

Comune di Marano Vicentino
Provincia di Vicenza

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025.**

**MODIFICA E AGGIORNAMENTO SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.**

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

*Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale
n. 146 del 30.08.2023*

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

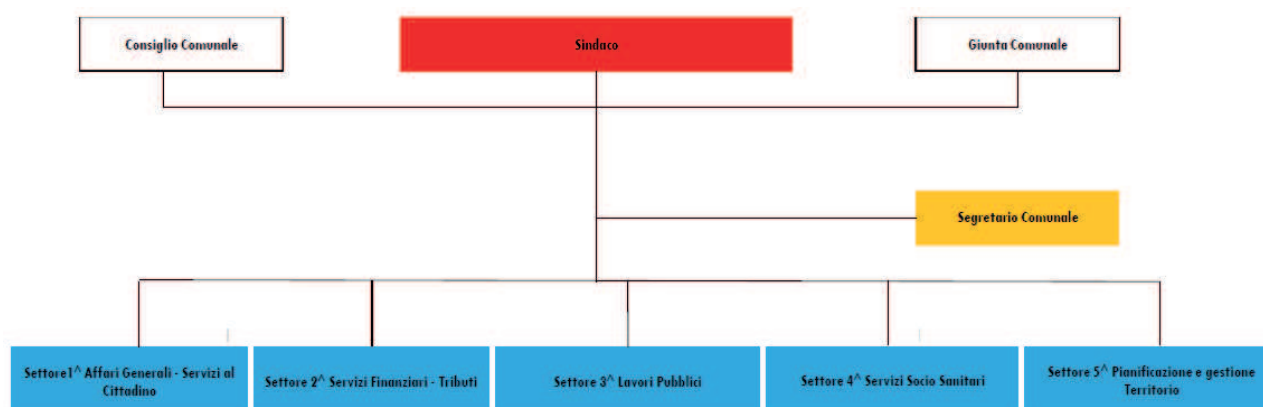
Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali
- e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

L'attuale organizzazione dell'Ente è definita con la deliberazione GC 126 del 05.10.2022 avente ad oggetto MODIFICA DELLA MACROSTRUTTURA COMUNALE VIGENTE: 3° PROVVEDIMENTO.



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Sulla base della macro organizzazione, i dipendenti apicali previsti alla data di approvazione del presente provvedimento sono n° 5 dipendenti con Elevata Qualificazione.

La proposta di pesatura/graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione è di competenza del Nucleo di valutazione e viene approvata dalla Giunta con propria deliberazione.

La revisione del sistema di graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, con adeguamento ai nuovi parametri del CCNL 16.11.2022, è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 140 del 09.08.2023, dichiarata immediatamente eseguibile.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Si riporta di seguito l'ampiezza media delle unità organizzative di livello apicale in termini di numero di unità operative alla data di approvazione del presente provvedimento:

- Settore 1^ Affari Generali-Servizi al cittadino: 14
- Settore 2^ Servizi Finanziari - Tributi: 5
- Settore 3^ Lavori Pubblici: 8
- Settore 4^ Servizi Socio-Sanitari: 9
- Settore 5^ Pianificazione e gestione del territorio: 4

Rapporto medio EQ/Personale: 12,50%

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

-

INTERVENTI CORRETTIVI

In corso l'adeguamento del Sistema Misurazione Valutazione Performance.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizioni e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

MISURE ORGANIZZATIVE

In termini organizzativi l'Ente intende:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;

La semplificazione e la digitalizzazione dei processi di lavoro, l'orientamento alla produzione ai "risultati", il diverso accesso ai servizi, il recupero di efficacia ed efficienza, la produzione di servizi di qualità sono gli obiettivi che si intendono perseguire per migliorare l'azione amministrativa, al fine di rispondere ai i bisogni e alle richieste dei cittadini.

