



Comune di Torri di Quartesolo

Via Roma, 174 - 36040 TORRI DI QUARTESOLO (VI)

Codice Fiscale - Partita Iva : 00530900240

Posta Elettronica Certificata (PEC) : torridiquarteso.vi@cert.ip-veneto.net

Official Web Site : www.comune.torridiquarteso.vi.it

MODIFICA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 – 2025

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

(art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80 – D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 – D. M. 30 giugno 2022, n. 132)

Modifica avvenuta con deliberazione della Giunta comunale n. _____ del _____

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1 : STRUTTURA ORGANIZZATIVA

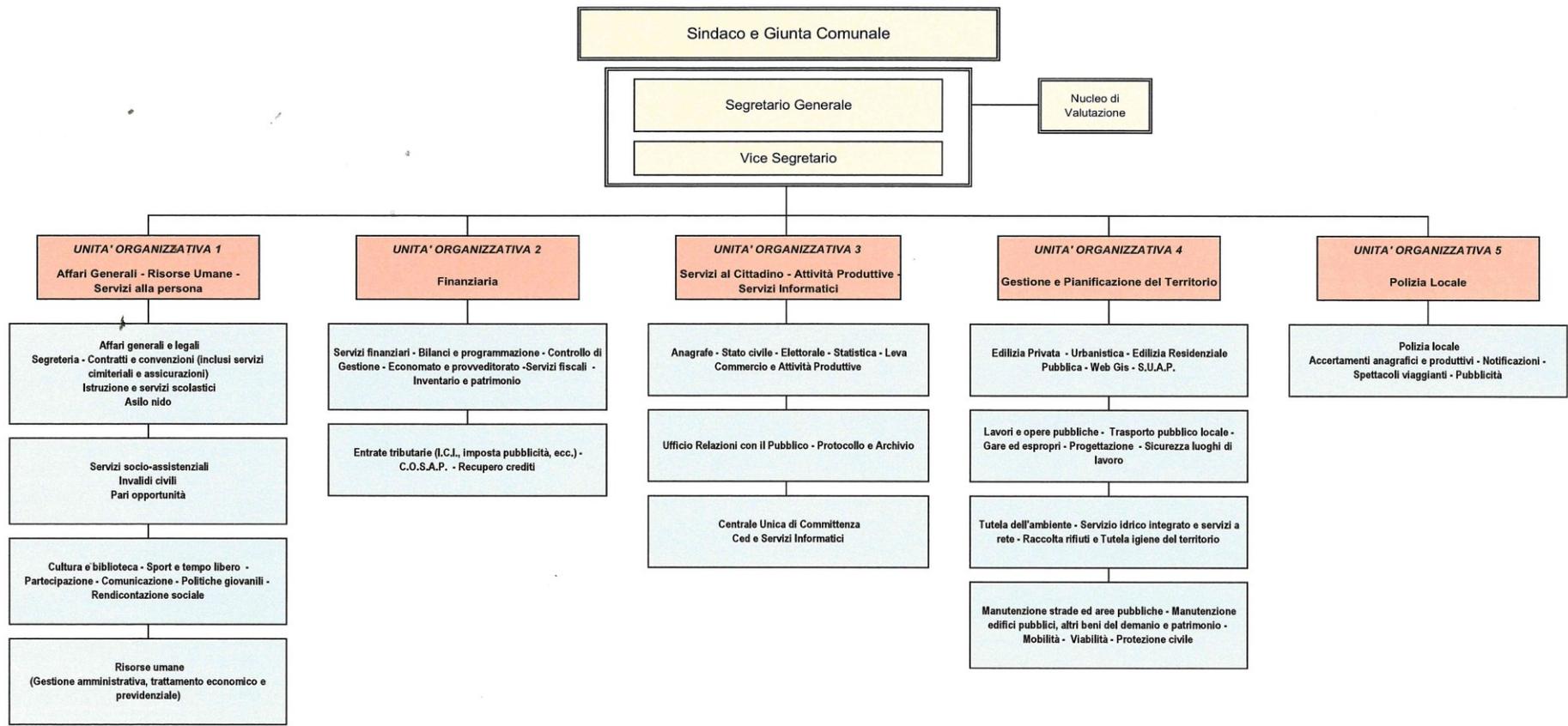
L'Amministrazione del Comune di Torri di Quartesolo è organizzata in 5 Aree, articolate in 14 Settori, oltre all'Ufficio del Segretario Generale, Vice Segretario (in corso di nomina) e Nucleo di Valutazione.

Come indicato dalle stesse Linee Guida del 8.5.2018, l'organizzazione non è più concepibile come un assetto dato, rigido e non revisionabile.

In attuazione di tali principi, la struttura organizzativa del Comune di Torri di Quartesolo si adatta in modo flessibile e dinamico alle esigenze di:

- concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni;
- digitalizzazione dei processi di back-office e di front-office;
- snellimento delle strutture burocratiche amministrative;
- riduzione delle spese per il personale ed ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Si riporta di seguito l'attuale organigramma dell'ente, nel quale sono rappresentate le aree e la loro articolazione interna in settori.



Livelli di Responsabilità organizzativa

Con Deliberazione della Giunta comunale n. 74 del 04.07.2023 è stato modificato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 97 del 10.07.2012 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 16.03.2021, al fine di adeguare i contenuti dello stesso alle nuove disposizioni del CCNL 2019-2021.

Alla luce della suddetta modifica, quindi, la struttura organizzativa risulta quindi articolata in:

Unità organizzativa quale struttura di massima dimensione dell'ente che sono punto di riferimento per:

- a) la gestione di interventi e servizi, sia di carattere finale che di prevalente utilizzo interno;
- b) la verifica e valutazione dei risultati degli interventi;
- c) l'elaborazione di programmi operativi di attività e di piani di lavoro;
- d) i rapporti tra il momento politico e l'apparato tecnico e professionale;

Servizi: all'interno dei quali sono individuati gli uffici adeguati al compiuto assolvimento di una o più attività omogenee.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie e per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione (dopo anche EQ) ai sensi del CCNL 2019-2021, che vengono assegnati dal Sindaco a dipendenti appartenenti ad apposita area intesa quale attuale sistema di classificazione del personale a cui competono tutti gli atti di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno che la legge, lo Statuto o altre norme regolamentari espressamente non riservino ad altri organi. Gli atti di gestione sono esercitati, mediante autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

I soggetti incaricati di EQ possono attribuire a personale ad essa assegnato, l'incarico di responsabile di uno o più servizi presenti all'interno delle strutture loro affidate, disciplinando compiutamente il contenuto dell'incarico al personale preposto, nonché le attività ed i risultati specificamente richiesti. E' fatta salva comunque l'attribuzione al personale da ultimo citato della responsabilità di procedimento ai sensi di legge.

