dubbia esigibilità. In particolare, tale disciplina è prevista dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e dalle successive disposizioni attuative ed interpretative contenute nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni e nella circolare esplicativa del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto

con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno dell'8 giugno 2020. L'articolo 2 del Decreto contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione:

- gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

– per "Entrate correnti" si intende, invece, la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Le entrate correnti da considerare sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

In base a tali calcoli, i Comuni vengono, sostanzialmente, divisi in tre fasce:

A) Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (valori inferiori alle soglie della tabella 1 del D.M.), ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;

B) Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (valori superiori alle soglie della tabella 3 del D.M.), ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate, fino a rientrare nei parametri;

C) Comuni con moderata incidenza della spesa di personale (valori intermedi tra le due tabelle), per i quali il rapporto, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, non deve essere superato.

Orbene, secondo le attuali stime, derivanti dal rendiconto relativo all'esercizio 2022 (ultimo dato approvato), il Comune di Valdastico si colloca tra i "Comuni con moderata incidenza della spesa di personale", risultando una percentuale del 28,99%, in base ai seguenti calcoli:

spesa personale		2022	entrate correnti		
redditi lavoro dipendente		279.472,36	rendiconto 2020		1.309.216,52
Macroaggregato U.1.01.00.00.00			rendiconto 2021		1.165.616,70
			rendiconto 2022		1.310.457,48
					3.785.290,70
			media		1.261.763,57
			FCDE consuntivo 2022	2022	18.934,27
			ENTRATE DA CONSIDERARE		1.242.829,30
Rapporto		parametro			

22,49%	1° val.soglia	28,6%				
	2° val.soglia	32,6%				

L'Ente si colloca al di sotto del valore soglia più basso: ha la possibilità di incrementare la propria capacità assunzionale secondo i parametri della tabella n. 2 del DM assunzioni rimanendo al di sotto del valore soglia di cui alla tabella n. 1 dello stesso decreto. In particolare si riporta di seguito l'articolo 5 del DM 17 marzo 2020: "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.

Valore soglia tabella n. 1	28,6%
Valore incremento tabella n. 2	34,00%
Spesa 2018	269.247,00
Incremento n. 1	75.389,00
Incremento n. 2	91.544,00

L'Ente può incrementare la propria capacità assunzionale per un massimo di 75.389,00 fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Si dà atto, quindi, che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

I commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'art. 1 della legge 296/2006 prevedono la necessità che la spesa del personale di ciascuno degli anni del triennio sia contenuta entro il limite del valore medio del triennio 2011-2013; a tal fine costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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.

Si evidenzia, altresì, che nel concetto di spesa del personale:

- rientrano tutte le spese sostenute per il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, nonché per 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, nonché gli oneri riflessi e l'IRAP (art. 14 comma 7 del Dl n. 78/2010),

nonché ancora le spese per lavoratori socialmente utili (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 163/2008) e quelle per l'indennità sostitutiva per ferie non godute attribuita al personale cessato dal servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 94/2007); rientrano, pertanto, tra le spese del personale del Comune di Valdastico anche quelle sostenute per il personale del Corpo di polizia locale del Consorzio;

- non rientrano le spese per arretrati connessi ai rinnovi contrattuali, le spese per il personale disabile nel limite delle assunzioni obbligatorie (Corte dei Conti per il Veneto, Deliberazione n. 94/2007), le spese per il personale comandato per il quale si riceve un rimborso dall'Ente ove si svolge il servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 6/2009); discorso a parte è da fare per le spese per gli incentivi per il recupero dell'evasione tributaria, per quelli per la progettazione di opere pubbliche e per i diritti di segreteria e di rogito, in quanto al Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, con deliberazione n. 16/2009 ne aveva escluso la ricomprensione nelle spese di personale, ma attualmente tale posizione, a fronte di nuove interpretazioni, non sembra più percorribile;

- la spesa ex comma 557 per gli anni 2023-2024-2025, è stata ipotizzata tenendo conto del personale in servizio e di quello per il quale il presente programma del fabbisogno prevede le assunzioni nel triennio; nel prospetto seguente viene, quindi, evidenziato il parametro di riferimento, rappresentato dalla media della spesa del triennio 2011 – 2013, che è pari ad Euro 307.921,86 in base ai seguenti dati:

Parametro di riferimento spesa personale triennio 2011-2013	
Spesa 2011	273.169,85
ricomunicare int. 3 per parificare spesa spesa rideterminata 2011	27.700,69
	300.870,54
spesa 2012	311.541,41
spesa 2013	311.353,64
spesa media triennio	307.921,86
Spesa prevista per il 2023	304.791,74

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

L'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 prevede che i Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009 (la percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, ipotesi non ricorrente per il comune di Valdastico). Se la spesa impegnata era zero, si può prendere come base il triennio 2009-2008-2007. Se anche nel triennio di riferimento la spesa è pari a zero, l'Amministrazione con provvedimento motivato, può individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Vedi anche Corte dei Conti Sezione Autonomia n. 1/2017.

Sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in etero-

finanziamenti. Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Il limite di spesa è il seguente: valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 0,00

Il nuovo limite è stato rideterminato secondo le indicazioni della Corte dei Conti citata con D.G. n. 23 del 20.04.2023 in € 10.000,00 per l'anno 2023.

Nel corso del 2023 si è fatto ricorso all'utilizzo dell'istituto dello "scavalco in eccedenza" disciplinato dall'art. 1, comma 557, della l.n. 311/2004 per coprire la carenza di personale tecnico nel servizio lavori pubblici in considerazione della necessità di una risorsa che segua la gestione dei progetti PNRR e FONDI DI CONFINE (ex fondi ODI).

Spesa stimata € 6.000

Limite rideterminato: 10.000 €

Spesa stimata: 6.000 €

Rispetto del limite: 4.000 €

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà 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, con esito negativo. In base al DM 18 novembre 2020 il rapporto medio dipendente-popolazione per il Comune di Valdastico è 1/132 e risulta in sotto-organico.

Popolazione	1.237
Rapporto	1/132
N. dipendenti potenziali	9,37
N. dipendenti attuali	7

a.5) 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 è mai stato destinatario di domande di ricollocazione del personale iscritto negli elenchi di disponibilità pubblicati sul sito web della Funzione pubblica (art 2, comma 13, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135)

- ✓ 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;

a. stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Qualifica	Cat.	2023	2024	2025
Funzionario – Resp. Servizio	D5	28.02.2023		
Operatore Esperto p.t. 50%	B1	31.08.2023		
Istruttore – Uff. Tributi	C3		15.01.2023	
Istruttore tecnico	C1		01.01.2024	

Per la sostituzione del personale sopra riportato si dà atto della seguente programmazione:

2023:

- Funzionario – Resp. Servizio → sostituzione con n. 1 unità assunta tramite procedura concorsuale ed ha preso servizio in data 19.06.2023;
- Operatore Esperto → sostituzione con n. 2 unità a tempo parziale da assumere tramite procedura mobilità e/o concorsuale;

2024:

- Istruttore – Uff. Tributi → sostituzione con n. 1 unità da assumere tramite procedura mobilità e/o concorsuale
- Istruttore – Uff. Tecnico → sostituzione con n. 1 unità da assumere tramite procedura di mobilità e/o concorsuale

2025:

- Nessuna assunzione prevista

a. stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In questa sezione sono descritte le novità nel fabbisogno di personale in correlazione a modifiche organizzative/funzionali in atto.

Con l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 verrà verificata la compatibilità finanziaria per poter assumere n. 1 istruttore tecnico da destinare al servizio lavori pubblici, privo di personale, in considerazione del fatto che l'ente gode di capacità assunzionale collocandosi al di sotto del valore soglia prevista dalla tabella n. 1 del DM assunzioni 2020.

b. certificazioni del Revisore dei conti:

Il Revisore dei conti ha asseverato il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, con Verbale conservato agli atti PROT. N. 4607 del 26.09.2023.

A tal proposito si richiama la recente sentenza della Corte dei Conti, Sez. Unite, n. 7/2022 sul parere di asseveramento e sull'utilizzo del sistema di turn over: "Senza il rispetto dell'equilibrio pluriennale asseverato dall'Organo di Revisione non si può programmare la spesa di personale oltre il turn over maturato".

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

a) Riorganizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Valdastico

Per garantire un'ottimale gestione delle risorse (nonché in un'ottica di contenimento della spesa), vengono unificate l'area amministrativa e l'area contabile, in considerazione anche della vacanza di un responsabile stabile – da parte dell'area amministrativa – dal 2018. L'Ente provvederà ad aggiornare l'organigramma e il regolamento degli uffici e dei servizi entro tempi brevi dando atto della nuova area amministrativa-finanziaria. I servizi gestiti dall'area amministrativa-finanziaria sono (rimane valida la mappatura dei servizi effettuata con D.G. n. 49/2016):

- ragioneria – economato – finanziario – personale – tributi (risorse n. 2 a 36 ore)
- protocollo – segreteria – servizi scolastici (risorse n. 1 a 30 ore)
- demografici – anagrafe – leva – stato civile – elettorale (risorse n. 1 a 30 ore)
- servizi sociali (risorse n. 1 a 20 ore in convenzione con Istituzione Cav. Paolo Sartori)

a) procedure di mobilità/concorsuali/utilizzo graduatorie:

Nel corso del 2023 è stata effettuata una procedura di mobilità per la sostituzione di n. 1 unità Funzionario contabile – Resp. Del servizio. L'assunzione è avvenuta a fine giugno 2023.

