

COMUNE DI SAN NICOLÒ D'ARCIDANO – PROVINCIA DI ORISTANO

Pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000: Deliberazione G.C. n. 239 del 29.12.2023.

OGGETTO: Modifica alla Sezione 3 del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2023 - 2025

Per la regolarità tecnica, si esprime parere: favorevole.

Il Responsabile del Servizio Amministrativo
Sofia Murgia

Il Responsabile del Servizio Finanziario
dott.ssa Luisella Orrù

Il Responsabile del Servizio Tecnico
Arch. Jr. Sandro Pili

Per la regolarità contabile, si esprime parere: favorevole.

Il Responsabile del Servizio Finanziario
dott.ssa Luisella Orrù

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco

Davide Fanari

Il Segretario

dott. Franco Famà

Certifico che la presente deliberazione trovasi in corso di pubblicazione ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000, per quindici giorni con decorrenza dal 22.02.2024 al 08.03.2024.

San Nicolò d'Arcidano,

Il dipendente incaricato

Certifico che la presente delibera è copia conforme all'originale.

San Nicolò d'Arcidano,

L'impiegato incaricato



Comune di San Nicolò D'Arcidano

Provincia di Oristano

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 239 del 29.12.2023	OGGETTO: Modifica alla Sezione 3 del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2023 - 2025
--------------------------	--

L'anno duemilaventitrè, il giorno ventinove del mese di dicembre, con inizio alle ore 14.00, nell'ufficio del Sindaco, anche in modalità videoconferenza, si è riunita la Giunta Comunale composta dai Signori:

	PRESENTI	ASSENTI
Fanari Davide	X	
Zedda Danilo	X	
Murtas Guido	X	
Atzori Marco	X	
Pili Viviana	X	

Presiede la seduta il Sindaco Davide Fanari.

Partecipa alla seduta – in modalità videoconferenza - il Segretario dott. Franco Famà.

Il Sindaco, in continuazione di seduta, invita i presenti a deliberare riguardo all'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA

Richiamata la deliberazione G.C. n. 102 del 30.06.2023 mediante cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025, redatto in forma semplificata (per gli Enti con meno di 50 dipendenti), ai sensi dell'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del DM. 30 giugno 2022, n.132, costituito dalle seguenti Sezioni:

- Sezione 1 – Scheda Anagrafica e analisi del contesto esterno e interno
- Sezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza, che assorbe il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2023/2025
- Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, che assorbe il Piano delle azioni positive 2023/2025 (Sottosezione 3.1.1) ed il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 (Sottosezione 3.3);

Dato atto che durante l'esercizio 2023 sono emerse nuove esigenze concernenti il ricorso a contratti di lavoro flessibile e di conseguenza si è reso necessario apportare modifiche al PIAO 2023/2025 nella sotto-sezione 3.3.2, limitatamente alla parte relativa ai fabbisogni di personale di lavoro flessibile, confermando tutto quanto approvato della precedente versione del PIAO (approvato con G.C. n. 102 del 30.06.2023) con quanto contenuto:

- nella sottosezione 3.3.1
- nella sottosezione 3.3.2: per la parte relativa alla composizione della dotazione organica dell’Ente, il valore finanziario della dotazione organica, la sostenibilità finanziaria del comune ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato, le procedure di stabilizzazione, le progressioni di carriera.

Ritenuto pertanto di modificare così come segue la SEZIONE 3 DEL PIAO, nello specifico la sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, che si riporta integralmente:

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale del fabbisogno di personale con l’intento di ottimizzare le risorse e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. È uno strumento finalizzato a rilevare le esigenze dell’amministrazione.

La normativa vigente è la seguente:

Art. 39, comma 1 della legge 27.12.1997, n. 449 “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”;

Art. 89 comma 5, D.Lgs. n. 267/2000 “provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle sole esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”.

Art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 “gli organi di vertice delle amministrazioni locali debbano provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;

Art. 35 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 “le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni”

Ad ultimo, il nuovo CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022. Con il nuovo contratto, il 01/04/2023 entra in vigore il nuovo sistema di classificazione dei dipendenti di Regioni, Province, Comuni ed Enti Locali.

Il nuovo sistema di classificazione prevede 4 AREE:

- Operatori
- Operatori Esperti
- Istruttori
- Funzionari ad Elevata Qualificazione

Ulteriori modifiche rilevanti sono:

- Incremento degli stipendi
- Nuove disposizioni in materia di Progressioni economiche orizzontali, denominate dal nuovo contratto “differenziali stipendiali”

CESSAZIONI

Alla luce della normativa vigente e della situazione vigente al 01/04/2023, si dettagliano le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

N. POSTI	CAT. POSIZIONE ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	MOTIVAZIONE DELLA CESSAZIONE	DECORRENZA	BUDGET	NO TE
ANNO 2023							
ANNO 2024							
ANNO 2025							

ASSUNZIONI

i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Ai sensi dell’art. 4 comma 1 del Regolamento Comunale “*La dotazione organica è l’insieme dei posti di lavoro a tempo indeterminato previsti nell’Ente e si articola per: categorie e profili, servizio di appartenenza, requisiti per l’accesso*”.