Ampiezza delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio

Unità Organizzative	N. SETTORI	UOMINI	DONNE	N. DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2022
1 - Affari Generali - Risorse Umane - Servizi alla persona (*)	4	2	13	15
2 - Finanziaria	2	3	4	7
3 - Servizi al Cittadino - Attività Produttive - Servizi Informatici (*)	3	4	6	10
4 - Gestione e Pianificazione del Territorio	4	9	4	13
5 - Polizia Locale	1	4	3	7
		22	30	n. 2 Comandi in uscita
				n. 50 in servizio al 31.12.2022

(*) Nota: Nel prospetto non viene conteggiato l'incaricato di EQ dell'U.O. n. 3 in quanto per tale ruolo è stato conferito fino al 30.03.2023 un incarico ad interim all'incaricato di EQ dell'Unità organizzativa n. 1.

Dal 31 marzo 2023 l'incarico di EQ dell'U.O. n. 3 è stato conferito ad un dipendente della medesima unità organizzativa.

Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.

Il Comune di Torri di Quartesolo ha definito entro il 31 marzo 2023, il nuovo ordinamento professionale dell'Ente in conformità con i contenuti delle nuove "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate nella GU del 14 settembre 2022 in base alle quali il fabbisogno professionale dell'Ente sarà considerato tenendo in considerazione non più esclusivamente le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere). La definizione dei nuovi profili professionali permetterà di superare l'automatismo nel turnover: le nuove assunzioni non consisteranno nella sostituzione di vecchie figure con altre identiche, ma guarderanno al futuro, alle nuove competenze che devono sostenere la trasformazione della PA prevista dal PNRR. Un processo che si tradurrà, dunque, in una progressiva riduzione delle figure amministrative aspecifiche a favore, ad esempio, di figure più specialistiche.

Sottosezione di programmazione 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Descrizione

Lavoro Agile

Terminata la situazione emergenziale legata alla pandemia da Covid-19, le disposizioni ministeriali hanno stabilito:

- che il lavoro agile non costituisce più modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa salvo che per i c.d. “lavoratori fragili” per i quali si applica la disciplina di cui all’art. 26 commi 2 e 2-bis del D.L. 18/2020 come modificati dal D.L. 111/2021 - convertito dalla L.133/2021-art. 2-ter, comma 1, lett. a), salvo che l’Amministrazione provveda con apposita regolamentazione;
- una generale riduzione dell’utilizzo dello smart working mediante la previsione che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza;
- l’eliminazione delle facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico a cui consegue che, ad oggi, la modalità del lavoro agile non può essere attivata senza la formalizzazione di un accordo tra l’amministrazione e il lavoratore.

A ciò si aggiunga che in data 16 novembre 2022 è stato siglato il CCNL comparto Funzioni Locali che, per la prima volta, al Titolo VI, introduce la disciplina del lavoro a distanza, distinguendo il lavoro agile (Capo I, articoli da 63 a 67) dal lavoro da remoto (Capo II, articoli da 67 a 70), oltre che disapplicando la disciplina del telelavoro.

Per tutti gli atti inerenti l’attivazione del lavoro agile si conferma quanto contenuto nel POLA di cui all’Allegato B della Deliberazione n. 118 del 26.10.2022 con la quale la Giunta Comunale ha approvato il PIAO 2022-2024 del Comune di Torri di Quartesolo che si allega al presente documento (**Allegato B**).

Il P.O.L.A. adottato, in particolare, non ha subito modifiche dalla sua approvazione e ricomprende anche i seguenti documenti:

- 1) regolamento contenente le misure organizzative relative al Lavoro Agile, che ben rispecchia quanto previsto dal CCNL 16.11.2022;
- 2) mappatura dei processi di lavoro suscettibili di essere resi in modalità agile;
- 3) schema di accordo individuale di lavoro per l’attivazione del lavoro agile;
- 4) informativa generale sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in modalità agile, ai sensi dell’art. 22 della Legge n. 81/2017.

Lavoro da remoto

L’Ente riconosce quale altra forma di lavoro a distanza il lavoro da remoto, che viene prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto degli obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni interne in materia di orario di lavoro, presso il domicilio del dipendente o altre sedi da concordare con l’ente stesso.

La disciplina di riferimento è quella contenuta negli artt. 68 e 69 del CCNL 16.11.2022.

Sottosezione di programmazione 3.3: **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)**

PREMESSA

La presente sezione è dedicata alla definizione della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023 – 2025 e successivi aggiornamenti ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come modificato dal Decreto-Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n. 113. Il piano triennale dei fabbisogni di personale costituisce l'atto di programmazione volto ad evidenziare il fabbisogno assunzionale in relazione agli obiettivi programmatici dell'Ente, nonché la sostenibilità delle assunzioni programmate rispetto alle risorse di bilancio ed ai vincoli finanziari stabiliti a legislazione vigente.

In particolare, l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano Triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e prevedendo che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Con Decreto 8 maggio 2018 il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Le Linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adattano, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali operano, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una *“spesa potenziale massima”* affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima della dotazione organica resta quello previsto dalla normativa vigente”*. In sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica è stato introdotto il concetto di *“dotazione di spesa potenziale massima”* dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi.

Alla luce di quanto sopra, è da ritenersi integralmente innovata la modalità di programmare i fabbisogni di personale giungendo ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio a cui si devono sommare le capacità assunzionali, entro i limiti di spesa ammessi per l'Ente.

