



COMUNE DI ROVERE' VERONESE

Provincia di Verona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 44 Del 09-11-2023

Oggetto: MODIFICA AL PIAO SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025.

L'anno duemilaventitre il giorno nove del mese di novembre alle ore 15:16, in esecuzione delle disposizioni del Regolamento Comunale per lo svolgimento delle sedute degli organi collegiali in modalità telematica approvato con D.C.C. n. 12 del 07/04/2022, si è svolta con modalità mista la seduta della Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

MARCOLINI STEFANO	SINDACO	Presente
FIorentini ILARIO	VICE SINDACO	Presente
Pazzocco Dennis	ASSESSORE	Assente

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.

Partecipa all'adunanza in videoconferenza il Segretario Comunale Sig.ra/Sig. Aggujaro Daniela la/il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. MARCOLINI STEFANO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

OGGETTO DELLA PROPOSTA	MODIFICA AL PIAO SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025.
-------------------------------	---

IL SINDACO su conforme istruttoria del Segretario comunale

Preso atto:

- del Documento Unico di programmazione semplificato 2023/2025 (DUPS) adottato con deliberazione di Giunta n. 63 del 01/12/2022, approvato dal Consiglio Comunale con provvedimento n. 37 del 22/12/2022, esecutiva;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 22/12/2022, immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di Previsione EE.FF. 2023-2025;
- che con provvedimento di Giunta comunale n. 3 del 31/01/2023, immediatamente eseguibile, e ss.mm.ii. è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), assegnando ai Responsabili dei Servizi i fondi necessari per la gestione della spesa, secondo le modalità operative e procedurali previste dal vigente regolamento di contabilità dell'Ente e dalle disposizioni di legge;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica 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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: “Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita: “Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria

autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-*quater*, L. n. 296/2006;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 35 in data 26/09/2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2023-2025 contenute alla sottosezione 3.3 il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 e con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Ravvisata la necessità di apportare modifiche al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023 – 2025 e del relativo piano occupazionale dovute alla prevista eventuale necessità di procedere alla sostituzione per trasferimento per mobilità e/o cessazione del rapporto di un dipendente appartenente all'Area dei funzionari ed Elevata Qualificazione - contabile, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“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”*;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visti:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

PROPONE

1. di dare atto che le premesse del presente atto formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare, la modifica al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 sottosezione 3.3 - piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 come da allegato quale parte integrante e sostanziale della presente proposta;
3. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con la normativa vigente e con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
4. di trasmettere, ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all’avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
5. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all’attuazione del presente provvedimento;

6. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, data l'urgenza a provvedere in merito, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. n. 267/2000;

OGGETTO	MODIFICA AL PIAO SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025.
----------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta come sopra presentata;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei servizi interessati, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 (T.U. Enti Locali), così come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b) del D.L. 174/2012 convertito nella L. 213/2012;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta come sopra presentata nella parte narrativa che si intende qui di seguito integralmente trascritta.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI i motivi dell'urgenza contenuti nella proposta sopra presentata;

Con voti unanimi favorevoli separatamente espressi nelle forme di legge

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 (T.U. Enti Locali).

OGGETTO	MODIFICA AL PIAO SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025.
----------------	---

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
MARCOLINI STEFANO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Aggujaro Daniela

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 11 unità di personale *di cui*:

- n. 11 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 7 a tempo pieno
- n. 4 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 6 cat. D *così articolate*:

- n. 2 con profilo di Istruttore direttivo contabile
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico
- n. 1 con profilo di assistente sociale
- n. 1 con profilo di Ispettore di Polizia Locale

n. 1 cat. C *così articolate*:

- n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 4 cat. B *così articolate*:

- n. 1 con profilo di Collaboratore tecnico
- n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo
- n. 2 con profilo di Operaio

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE 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 24,18%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente "C", la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%;
- 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 60.857,48, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 490.838,66;
- 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 deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 452.639,83 + SPAZI ASSUNZIONALI D.M. 17 MARZO 2020 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 490.838,66 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 445.527,08.

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;
- 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 392.994,70

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 351,700,00
--

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.

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 Certificazioni dei Responsabili dei servizi, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non 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;

il Comune di Roverè Veronese 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: nessuna cessazione prevista

ANNO 2024: una cessazione prevista
funzionario contabile - Area funzionari ed
E.Q.