La Previsione del posto nella dotazione organica, è presupposto per il suo inserimento nella programmazione annuale delle assunzioni” Art. 33 comma, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 “*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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 predetto valore soglia. 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 le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo 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 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”.*

Il Comune di San Nicolò d’Arcidano intende procedere alla seguenti assunzioni a tempo indeterminato.

N. P O S TI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	INDIRIZZO POLITICO	DECO RREN ZA	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE
ANNO 2023						
1	OPERATORE ESPERTO (EX B3)	OPERATORE ESPERTO	TECNICO	ASSUNZIONE A TEMPO PIENO 36 ORE A SETTIMANA E A TEMPO INDETERMINATO	ENTRO IL 2023	➤ MOBILITA' OBBLIGATORIA ➤ MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI ➤ UTILIZZO DI GRADUATTORIA DI UN CONCORSO PUBBLICO, IN CORSO DI VALIDITA' AI SENSI DELL'ART. 35 COMMA 5 TER D.L.GS. 165/2001, APPROVATA DA ALTRA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA (REGIONI E AUTONOMIE LOCALI) ➤ SELEZIONE PUBBLICO CONCORSO
2	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI ESPERTI	TECNICO	2 OPERATORI ESPERTI PART TIME 18 ORE SETTIMANALI, ATTUALMENTE IMPIAGATI CON CONTRATTO A TERMINE PRESSO IL COMUNE DI SAN NICOLÒ D'ARCIDANO NEI PROGETTI DI UTILIZZO DI CUI ALL'ART. 29, COMMA 36 DELLA L.R. N. 5 DEL 9 MARZO 2015, E L. R. N. 17 DEL 22.11.2021 ART. 11 COMMI DA 1 AL 7 E S.M.I.	ENTRO IL 2023	STABILIZZAZIONI

A seguito di richiesta di aspettativa non retribuita da parte di n. 1 Istruttore a partire dal 01.01.2024 e fino al 30.04.2024 si rende necessario procedere con assunzione di personale di altro Ente attraverso l’istituto del lavoro flessibile ex art. 557 Legge n. 311/2004 fino alla concorrenza delle capacità assunzionali del tempo determinato dell’Ente.

Dal 01.05.2024 assunzione di personale di altro Ente attraverso l’istituto del lavoro flessibile ex art. 557 o altre modalità di lavoro flessibile in base alle necessità che dovessero verificarsi in seguito al rientro in servizio dell’Istruttore con orario ridotto o a seguito delle dimissioni dello stesso.

Sulla base delle verifiche effettuate, ai fini della sostenibilità finanziaria, si attesta che:

- le assunzioni programmate nel triennio 2023/2025, relative alla copertura dei posti già previsti in pianta organica e che si renderanno vacanti nel triennio, per collocamento a riposo dei titolari, per eventuali dimissioni o per altre cause, comprese quelle che riguardano posti di nuova istituzione, devono rientrare nel budget di spesa del personale che sarà possibile incrementare rispetto a quella 2018, ai sensi dell’art. 33 del D.L. n° 34/2019;
- per effetto della normativa richiamata, il nuovo principio per il reclutamento del personale è quello della sostenibilità finanziaria delle assunzioni, che si poggia sul rapporto, fluido, dinamico, di fatto continuamente evolvente, tra spesa di personale ed entrate correnti;
- avendo a riferimento, pertanto, il non superamento del “valore soglia” (determinato, a seconda di quale ipotesi ricorre, dalla Tabella 1 o dalla Tabella 2 del decreto attuativo) è possibile assumere liberamente fintantoché non viene superato il “tetto” consentito: un’assunzione fatta in sostituzione di una unità appena cessata vale come qualsiasi altra assunzione programmata, in

quanto genera una spesa di personale della quale il comune dovrà tenere conto nel presidiare l’equilibrio complessivo del proprio rapporto di sostenibilità;