La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere pianificati nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

In dettaglio, questo ultimo vincolo consiste nella possibilità di assumere personale a tempo indeterminato fino ad un importo di spesa complessiva espresso in valore percentuale (valore soglia) rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, ai sensi del D.M. 17/03/2020 pubblicato in G.U. n. 108 del 27/04/2020.

Le citate linee guida rendono evidenti le interconnessioni di tale piano con gli ulteriori atti di programmazione. A tal fine rilevano in modo particolare il DUP, il Bilancio di previsione ed il Piano delle performance.

Il DUP del Comune di Torri di Quartesolo 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 53 del 29.12.2022, dà atto che il Piano Triennale dei fabbisogni di personale compatibilmente con i nuovi limiti, dovrà prevedere il potenziamento degli organici dei settori strategici sulla base delle linee programmatiche di mandato e colmare, compatibilmente con le risorse di bilancio e i limiti assunzionali, le carenze di organico negli uffici comunali. Gli obiettivi di mandato dell'Amministrazione comunale individuano come prioritarie le strategie dirette ad assicurare l'ottimale livello dei servizi a garanzia di qualità della vita dei cittadini, qualità dell'ambiente e del territorio, competitività e attrattività, ed evidenziano come prioritari gli obiettivi di sicurezza pubblica e quelli legati alla crescita culturale ed economica del comune.

CONTESTO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE DI RIFERIMENTO

Quanto in premessa evidenziato trova la propria fonte normativa primaria nell'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34 (comma così modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8).

Tale disposizione introduce per i comuni una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla “**sostenibilità finanziaria**” della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Con successivo decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento Funzione Pubblica, adottato il 17 marzo 2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” emanato sulla base di quanto previsto dall'art. 33 c. 2 del D.L. 34 del 30 aprile 2019, si è disposto che: “*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.*”

A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del già menzionato valore soglia... ”.

La successiva circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, n. 1374 del 8 giugno 2020 fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Va richiamata, inoltre, la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020, esplicativa delle nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte dall'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazione dalla Legge n. 58/2019.

Alla luce di queste disposizioni normative e interpretative viene determinato il valore soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti come definite ai sensi dell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020. Nel caso del Comune di Torri di Quartesolo il valore soglia è pari al 27,00%. I comuni che registrano un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti inferiore al corrispondente valore soglia, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. Ciò significa, come meglio dettagliato in seguito, che per il Comune di Torri di Quartesolo la spesa massima sostenibile per l'anno 2023 è pari a 2.122.699,04 euro.

Giova richiamare a completamento del quadro normativo collegato al DM 34 del 17 marzo 2019, alcune deliberazioni della Corte dei Conti intervenute a chiarire alcune esigenze interpretative sollevate dalle amministrazioni interessate.

La deliberazione n. 55/2020 della Sezione di Controllo della Corte dei Conti per l'Emilia-Romagna secondo cui: «Desumere il dato relativo alla spesa del personale dall'ultimo rendiconto della gestione approvato, coincidente nella specie con il rendiconto approvato nel corso del medesimo esercizio in cui è adottata la procedura di assunzione di personale, è in linea con la finalità, propria della nuova normativa, di introdurre un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione».

La deliberazione n. 24/2021 della Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti per la Lombardia ha evidenziato come il nuovo meccanismo di quantificazione della capacità assunzionale degli enti locali definisca un parametro finanziario «di flusso, a carattere flessibile» che deve essere aggiornato ogni anno sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato.

La deliberazione, tra le altre, n. 63/2021 della Sezione Regionale di Controllo per l'Abruzzo, ha precisato che la nuova disciplina non fa più riferimento ad un limite di spesa intesa come contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, bensì individua una diversa modalità di governo della spesa corrente per il personale, con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate del FCDE si stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento a un parametro finanziario a carattere flessibile, che dovrà essere aggiornato ogni anno sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato da considerare.

Per quanto concerne le assunzioni obbligatorie delle categorie protette si richiama l'art. 7 comma 6 D.L. 31 agosto 2013 n. 101 convertito in Legge 30 ottobre 2013 n. 125 in base al quale le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie di tali categorie

sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente.

La disposizione deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà.

In ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, quindi, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e prendere atto che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, quindi, si è proceduto alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012).

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Dotazione organica complessiva al 31/12/2022:

TOTALE: n. 52 unità di personale

di cui:

n. 52 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 37 a tempo pieno

n. 15 a tempo parziale

Suddivisione del personale nelle aree di inquadramento

n. 9 - Area dei Funzionari ed E.Q. (ex cat. D)

così articolate:

- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo P.L.
- n. 2 con profilo di Assistente Sociale
- n. 2 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico
- n. 2 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo
- n. 1 con profilo di Funzionario Contabile
- n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo

n. 38 – Area degli Istruttori (ex cat. C)

così articolate:

- n. 19 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 5 con profilo di Istruttore Tecnico
- n. 5 con profilo di Istruttore Contabile
- n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo-Contabile
- n. 1 con profilo di Istruttore Informatico
- n. 1 con profilo di Assistente bibliotecario
- n. 1 con profilo di Messo comunale
- n. 5 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 5 Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)

così articolate:

- n. 1 con profilo di Collaboratore Amministrativo
- n. 1 con profilo di Operatore addetto alla registrazione dati
- n. 3 con profilo di Operaio specializzato

Alla luce della riclassificazione del personale prevista dal CCNL 2019/2021, entrata in vigore il primo aprile 2023, nella dotazione organica - le categorie (A, B, C, D), sono state sostituite rispettivamente dalle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e dai nuovi profili professionali individuati dall'amministrazione al suo interno come da Determinazione n. 146 del 31.03.2023.

a) FACOLTÀ ASSUNZIONALI CALCOLATE SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

Normativa di riferimento

- l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione

del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“2. “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle ‘unioni dei comuni’ ai sensi dell’articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l’assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)”;

- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell’art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti. Infatti ai fini del calcolo del suddetto rapporto, l’art. 2 del D.M. 17 marzo 2020, prevede espressamente che devono intendersi:

“a) per spesa del personale: gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) per entrate correnti: la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”.