In termini di orientamento agli utenti l'Ente individua i seguenti obiettivi:

- Garantire la formazione e l'assistenza per lo sviluppo delle nuove competenze necessarie sia per i lavoratori sia per i cittadini
- Garantire attrezzature e tecnologie abilitanti adeguate ai lavoratori agili e agli utenti agili
- Favorire la digitalizzazione e la semplificazione dei servizi a cittadini e imprese, anche tramite progetti finanziati PNRR
- Aumentare il tempo, la quantità e la qualità dei servizi resi ai cittadini e imprese attraverso il ripensamento degli orari di apertura al pubblico e degli orari di lavoro e attraverso un uso consapevole delle nuove tecnologie, anche attraverso il mantenimento dell'accesso su appuntamento, svincolato dall'apertura classica al pubblico degli Uffici
- Garantire la continuità dei servizi anche in caso di future eventuali nuove emergenze
- Garantire standard di qualità dei servizi, anche attraverso i patti comportamentali indicati nel codice di comportamento

3.2.1 Stato di attuazione del Lavoro Agile

Dal 2021 l'Ente ha abbandonato il regime emergenziale del Lavoro Agile.

Con la sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 – stipulato in data 16.11.2022 – si rende necessario disciplinare il lavoro agile in sede di contrattazione decentrata 2023-2025, contestualizzandolo alla realtà organizzativa del Comune di Marano Vicentino. Il nuovo Contratto Decentrato disciplinerà a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

In questa fase transitoria, in questo Comune il lavoro agile è comunque garantito ai lavoratori fragili, rientranti nell'alveo della normativa attualmente presenti nella struttura organizzativa e ai dipendenti richiedenti (max al 15%) con le modalità organizzative già approvate con *DECRETO DEL SINDACO N. 2 del 16.03.2020 "Individuazione attività indifferibili e attivazione straordinaria del lavoro agile a seguito dell'emergenza sanitaria correlata al virus Covid-19"*; confermate in questa fase transitoria

Nella concessione del lavoro agile, sarà garantita una adeguata rotazione del personale e saranno assicurate la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza e l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove necessario.

Se vi sarà l'esigenza, verranno avviati dei percorsi volti a formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile e di prevedere specifiche attività formative di sostegno ai ruoli di **Elevata Qualificazione** per far fronte ai complessi cambiamenti organizzativi in atto ed al nuovo stile di leadership richiesto.

Questi temi sono ricondotti alla relativa sottosezione 3.3,5 – Piano formativo.

3.2.2 Programma di sviluppo del lavoro agile

Si ritiene utile riepilogare principali sviluppi previsti, utilizzando gli step di programmazione inseriti nelle Linee Guida della FFPP del dicembre 2020:

1) Fase di sviluppo intermedio – 2023

- Rafforzare le azioni per favorire le condizioni abilitanti
- Monitorare la gestione del lavoro agile in termini quantitativi e qualitativi
- Avviare il monitoraggio della performance organizzativa a seguito della introduzione del lavoro agile
- Predisporre eventuali interventi correttivi

2) Fase di sviluppo avanzato – 2023/2024

- Monitorare l'andamento complessivo del lavoro agile in termini quantitativi e qualitativi
- Monitorare gli impatti interni (ricadute sulla organizzazione)
- Monitorare gli impatti esterni (ricadute sulla qualità dei servizi)
- Predisporre eventuali interventi correttivi

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale alla data di approvazione del presente provvedimento:

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.

CONSISTENZA DEL PERSONALE ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL PRESENTE PROVVEDIMENTO:

AREA	Posti coperti	
	FT	PT
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	8	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	15	5
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	9	2
TOTALE	32	8

Dei 40 posti coperti alla data di approvazione del presente provvedimento, nessuno risulta a tempo determinato.

PREVISIONE COPERTURA POSTI ANNO 2023:

AREA	ASSUNZIONE	SETTORE	PROCEDURA	TEMPO DI LAVORO %
AREA DEGLI ISTRUTTORI	N.1 Istruttore Amministrativo (assunzione per passaggio da operatore esperto a istruttore)	2 [^] Servizi Finanziari - Tributi.	Progressione verticale tra aree ex art. 13 comma 6 del CCNL 16.11.2022.	100%
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	N. 1 Funzionario Tecnico (assunzione su turnover per dimissioni)	5 [^] Pianificazione e gestione del territorio.	Scorrimento graduatorie o mobilità o concorso pubblico	100%

TRASFORMAZIONE % PART TIME ANNO 2023:

AREA	TRASFORMAZIONE % PART TIME	SETTORE	PROCEDURA	TEMPO DI LAVORO %
AREA DEGLI ISTRUTTORI	N. 1 Istruttore amministrativo /trasformazione rapporto di lavoro da part time di 18 ore settimanali (50%) a part time di 19 ore settimanali (52,78).	1 [^] Affari Generali - Servizi al cittadino.	Trasformazione percentuale part time.	52,78%
AREA DEGLI ISTRUTTORI	N. 1 Istruttore tecnico /trasformazione rapporto di lavoro da part time di 25 ore settimanali (69,44%) a tempo pieno (100%)	5 [^] Pianificazione e gestione del territorio.	Trasformazione da part time a tempo intero	100%

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

AREA	Analisi dei profili professionali in servizio
------	---

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	n. 3 Operatore amministrativo esperto n. 6 Operatore tecnico esperto
AREA DEGLI ISTRUTTORI	n. 12 Istruttore amministrativo n. 3 Istruttore contabile n. 4 Istruttore tecnico n. 1 Istruttore educativo (<i>profilo ad esaurimento</i>)
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	n. 3 Funzionario amministrativo n. 3 Funzionario amministrativo contabile n. 3 Funzionario tecnico n. 2 Funzionario socio assistenziale

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

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

a.1) 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 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **24,01%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **26,90%** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **30,90%**;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, 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 **196.657,44**, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro **1.828.356,54**;
- il Comune 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 **allegato A.2) Capacità Assunzionale 2023/2024** alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro **196.657,44**, 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 **1.828.356,54**.

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 2022 Euro 1.631.699,10 (da rendiconto) + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 196.657,44 (importo incrementale per non superare la %le del 26,90%) = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.828.356,54 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.772.188,96 (importo già comprensivo delle azioni assunzionali 2023)
--

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della

sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto **allegato A.2) Capacità Assunzionale 2023/2024** alla presente programmazione;

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) 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 1.815.631,32
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.565.020,58

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

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 16.332,34
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 12.500,00 (spesa per nonni vigili)

a.4) 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 da comunicazioni Responsabili dei servizi agli atti.

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, bilancio consolidato 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 Marano Vicentino (VI) non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) 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:

ANNO 2023:

- n.1 Operatore Tecnico Esperto – AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI – Settore 3^ Lavori Pubblici (ultimo giorno di servizio il 30 settembre 2023).

ANNO 2024:

- n. 1 Operatore Tecnico Esperto – AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI – Settore 3^ Lavori Pubblici.
- n. 1 Istruttore Amministrativo – AREA DEGLI ISTRUTTORI – Settore 4^ Servizi Socio- Sanitari;

ANNO 2025:

- nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici dell'Ente, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- attuazione di n. 1 progressione verticale tra aree ex art. 13 comma 6 del CCNL 16.11.2022 (da AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI ad AREA DEGLI ISTRUTTORI), Settore 2^ Servizi Finanziari – Tributi - previo EVENTUALE confronto di cui all'art. 5 del CCNL 2019-2021 dei criteri per l'effettuazione delle procedure con le OOSS;
- assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico – AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE presso il Settore 5^ Pianificazione e gestione del Territorio, in sostituzione di n. 1 dipendente di pari profilo professionale e Area, cessato per dimissioni volontarie, con ultimo giorno di servizio il 04 giugno 2023;
- trasformazione rapporto di lavoro da part time di 18 ore settimanali a part-time di 19 ore settimanali (52,78%), di n. 1 Istruttore Amministrativo – AREA DEGLI ISTRUTTORI – Settore 1^ Affari Generali – Servizi al cittadino;
- trasformazione rapporto di lavoro da part-time di 25 ore settimanali (69,44%) a tempo pieno (100%) di n. 1 Istruttore Tecnico – AREA DEGLI ISTRUTTORI – Settore 5^ Pianificazione

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, giusto parere acquisito al prot. n. 147 del 02-01-2023 e parere acquisito n. 60 del 29.08.2023.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Saranno valutate in caso di esigenze organizzative condivise tra EQ e GC ovvero su richiesta interna da parte del personale.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

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.

Nel corso del 2023

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Verranno verificate nel corso dell'esercizio di riferimento.

b) assunzione mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o mobilità o procedura concorsuale pubblica.

c) progressioni verticali di carriera.