Si prevede di svolgere due ulteriori procedure concorsuali:

- sostituzione di n. 1 unità operatore esperto (cessazione per dimissioni volontarie il 31.08.2023) → prevista assunzione di n. 2 unità di operatore esperto p.t. 50%;
- sostituzione di n. 1 unità istruttore (cessazione per mobilità presso altra p.a.) → prevista assunzione n. 1 unità istruttore;
- sostituzione di n. 1 unità istruttore tecnico (cessazione per mobilità presso altra p.a.) → sostituzione con n. 1 unità istruttore;

c) progressioni verticali di carriera:

L'attuale disciplina normativa prevede che "fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti". (art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001)

Si tratta di una disciplina "a regime", da non confondere con quella transitoria, prevista dall'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del 16 novembre 2022.

L'Amministrazione procederà, nel corso del 2024, a verificare la compatibilità delle presenti procedure.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Relativamente al rispetto di tale limite si veda sopra 3.3.2. a3.

Nelle more delle assunzioni a tempo indeterminato previste per il 2023 potranno essere stipulati contratti a tempo determinato anche ricorrendo all'istituto di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004.

Non potendo ipotizzare le speciali circostanze che giustificano tali forme di lavoro per gli anni 2024 e 2025, nel calcolo complessivo della spesa per quegli anni è stato previsto un importo costante.

In ogni caso, sarà rispettato quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Si ritiene che possano essere considerate autorizzate tutte le assunzioni a tempo determinato con finalità sostitutiva e produttiva, se adeguatamente motivate nel rispetto del limite di spesa.

e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non previste.

3.3.4 Formazione del personale

Le pubbliche amministrazioni sono tenute programmare ed attuare attività formative per il personale al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Il valore della formazione, negli ultimi anni, ha assunto una rilevanza ancora più strategica, tenuto conto dell'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del turn over imposta dalla normativa con necessità di personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi. Anche il Regolamento degli uffici e servizi prevede che il Comune valorizzi lo sviluppo e la formazione professionale dei suoi dipendenti come condizioni essenziali di efficacia della propria azione.

E' anche necessario attivare percorsi di inserimento per i nuovi dipendenti, con un idoneo addestramento agli strumenti e al ruolo, ed una formazione trasversale su prassi e procedure, alla quale affiancare un aggiornamento più mirato alle specifiche materie trattate dalle strutture di inserimento. Allo stesso modo si procederà in caso di procedure di mobilità interna.

Il nuovo CCNL dedica ampio spazio alla formazione, indicando fra l'altro che le attività di

formazione individuate i sensi del comma precedente sono in rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, 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

Si prevede anche che i piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista, ecc.

Dal punto di vista organizzativo, la formazione si svilupperà su due livelli:

- a) l'aggiornamento professionale, di competenza dei dirigenti delle diverse strutture organizzative;
- b) la formazione obbligatoria di base.

Relativamente all'aggiornamento professionale, le priorità di ammissione del personale alle iniziative risulteranno dalla segnalazione del responsabile di posizione organizzativa che dovrà assicurare la *più* equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza, senza escludere l'acquisizione di conoscenze ulteriori, che possono promuovere una successiva rotazione del personale.

La formazione obbligatoria di base riguarderà i seguenti ambiti:

- Misure in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;
- Codice dell'Amministrazione Digitale;
- Trattamento dei dati personali;
- Sicurezza sui luoghi di lavoro

Inoltre, potranno essere attivate attività formative di base, anche riguardanti *competenze trasversali*, preferibilmente con webinar.

La formazione sarà svolta sia da docenti esterni sia da docenti interni all'Ente.

Il metodo didattico adottato sarà quello delle lezioni in aula, nonché, in alcuni casi, quello di formazione a distanza (e-learning), se del caso non in diretta, per agevolare la partecipazione del personale che lavora a distanza.

La formazione costituisce un diritto-dovere per il personale dipendente pertanto la frequenza è ritenuta obbligatoria, i dirigenti hanno l'obbligo di garantire la partecipazione dei propri dipendenti alle attività formative.