- l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

a.1) Verifica spazi assunzionali a tempo indeterminato

Per la modifica della programmazione 2023/2025, in ossequio alle indicazioni della Corte dei Conti, occorre ricalcolare gli spazi assunzionali al fine di verificare nuovamente la propria sostenibilità finanziaria con i valori aggiornati all'ultimo rendiconto di gestione nel frattempo approvato, vale a dire quello del 2022 approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 24 del 27.04.2023.

Ai fini del suddetto calcolo, non bisogna dimenticare che:

1. l'art 57, comma 3-*septies* del d.l. 104/2020, ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-*bis* e 2 dell'articolo 33 del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;
2. il D.M. 21 ottobre 2018 ha esplicitato che, in presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e che, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;
3. alcune sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti hanno ritenuto che le spese sostenute per gli incentivi delle funzioni tecniche non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale secondo la normativa del decreto. Qualora si decida di seguire questo orientamento interpretativo, si dovrà scomputare la relativa quota sia dalle spese di personale che dalle entrate costituenti il denominatore del rapporto.

In primo luogo occorre calcolare la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022, a cui rapportare il dato della spesa di personale 2022, come nella seguente tabella:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2020	2021	2022
Dati da consuntivi approvati	8.046.494,89 <i>a</i>	7.740.384,38 <i>b</i>	8.884.401,92 <i>c</i>
FCDE sul bilancio di previsione assestato 2022	96.618,70 <i>d</i>	96.618,70 <i>d</i>	96.618,70 <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	8.127.141,70 $(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$		

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

$$\frac{\text{Spese di personale 2022}^{(*)}: 1.897.451,76}{\text{Media entrate al netto FCDE}^{(*)}: 8.127.141,70} = 23,35 \%$$

Media entrate al netto FCDE^(*): 8.127.141,70

(*) - alle cifre indicate sono stati apportati i correttivi alla spesa ed alle entrate sulla base di quanto sopra richiamato.

La fascia demografica e la verifica del valore soglia di massima spesa di personale di pertinenza dell'ente: l'indice di virtuosità.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 11.700 abitanti (dato al 31.10.2022);

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2025;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020 Anno 2023	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	34,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	29,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	27,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	25,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	21,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni 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 individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%;

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 23,35% si colloca nella fascia dei Comuni virtuosi, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

Alla luce dei dati emergenti dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) il Comune di Torri di Quartesolo, come sopra evidenziato, si colloca nella fascia virtuosa dei valori soglia fissati per fascia demografica dal decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, corrispondente al 27,00%.

Ciò significa che per il 2023 la spesa massima di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, non può essere maggiore del 27,00% della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre della rendiconti approvati, e dunque al 2020-2021-2022, considerate al netto del fondo dei crediti di dubbia esigibilità di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle annualità che concorrono alla media. Questi limiti si basano su un calcolo dinamico strettamente connesso all'andamento dei gettiti di entrata. Sulla base dei dati formalmente trasmessi al Servizio Risorse Umane, dal Servizio Economico-Finanziario è stato elaborato il prospetto di calcolo da cui si evince che:

- Il Comune si colloca 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 296.876,50 , con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 2.194.328,26;
- Non ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.919.696,76 un incremento, pari al 21,00%, per Euro 403.136,32), poiché questa restituisce un valore superiore alla “soglia” di Tabella 1;
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente sottosezione, 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:

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.194.328,26 > SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 2.044.606,00

Quest'ultima determinata secondo la nozione del D.M. 17/03/2020, tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato;
- 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 la proiezione della spesa di personale e delle entrate correnti negli anni successivi del triennio oggetto di programmazione, come da prospetto seguente, nel quale viene rappresentato il calcolo facente parte delle risultanze istruttorie del servizio Risorse Umane:

D.P.C.M. 17.03.2020 VERIFICA RISPETTO LIMITI DI SPESA - ULTIMO RENDICONTO APPROVATO 2022

DATI GENERALI ENTE

POPOLAZIONE AL 31.12.2022		FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3
11.700		f	10.000 - 59.999	27,00%	31,00%

DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA ENTE ANNO 2023

ENTRATE CORRENTI	Triennio di riferimento			2023	2024	2025
	2020	2021	2022			
Totale Entrate Titoli I, II e III	dati da rendiconto	dati da rendiconto	dati da rendiconto	dati da bilancio	dati da bilancio	dati da bilancio
Media entrate del triennio precedente all'anno di riferimento	8.046.494,89	7.740.384,38	8.884.401,92	7.881.416,02	7.458.419,89	7.456.043,33
Fondo Crediti Dubbia Esigibilità da bilancio di previsione ultima annualità considerata			8.223.760,40	8.168.734,11	8.074.745,94	7.598.626,41
Media entrate del triennio al netto F.C.D.E.			96.618,70	96.618,00	132.500,50	132.500,50
Spesa di personale calcolata come da circolare Ministero dell'Interno 08/06/2020	1.885.271,69	1.866.241,20	8.127.141,70	8.072.116,11	7.942.245,44	7.466.125,91
Individuazione valore soglia Ente D.P.C.M. 17/03/2020 = rapporto spesa del personale ultimo consuntivo approvato e media entrate correnti riferita al triennio precedente all'anno di riferimento al netto F.C.D.E.			23,35%	1.906.648,03	1.921.098,03	1.914.598,03

Nell'anno 2023 il Comune si colloca al di sotto del valore soglia, individuato nel D.P.C.M. , del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti.

Il Comune può, pertanto, incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato per ciascuna fascia demografica (27,00 %). L'incremento è graduale (art. 5 - tabella 2) in riferimento alla spesa di personale sostenuta nel 2018.

Verifica incremento massimo rispetto alla spesa 2018 previsto dall'art. 5 tab. 2 per l'anno 2023

Spesa 2018	1.919.696,76
% Incremento spesa 2018 previsto per l'anno 2023 (art. 5 tab. 2)	21,00%
Spesa 2018 incrementata del 21,00%	403.136,32

La verifica evidenzia che per il Comune di Torri di Quartesolo la spesa massima sostenibile nel triennio 2023/2025 è rappresentata dal valore soglia del 27,00% applicato sulla media delle entrate correnti riferita al triennio precedente all'anno di riferimento al netto F.C.D.E. Il valore soglia dovrà essere verificato ad approvazione dei successivi rendiconti.