Attuazione di n. 1 Progressione verticale tra aree ex art. 13 comma 6 del CCNL 16.11.2022 (progressione da AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI ad AREA DEGLI ISTRUTTORI), Settore 2^ Servizi Finanziari – Tributi - previo EVENTUALE confronto di cui all'art. 5 del CCNL 2019-2021 dei criteri per l'effettuazione delle procedure con le OOSS -.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Le forme di lavoro flessibile in atto presso il Comune di Marano Vicentino attengono ai compensi previsti per n. 3 postazioni (nonni vigili) in conformità alla spesa prevista nella sezione "Programmazione strategica delle risorse umane" con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati - anche in questo caso - nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" del box precedente

3.3.5 Formazione del personale

Premesse e riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

- Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adatti alle persone e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione
- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 disciplina la "Formazione informatica dei dipendenti pubblici"
- -il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza.

Gli attori della formazione

Gli attori della formazione e quindi del presente piano sono:

- Segretario Generale e Responsabili di Settore. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- Dipendenti. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti nel processo partecipativo rispetto all'adesione delle offerte formative.
- Docenti. L'ente può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel Segretario Generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e

conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia.

Predisposizione del piano formativo 2023-2025

Le proposte di formazione per il triennio 2023-2025 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- a. rilevazione dei bisogni formativi - finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale - da parte dei Responsabili di Settore ciascuno per il proprio ambito di competenza;
- b. analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- c. consultazione del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale partecipa alla definizione del Piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione. (Direttiva 26 giugno 2019 n. 2/2019);
- d. correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza.

Modalità e regole di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di

erogazione differenti:

- Formazione in aula
- Formazione attraverso webinar/ formazione a distanza
- Formazione in streaming

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

I corsi saranno ritenuti validi e verrà rilasciato l'attestato di partecipazione solo se:

- a) la frequenza sarà pari almeno al 70% del monte ore previsto (tranne per quei corsi la cui normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa);
- b) sarà superata positivamente la prova finale, se prevista.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Responsabile di Settore o dal Segretario Generale) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso. Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Responsabile di Settore o il Segretario Generale devono confermare, autorizzando la rinuncia.

Le risorse finanziarie

Il Comune di Marano Vicentino, per il triennio 2023-2025, destina alla formazione le somme seguenti, così ripartite:

	2023	2024	2025
capitolo 1040	€ 2.850,00	€ 2.850,00	€ 2.850,00
Capitolo 1040/10	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00

Programma formativo per il triennio 2023-2025

Il Segretario Generale, in collaborazione con i Responsabili di Settore, ha individuato le seguenti tematiche formative per il piano del triennio 2023-2025, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative:

- PIAO
- Anticorruzione e Trasparenza
- Corsi di formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul luogo di lavoro
- La sicurezza informatica – transizione digitale
- Difesa e tutela della privacy
- CCNL 16.11.2022
- Misurazione delle Performance
- Modalità di rendicontazione e gestione progetti PNRR
- Fundraising
- Nuovo codice degli appalti
- Corsi di aggiornamento tecnico a catalogo

4. Monitoraggio

**SEZIONE NON
OBBLIGATORIA**

Allegati:

- A.1) Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza 2023-2025 e correlati
A.2) Capacità Assunzionale 2023/2024

**PROSPETTO REDATTO IN DATA 04/08/2023 DAL SETTORE 2^ SERVIZI FINANZIARI-TRIBUTI
DM 17.3.2020 - CALCOLO SPAZI ASSUNZIONALI-Allegato A.2)**

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	9.340	e	

FASE 2	SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2022 (con Fpv 2022 spostato nel 2023) compresa quota spesa vigili		1.631.699,10
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO	2020	6.866.553,73
		2021	6.920.242,94
		2022	6.803.782,76
	FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA'	2022	66.662,00
	MEDIA ENTRATE CORRENTI RENDICONTI AL NETTO FCDE		6.796.864,48

FASE 3	RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2022 E MEDIA ENTRATE CORRENTI RENDICONTI AL NETTO FCDE	24,01%
CALCOLO % ENTE		

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

L'ENTE SI COLLOCA AL DI SOTTO DEL VALORE SOGLIA

OBIETTIVO	POSSONO INCREMENTARE LA SPESA DI PERSONALE REGISTRATA NELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO, SINO AD UNA SPESA COMPLESSIVA RAPPORATA ALLE ENTRATE CORRENTI SECONDO LE DEFINIZIONI DELL'ART. 2 DEL DECRETO DEL PRESIDENTE CONSIGLIO DEI MINISTRI DEL 17.03.2020, NON SUPERIORE AL VALORE SOGLIA	26,90%
------------------	--	---------------

	SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2022 (compresa quota vigili)	1.631.699,10
	ENTRATE CORRENTI MEDIA TRIENNIO 2020-2021-2022	6.863.526,48
	FCDE RENDICONTO 2022	66.662,00
	ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	6.796.864,48

COSI' CALCOLATO

Valore soglia spesa del personale dell'anno 2023 (media entrate per valore soglia)	1.828.356,54
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO ANNO 2022	196.657,44
SPESA DI PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE ASSESTATO 2023(compresa quota vigili anno 2023 e variazioni incluse nel PIAO)	1.772.188,96

Prospetto elaborato con l'inserimento tra la spesa di personale della quota di spesa del Consorzio dei Vigili di Schio e precisamente:

Quota parte Spesa di personale Rendiconto 2022 comunicata dal Consorzio € 141.400,44

Quota parte Spesa di personale Previsione 2023 comunicata dal Consorzio € 152.057,43

TABELLA CHE ATTESTA IL RISPETTO DELLA DINAMICA DI CRESCITA DELIMITATA DALLA TABELLA 2 contenuta nell'art. 5 del DM 17.03.2020 (% massime annuali di incremento spesa)

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024
comuni da 5000 a 9999 abitanti	17%	21%	24%	25%	26%

Spesa di personale 2018 1.806.848,18

Spesa di personale 2022 1.631.699,10

Percentuale massima di incremento per annualità 2023 (25% del 2018) 451.712,05

Totale spesa di personale per l'annualità 2022 calcolata secondo la Tabella 2 DM 17.03.2020, superiore al valore soglia 2.258.560,23

Percentuale massima di incremento per annualità 2023 (25% del 2018) 451.712,05

Totale spesa di personale per l'annualità 2023 calcolata secondo la Tabella 2 DM 17.03.2020, superiore al valore soglia 2.258.560,23

L'Ente nell'anno 2023 non deve superare il valore soglia del 26,90% con una spesa di personale massima pari ad Euro 1.828.356,54

COMUNE DI MARANO VICENTINO

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 60

Data 29/08/2023

OGGETTO: **Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 – Modifica e aggiornamento sezione 3 organizzazione e capitale umano.**

Il giorno 29/08/2023, l'organo di revisione economico finanziaria si è riunito per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di delibera di Giunta Comunale n.131 del 12/07/2023 avente ad oggetto: "**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025: MODIFICA E AGGIORNAMENTO SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.**"

Premesso che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997, e successive modificazioni, e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

Richiamato l'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*) relativamente alla riduzione delle spese del personale;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 30 del 15.02.2023, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato, ai sensi dell'art.6 DL 9 giugno 2021 n.80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con D.M. 24 giugno 2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025;

Esaminata la proposta di deliberazione n.131 in oggetto, con la quale si modifica e aggiorna il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 per il periodo 2023.

PRESO ATTO

Del Calcolo Spazi Assunzionali Allegato sub A) alla delibera in oggetto;

Che la spesa derivante dall'attuazione del piano triennale approvato, nel presente provvedimento, non supera il limite del triennio 2020-2022, previsto dall'art.4 del DPCM 17/03/202 e calcolato in base all'art.2 del medesimo decreto.

VISTO

che l'atto di variazione programmazione del fabbisogno di personale è *coerente* con il principio di riduzione della spesa previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con l'articolo 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006;

che permangono gli equilibri di bilancio, a seguito delle variazioni proposte, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 33 comma 2 del DL. 34/2019 e s.m.i.



I pareri di Regolarità Tecnica e Contabile espressi dai rispettivi Responsabili;

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

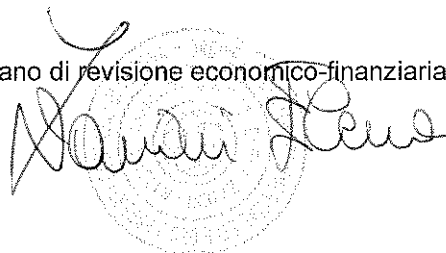
Il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

ESPRIME

parere *FAVOREVOLE* sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'organo di revisione economico-finanziaria

A handwritten signature in black ink is written over a circular official stamp. The stamp contains text, likely identifying the institution as the 'Organo di revisione economico-finanziaria' (Economic-Financial Audit Body). The signature is written in a cursive style.