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

E' opportuno ricordare che a far data dal 1° aprile 2023 il sistema di classificazione del personale, ai sensi del nuovo CCNL 2019/2021, è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex cat. A)
- Area degli Operatori esperti (ex cat. B)
- Area degli Istruttori (ex cat. C)
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D)

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

		<p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>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. 2 del 24/01/23;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>Non si riscontrano all'interno dell'Ente figure idonee alla mobilità di personale interno.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Si valuterà di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo parziale (24 ore) e indeterminato, Area degli Istruttori (ex. cat. C), con profilo di Istruttore amministrativo - contabile, da assegnare al Area Contabile e Risorse Umane, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D. Lgs. 156/2011, di avviso di manifestazione di interesse alla mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 o scorrimento di graduatorie di altri Enti. In caso di esito negativo delle procedure precedentemente citate si valuterà l'attivazione di una procedura concorsuale pubblica.</p> <p>Si prevede altresì l'eventuale assunzione di un funzionario contabile – Area dei funzionari ed Elevata Qualificazione previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D. Lgs. 156/2011, di avviso di manifestazione di interesse alla mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 o scorrimento di graduatorie in corso di validità di altri Enti ed infine attivazione di procedura concorsuale pubblica, per la prevista eventuale necessità di procedere alla sostituzione per trasferimento per mobilità e/o cessazione del rapporto di un dipendente appartenente all'Area dei funzionari ed Elevata Qualificazione – contabile.</p> <p>c) incarichi a personale esterno:</p> <p>L'Amministrazione si riserva, in caso di comprovata necessità, di ricorrere anche ad altre forme di incarichi aggiuntivi anche di altre amministrazioni (es. art. 1 c. 557 L. 311/2004, convenzioni ex art. 14 CCNL 22.01.2004) per assicurare l'ordinario svolgimento dell'attività amministrativa.</p> <p>d) trasformazioni del rapporto di lavoro del personale interno:</p> <p>Viene prevista la trasformazione del rapporto di lavoro di un dipendente dell'Ente appartenente all'Area degli Istruttori – profilo istruttore amministrativo per ampliamento orario part-time da 27 h (75%) a 30 h (83%) settimanali.</p>

3.3.4 Formazione del personale

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Nell'ambito della formazione si ritiene opportuno, oltre alla formazione obbligatoria prevista dalle norme di cui agli artt.:

- Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;
- Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 e artt. 54-56 Ccnl 16/11/2022);
- Legge 190/2012, art. 1, comma 5, lettera b; comma 9, lettera b; comma 11, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento (art. 15, co. 5, DPR 62/2013 e ss.mm.ii.);
- Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;
- Regolamento UE 679/2016, art. 32;
- D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37);

- prevedere un piano di formazione informatica e digitale a seguito delle opportunità offerte dal Piano di Digitalizzazione nazionale del PNRR;

- prevedere un piano di formazione in alcuni ambiti quali: Bilancio, contabilità, tributi, personale, gare e appalti e trasparenza.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Sarà necessario ricorrere a soggetti esterni specializzati nei diversi ambiti.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Saranno valutate le forme di incentivazione attivate a livello ministeriale.

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

Si ritiene che si potranno ottenere miglioramenti in termini di accrescimento delle professionalità dei dipendenti e nei riflessi sulla qualità dei servizi erogati all'utenza, oltre a prevedere un miglioramento della performance del personale coinvolto.

COMUNE DI ROVERE' VERONESE

PROVINCIA DI VERONA

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: MODIFICA AL PIAO
SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2023-2025

Il sottoscritto Dott. Milani Michele, Revisore dei Conti del Comune di Roverè V.se,

Vista la bozza di proposta di delibera e gli schemi degli allegati a detta proposta di modifica al PIAO
sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023- 2025;

Considerato che che il piano triennale dei fabbisogni di personale così come modificato e proposto è
coerente con la normativa vigente e con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Visto l'art. 239 del D. Lgs. N. 267/2000;

ESPRIME

Parere favorevole, per la parte di propria competenza, sulla proposta di delibera in oggetto e relativi
allegati;

Roverè Veronese, 30.10.2023

L'Organo di Revisione

Dott. Michele Milani