Determinazione spesa massima anno 2023		Rapporto % spesa/media entrate correnti	Incremento entro soglia massima
Media entrate del triennio 2020/2021/2022	8.223.760,40		
F.C.D.E. 2022 ultima annualità considerata (consuntivo)	96.618,70		
Media entrate del triennio al netto F.C.D.E. ultima annualità considerata (2022)	8.127.141,70		
Spesa massima 2023 (27,00%)	2.194.328,26	23,35%	296.876,50
Proiezione spesa massima anno 2024			
Media entrate del triennio 2021/2022/2023	8.168.734,11		
F.C.D.E. 2023 ultima annualità considerata	132.500,50		
Media entrate del triennio al netto F.C.D.E.	8.036.233,61		
Spesa massima 2024 (27,00%)	2.169.783,07	23,73%	263.135,04
Proiezione spesa massima anno 2025			
Media entrate del triennio 2022/2023/2024	8.074.745,94		
F.C.D.E. 2024 ultima annualità considerata	132.500,50		
Media entrate del triennio al netto F.C.D.E.	7.942.245,44		
Spesa massima 2025 (27,00%)	2.144.406,27	24,19%	223.308,24

a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**Normativa**

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	<p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <p>a) lettera abrogata;</p> <p>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
---	---

Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.996.207,06, come risulta dal seguente prospetto:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 2.006.777,05	€ 1.994.836,05	€ 1.987.008,09	€ 1.996.207,06

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):

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.996.207,06
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.867.835,53

come meglio dettagliato nel prospetto seguente:

Spesa Programmazione Fabbisogni di Personale triennio 2023-2025

Voci incluse nella spesa di personale (ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti L. 296/2006 e s.m.i.)	2023	2024	2025
Spesa per il personale	€ 2.184.859,72	€ 2.213.084,16	€ 2.240.923,26
Lavoro in somministrazione			
Spese per Lavori di Pubblica Utilità (LPU)			
IRAP personale dipendente	€ 132.710,00	€ 133.260,00	€ 133.260,00
TOTALE LORDO SPESA DEL PERSONALE (a)	€ 2.317.569,72	€ 2.346.344,16	€ 2.374.183,26
Voci da escludere			
Rinnovi contrattuali previsti	€ 28.915,72	€ 42.690,16	€ 77.029,26
Incrementi retribuzioni da rinnovi contrattuali	€ 155.850,00	€ 155.850,00	€ 155.850,00
Spesa per personale appartenente alle categorie protette (Quota d'obbligo disabili)	€ 47.773,00	€ 47.773,00	€ 47.773,00
Assunzione di personale a tempo indeterminato (D.L. 34/2019 e DPCM attuativo 17/03/2020)	€ 56.339,00	€ 56.339,00	€ 56.339,00
Rimborsi da altri enti per personale in convenzione o comandato	€ 118.520,47	€ 118.520,47	€ 118.520,47
Rimborsi dalla Regione per progetto LPU	-	-	-
Diritti di rogito	€ 18.522,00	€ 18.522,00	€ 18.522,00
Incentivi Funzioni Tecniche	€ 23.814,00	€ 23.814,00	€ 23.814,00
TOTALE DEDUZIONI ALLA SPESA DI PERSONALE (b)	€ 449.734,19	€ 463.508,63	€ 497.847,73
SPESA DEL PERSONALE (Differenza (a) - (b))	€ 1.867.835,53	€ 1.882.835,53	€ 1.876.335,53
Totale Spesa Personale (al netto "Voci da escludere") anno 2011	€ 2.006.777,05	€ 2.006.777,05	€ 2.006.777,05
Totale Spesa Personale (al netto "Voci da escludere") anno 2012	€ 1.994.836,05	€ 1.994.836,05	€ 1.994.836,05
Totale Spesa Personale (al netto "Voci da escludere") anno 2013	€ 1.987.008,09	€ 1.987.008,09	€ 1.987.008,09
Spesa potenziale massima (Spesa Media 2011/2013)	€ 1.996.207,06	€ 1.996.207,06	€ 1.996.207,06
Differenza Spesa Annuale Personale - Spesa potenziale massima	-€ 128.371,53	-€ 113.371,53	-€ 119.871,53

a.3) Programmazione strategica delle risorse umane

a.3.1) 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, come da apposite dichiarazioni rese dai Responsabili dei servizi, agli atti dell'Ente, con esito negativo che in questa fase di modifica della programmazione del fabbisogno si conferma.

a.3.2) 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 Torri di Quartesolo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

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. 2 Istruttori Amministrativi – Area Istruttori – U.O. n. 1: Affari Generali – Risorse Umane - Servizi alla Persona (oggi cessati e già in fase di sostituzione con le modifiche di destinazione motivate nella parte relativa alla riorganizzazione); cessazione avvenuta a decorrere dal 16.08.2023 di **n. 1 Collaboratore Amministrativo part-time** - Area Operatori esperti – U.O. n. 3 Servizio URP; cessazione di **n. 1 istruttore tecnico** – Area Istruttori- U.O. n. 4 a seguito di dimissioni.

ANNO 2024: n. 2 Agenti di polizia Locale – Area degli Istruttori – U.O. n. 5 e **n. 1 Istruttore Amministrativo** – Area degli Istruttori – U.O. n. 3;

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista;

c) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI

Si dà atto che la seguente modifica della programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023-2024-2025 è stata elaborata valutando, nei limiti consentiti dalla capacità assunzionale e dalle possibilità di spesa del bilancio, le richieste formulate dai Responsabili delle Unità Organizzative dell'Ente,

alla luce delle esigenze avvertite come prioritarie dall'Amministrazione, il tutto in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente di cui al DUP per il triennio 2023-2025.

La programmazione del fabbisogno del personale non può non tener conto, altresì, del processo di riorganizzazione di alcuni servizi già avviata con la predisposizione del PIAO 2023-2025 approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 41 del 30.03.2023 al fine di individuare la soluzione maggiormente rispondente ad un modello gestionale moderno ed efficiente oltre che una maggiore organicità nella gestione dei servizi.

Si prevede, in particolare:

- 1) Lo spostamento del Servizio S.U.A.P., attualmente afferente all'U.O. n. 3 “*Servizi al Cittadino-Attività Produttive-Servizi Informatici*”, all'U.O. n. 4 “*Gestione e Pianificazione del Territorio*” - Settore *Edilizia Privata-Urbanistica-SUAP*.
La dotazione del medesimo Settore Edilizia Privata-Urbanistica è stata ampliata con l'assunzione di un Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D, in servizio dal 1° ottobre 2023.
- 2) Il posto resosi vacante presso l'U.O. n. 4 “*Gestione e Pianificazione del Territorio*” a seguito di cessazione per dimissioni di 1 unità di personale appartenente all'Area Istruttori con profilo di Istruttore tecnico sarà sostituito con altra unità appartenente alla medesima area e profilo;
- 3) A seguito della cessazione per quiescenza di n. 1 Istruttore Amministrativo – presso l'U.O. n. 1 “*Affari Generali - Risorse Umane - Servizi alla Persona, Servizio Cultura e biblioteca - Sport e tempo libero - Partecipazione - Comunicazione - Politiche giovanili*”, si prevede l'assunzione di n. 1 unità appartenente alla medesima area e profilo da destinare all'U.O. n. 3 “*Servizi al Cittadino-Attività Produttive-Servizi Informatici e CUC*”;
- 4) A seguito della cessazione per quiescenza di n. 1 Istruttore Amministrativo presso l'U.O. 1 *Affari Generali - Risorse Umane-Servizi alla Persona, Servizi Segreteria - Contratti e convenzioni (inclusi servizi cimiteriali e assicurazioni) - Istruzione e servizi scolastici - Asilo nido* si dispone la sua immediata sostituzione con unità appartenente alla medesima area e profilo, a supporto dell'ufficio;
- 5) A seguito della cessazione di n. 1 Collaboratore Amministrativo a part-time 18h/sett., Area degli Operatori esperti, presso l'U.O. n. 3 *Servizi al Cittadino-Attività Produttive-Servizi Informatici*”, Servizio U.R.P., è stata richiesta dall'incaricato di EQ la modifica della dotazione organica prevedendo al suo posto un Istruttore Amministrativo a tempo parziale per almeno 27 ore, da assegnare al medesimo servizio U.R.P. dell'U.O. n. 3;
- 6) Costituzione presso la CUC, incardinata nell'ambito dell'U.O. n. 3 “*Servizi al Cittadino-Attività Produttive-Servizi Informatici*”, di un Ufficio “*Gare e Contratti*”. Con DGC n. 75 del 4 luglio 2023 il Comune di Torri di Quartesolo ha confermato l'operatività dell'attuale CUC dell'Ente che, in quanto tale, offre un servizio di notevole importanza per il Comune e per tutti gli enti convenzionati, tanto che è stata richiesta ed ottenuta da ANAC la qualificazione ai sensi degli articoli 62 e seguenti del D.Lgs. n. 36/2023. Il Comune di Torri di Quartesolo, inoltre, intende anche potenziare il ruolo strategico della stessa creando, nell'ambito della CUC, un ufficio gare e contratti per accentrare presso il medesimo Ufficio la gestione dei contratti e delle gare di tutto l'Ente. Tale ufficio sarà costituito previa assegnazione di personale dell'Unità Organizzativa n. 4 o personale proveniente da altre U.O. in possesso di adeguati requisiti;
- 7) Trasferimento del servizio di gestione della Comunicazione mediante redazione del Notiziario comunale dall' U.O. n. 1 “*Affari Generali - Risorse Umane-Servizi alla Persona*”, Servizio Cultura e biblioteca - Sport e tempo libero - Partecipazione - Comunicazione - Politiche giovanili “, all'U.O. n. 3 “*Servizi al Cittadino-Attività Produttive-Servizi Informatici*”;

- 8) Trasferimento della gestione dei bandi ERP e ATER da U.O. n. 3 Servizi al Cittadino-Attività Produttive-Servizi Informatici a U.O. n. 1 “Affari Generali - Risorse Umane-Servizi alla Persona”;
- 9) Gestione dei contrassegni per disabili e contrassegni parcheggio rosa da U.O. n. 3 “*Servizi al Cittadino-Attività Produttive-Servizi Informatici*” ad U.O. n. 5 “*Polizia Locale*”;
- 10) Il Servizio Sport, attualmente afferente all’U.O. 1, sarà ripartito come segue: Patrocini, contributi alle associazioni e gestione/assegnazioni spazi e locali all’U.O. 1; gestione impianti sportivi quale manutenzione ed esternalizzazioni degli stessi a soggetti terzi ad U.O. 4.

Ritenuto di confermare quanto disposto nel PIAO 2023-2025 approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 41 del 30.03.2023 che ha già trovato attuazione vale a dire:

- il servizio afferente il Commercio e Attività Produttive resterà in carico all’U.O. n. 3 “*Servizi al Cittadino-Attività Produttive-Servizi Informatici*” e non sarà più trasferito all’U.O. 4 “*Gestione e Pianificazione del Territorio*” - Servizio *Edilizia Privata-Urbanistica-SUAP*;
- Il Servizio relativo alle Pubblicità ed alle Pubbliche affissioni è stato trasferito dall’ all’U.O. n. 3 “*Servizi al Cittadino-Attività Produttive-Servizi Informatici*” all’ all’U.O. n. 5 “*Polizia Locale*”;
- Il Servizio relativo alle occupazioni di suolo pubblico (COSAP) è stato trasferito dall’U.O. n. 3 *Servizi al Cittadino-Attività Produttive-Servizi Informatici*” all’U.O. n. 2 “*Finanziaria*”;
- *Il Servizio Cultura, Biblioteca, Tempo libero, Partecipazione e Politiche giovanili* sarà mantenuto presso l’U.O. n. 1 con competenza da redistribuire tra il personale in forza ai medesimi uffici.

I trasferimenti di servizi e le mobilità interne di personale verranno attuati nel corso del mese di Novembre 2023 e, comunque, a seguito di apposito atto del Segretario Generale:

c.1) PROCESSI DI MOBILITA’ INTERNA AI SENSI DELL’ART. 25 DEL REGOLAMENTO SULL’ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI FUNZIONALI ALLA RIORGANIZZAZIONE.

Ai sensi dell’articolo 25 comma 1 del ROUS lettera a), per comprovate ragioni di carattere organizzativo, si dispongono le seguenti procedure di mobilità interna:

Dipendente	U.O. provenienza	U.O.destinazione	Note
Matr. 1736, Istruttore amministrativo	n. 3 “ <i>Servizi al Cittadino-Attività Produttive-Servizi Informatici</i> ”	n. 4 <i>Gestione e Pianificazione del Territorio</i> Servizio “Edilizia Privata-Urbanistica-SUAP”	Il dipendente segue il trasferimento del SUAP. Nullaosta favorevole da parte dell’Incaricato di EQ dell’U.O. n. 3 espresso nell’ambito delle varie Conferenze dei Capi Area succedutesi a condizione che il medesimo posto sia sostituito da altra unità di personale

Personale vario	n. 4 “Gestione e Pianificazione del Territorio” Servizio “Lavori Pubblici” o altro personale adeguatamente formato proveniente da altre U.O.	n. 3 “Servizi al Cittadino-Attività Produttive-Servizi Informatici”	Con D.G.C. n. 75 del 4.07.2023 è stata confermata la volontà di mantenere la CUC presso il Comune di Torri di Quartesolo e di chiedere la relativa qualificazione ai sensi degli artt. 62 e seguenti del D.Lgs. n. 36/2023. ANAC ha confermato la qualificazione della CUC di Torri di Quartesolo che opererà, oltre che per conto del Comune stesso, anche per i Comuni di Rubano, Bolzano Vic.no, Longare e Camisano. La CUC pertanto richiede potenziamento, anche alla luce della volontà, espressa con il presente provvedimento, di costituire presso la CUC stessa l’Ufficio Gare e Contratti al fine di accentrare presso il medesimo Ufficio la gestione dei contratti e delle gare di tutto l’Ente. Si valuterà, pertanto, per l’annualità 2024 la relativa costituzione e la conseguente assegnazione di personale adeguatamente formato dell’U.O. n. 4 o di altre U.O..
-----------------	---	---	---

c.2) PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Alla luce di quanto sopra esposto con la presente, pertanto, si procede con la previsione di assunzione come indicato nella seguente tabella:

Annualità	Area e profilo	Tipologia di contratto	Modalità di assunzione	U.O. di destinazione
2023	n. 2 unità Area Istruttori, profilo Istruttore Amministrativo; n. 1 unità Area Istruttori, profilo Istruttore Tecnico.	Tempo pieno e indeterminato	Concorso e/o utilizzo graduatorie proprie e/o di altri enti	n. 1 unità: U.O. n. 1 Servizio Segreteria - Contratti e convenzioni (inclusi servizi cimiteriali e assicurazioni) - Istruzione e servizi scolastici - Asilo nido; n. 1 unità: U.O. n. 3 Servizi al cittadino (CUC) come da riorganizzazione (si veda pagina 24 n. 3) n. 1 unità U.O. n. 4 Servizio Edilizia Privata e Urbanistica
2023	n. 1 unità Area Istruttori, profilo Istruttore Amministrativo	Tempo indeterminato e parziale a 27 ore settimanali	Concorso e/o utilizzo graduatorie proprie e/o di altri enti	U.O. n. 3 - Servizio URP A seguito della cessazione del Collaboratore Amministrativo, l’incaricato di EQ di U.O. 3 con nota prot. n.16794 del 20.09.2023 ha richiesto l’assunzione a tempo parziale per almeno 27 ore di una unità di personale appartenente all’Area degli Istruttori, da assegnare al medesimo servizio URP dell’U.O. 3
2024	n. 2 unità Area Istruttori, profilo Agente di Polizia Locale	Tempo pieno e indeterminato	Concorso e/o utilizzo graduatorie proprie e/o di altri enti, eventuale procedura di mobilità volontaria ai sensi art. 30 D. Lgs. 165/2001	U.O. n. 5
2024	n. 1 unità Area Istruttori, profilo Istruttore Amministrativo	Tempo pieno e indeterminato	Concorso e/o utilizzo graduatorie proprie e/o di altri enti, eventuale procedura di mobilità volontaria ai sensi art. 30 D. Lgs. 165/2001	U.O. n. 3 Servizi Demografici

2023-2025	n. 1 unità Area Istruttori, profilo Istruttore Amministrativo (per PNRR)	Tempo pieno e determinato	Concorso e/o utilizzo graduatorie proprie e/o di altri enti	U.O. n. 4 “ <i>Gestione e Pianificazione del Territorio</i> ” Servizio Lavori Pubblici.
2023-2025	Vari profili a seconda del fabbisogno di ciascuna U.O.	Forme flessibili di lavoro per far fronte ad esigenze straordinarie ed eccezionali giustificate volta per volta dall’incaricato di EQ dell’U.O. interessata nei limiti delle risorse di cui all’art. 28, comma 9 del DL 78/2010.	Concorso e/o utilizzo graduatorie proprie e/o di altri enti	Varie

E’ rimesso all’Ufficio Risorse Umane valutare se attivare procedure di mobilità volontaria ai sensi dell’articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001 la cui obbligatorietà, per effetto del decreto Milleproroghe, è stata sospesa fino al 31.12. 2024.

A seguito del perfezionamento delle suddette assunzioni si dispone conseguentemente anche la modifica della dotazione organica come indicato nella successiva Tabella.

TRIENNIO 2023/2025

- Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2023 – 2025 sono sempre consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, mediante apposite procedure concorsuali pubbliche, previo esperimento della procedura di mobilità per ricollocamento (art. 34-bis D.Lgs. 165/2001), o mediante l’utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti di altri enti o mediante mobilità volontaria (art. 30 D.Lgs. 165/2001).

Si dà atto che la dotazione organica dell’Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68.

DOTAZIONE ORGANICA AGGIORNATA AL 30 SETTEMBRE 2023

(Personale in servizio a T. Ind. Inclusi i dipendenti in comando/distacco)

AREA (ex CCNL 16.11.2022)	PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO DI LAVORO	N. POSTI precedente dotazione	Previsione Cessazioni nel triennio	Previsione Assunzioni nel triennio	NUMERO POSTI Dotazione organica aggiornata
FUNZIONARI ed E.Q.	Funzionario Amministrativo	100,00%	1			1
	Funzionario Contabile	100,00%	1			1
	Istruttore Direttivo Amministrativo	100,00%	2		3	5
	Istr. Dir. Amministrativo-Contabile	100,00%	0		1	1
	Istruttore Direttivo Tecnico	100,00%	1		1	2
	Istruttore Direttivo Tecnico	75,00%	1			1
	Assistente Sociale	100,00%	2			2
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	100,00%	13	6	3	10
	Istruttore Amministrativo	88,89%	1			1
	Istruttore Amministrativo	83,33%	3	1		2
	Istruttore Amministrativo	75,00%	1			1
	Istruttore Amministrativo	72,22%	1			1
	Istruttore Amministrativo	66,67%	0		1	1
	Istruttore Amministrativo-Contabile	100,00%	1			1
	Istruttore Contabile	100,00%	4	1		3
	Istruttore Contabile	94,44%	1			1
	Istruttore Tecnico	100,00%	4	1		3
	Istruttore Tecnico	83,33%	1			1
	Istruttore Informatico	66,67%	1	1		0
	Istruttore Informatico	83,33%	0		1	1
	Assistente Bibliotecario	50,00%	1			1
	Agente Polizia Locale	100,00%	3	2	2	3
	Agente Polizia Locale	83,33%	1		1	2
	Agente Polizia Locale	50,00%	1	1		0
Messo Comunale	100,00%	1			1	
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo	61,11%	1	1		0
	Operatore addetto alla registrazione dati	75,00%	1			1
	Operaio specializzato	100,00%	3			3
			52	14	13	51

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, ottenendone parere positivo con Verbale n. _____ del _____ (**Allegato A**);

Sottosezione di programmazione 3.4: FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le nuove sfide contemporanee che la attendono.

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

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

Il Piano della Formazione 2023-2025

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale comunale intende continuare ad integrare gli interventi definiti a livello nazionale per i dipendenti pubblici nell'ambito delle iniziative di formazione finanziate con risorse a valere sul PNRR, con ulteriori interventi di formazione specialistica messi a punto direttamente dal Comune calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici al fine di accrescere il *know how* necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.

Per il triennio 2023-2025, verranno mantenute le seguenti attività formative per il personale dipendente ed eventualmente attivate quelle corrispondenti ai fabbisogni formativi segnalati e di seguito riportati:

Area	Interventi formativi in essere	Ulteriore fabbisogno richiesto
Area 1	Rivista "Personale News" Circolari Enti On Line (personale, affari generali ed appalti) Rivista "Prospettive Sociali" Corsi di formazione organizzati da Anci Veneto; Corsi di formazione Accademia della PA; Corsi di formazione Upel; Corsi di formazione Publika	<ul style="list-style-type: none"> - redazione atti amministrativi per i colleghi assunti a fine 2022 e per quelli che si prevede di assumere in corso d'anno - codice del terzo settore per dipendenti dei servizi sociali e della segreteria in vista di collaborazioni con associazioni di promozione sociale del territorio - appalti per tutti i dipendenti dell'area in vista dell'entrata in vigore del nuovo Codice - nuovo CCNL funzioni locali per il personale delle risorse umane.

Area 2	Circolari Enti On Line (finanziario) Corsi di formazione organizzati da Anci Veneto; Corsi di formazione Publika Corsi di formazione Anutel	Approfondimenti in materia di appalti pubblici, personale e altre materie trasversali
Area 3	Riviste per lo Stato Civile Italiano, per i Servizi Demografici; ANUSCA Italia Ius per quanto concerne il Diritto Amministrativo	- Accesso a Circolari Enti on line - Ulteriori aggiornamenti per Servizi Demografici, ANPR, iscrizioni anagrafiche cittadini comunitari e richiedenti asilo, atti di morte e cremazioni, digitalizzazione liste elettorali; - Approfondimenti in materia di contratti pubblici attesa l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti (in vigore dal primo aprile 2023, completamente efficace dal 1 luglio 2023); - Mepa (date le recenti variazioni della piattaforma); - Commercio
Area 4	Circolari Enti On Line, Corsi di formazione organizzati da Anci Veneto; Consultazione delle sezioni normative dei vari ordini professionali del Veneto	PNRR (per nuove opere finanziate con fondi PNRR e per opere confluite); MEPA in particolare procedure per ordine diretto (date le recenti variazioni della piattaforma); Approfondimenti in materia di contratti pubblici attesa l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti (in vigore dal primo aprile 2023, completamente efficace dal 1 luglio 2023), in particolare procedure di affidamento contratti lavori, servizi e forniture sotto soglia (aggiornamento non solo con riferimento alla normativa vigente ma anche alla prassi); REGIS (necessità di perfezionamento per rendicontare le opere finanziate con PNRR e ivi confluite).
Area 5	Circolari Enti On Line Abbonamento annuale a poliziamunicipale.it per approfondimenti e schede operative; Abbonamento annuale e Egaf circolari e prontuari aggiornati CDS; Webinar gratuiti Anci Veneto per la Polizia Locale; Webinar gratuiti organizzati dalla Software house dell'ente.	

Attivazione di corsi obbligatori per legge, in particolare:

- Corsi per la sicurezza. L'importanza di pianificare la formazione secondo una prospettiva pluriennale si estende anche alla formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs 81/2008;
- Corsi in materia di anticorruzione, trasparenza, etica pubblica;
- Corsi relativi alla privacy;
- Corsi relativi al conseguimento e o mantenimento di specifiche qualifiche professionali (ordini).
- Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione. L'attività di informazione e formazione digitale sarà curata dall'Area 3 preposta alla gestione del CED e dei servizi Informativi dell'Ente.

Si da atto che attualmente il budget destinato alla formazione è stato ampliato fino ad Euro 10.500.