- appare ovvio che, se null’altro varia, sostituire un dipendente cessato non sposta gli equilibri nel rapporto di sostenibilità finanziaria e non incrementa la spesa di personale preventivata, anche se la spesa derivante dall’assunzione non è estranea alla regola generale dell’articolo 33 comma 2: esso impone di mantenere la spesa di personale complessiva entro la soglia consentita, tenuto conto di tutto ciò che, per le più varie ragioni, viene a incrementare (o anche a ridurre) la spesa stessa, verificando, al contempo, che le entrate non subiscano riduzioni significative tali da non consentire la sostenibilità finanziaria della spesa. E’ autorizzata la copertura dei posti previsti nella dotazione organica, in tutti i casi di vacanza degli stessi, a qualsiasi causa, con una delle modalità di assunzione previste dalla Legge e compatibilmente con le norme in materia di assunzione di personale, vigenti nel tempo, nel rispetto delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, e dei parametri assunzionali, verificati da parte del Servizio Ragioneria, all’atto dell’avvio delle procedure per la relativa assunzione. Sono autorizzate eventuali assunzioni di lavoro flessibile per la copertura dei posti previsti nella dotazione organica, in caso di vacanza degli stessi, nelle more della copertura a tempo indeterminato, oppure per la sostituzione di personale assente dal servizio, che dovranno essere disposte nel rispetto della normativa di riferimento per il lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale. Dovranno essere invece autorizzate con specifica deliberazione di modifica/integrazione del PTFP le assunzioni di lavoro flessibile per posti ulteriori rispetto a quelli già previsti nella dotazione organica.

L’Ente si riserva la possibilità di modificare e integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse valutazioni di natura organizzativa, funzionali ad un migliore raggiungimento degli obiettivi, provvedendo a modificare la dotazione organica, con riferimento al numero dei posti, ai profili professionali e alle categorie di inquadramento, previa modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all’art. 1 comma 557 della Legge 196/2006.

PROSPETTO RIASSUNTIVO DIMOSTRANTE LA CAPACITÀ ASSUNZIONALE DELL’ENTE:

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 2021 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,17%

COMUNE DI SAN NICOLÒ D'ARCIDANO	
SPESA DI PERSONALE DA CONTO ANNUALE 2021	€ 574.758,32

SPESA DI PERSONALE (STIPENDI LORDI - ONERI PREVIDENZIALI - ASSEgni NUCLEO FAMILIARE - BUONI PASTO - FORMAZIONE -RIMBORSO VIAGGIO) CORRISPONDONO AL CODICE BDAP 1.01.00.00.000	
ENTRATE CORRENTI ANNO 2019	
TITOLO 1	825.331,25
TITOLO 2	1.752.777,99
TITOLO 3	185.406,79
TOTALE	2.763.516,03
ENTRATE CORRENTI ANNO 2020	
TITOLO 1	817.068,42
TITOLO 2	2.249.509,39
TITOLO 3	83.769,29
TOTALE	3.150.347,10
ENTRATE CORRENTI ANNO 2021	
TITOLO 1	786.964,95
TITOLO 2	2.011.640,84
TITOLO 3	93.802,46
TOTALE	2.892.408,25
MEDIA ENTRATE CORRENTI	2.935.423,79
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' 2021	94.229,29
MEDIA ENTRATE 2019/2021 AL NETTO DEL FCDE 2021	2.841.194,50
NUMERO ABITANTI	
SPESE PERSONALE 2021 - IMPEGNATO MACROAGREGATO 101	629.772,92
Rapporto (spesa personale 2021/media entrate 2019/2021 al netto FCDE 2021	22,17%
Verifico ora la tabella I che dice che il valore soglia per un comune con numero abitanti tra 2000 e 2999 è	27,60%
Faccio una proporzione per stabilire importo massimo di spesa spendibile	

con incremento	
spesa sostenuta nel 2021 : 22,17% = X : 27,60%	
ovvero	
629772,92 : 22,17% =X : 27,60%	
X = (629772,92*27,60)/22,17	€ 784.020,41
Somma che possiamo spendere in più (784.020,41 - 629.772,92)	154.247,49
Verifichiamo ora il massimo spendibile secondo la tabella 2, ai sensi dell'art. 5	
Dobbiamo prendere il costo personale dipendente 2019 e moltiplicarlo per la percentuale che troviamo nella tabella 2 in corrispondenza della fascia c)	
comuni tra 2.000 e 2.999 abitanti ovvero anno 2023 29%	
spesa personale 2020	574.758,32
Capacità assunzionale teorica (574.758,32*29%)	166.679,91
Siccome 166.679,91 è superiore di 154.247,49 dobbiamo assumere tra i 2 il minore	
La capacità assunzionale 2023 a tempo indeterminato è pertanto pari a	154.247,49

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, 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 **154.247,49** , con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 166.679,91;
- 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.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l’anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 154.247,49;

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;

- non vengono utilizzati i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020.

a.2) VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2023-2025, 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.

a.3) VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

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

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 14.888,34
Capacità a tempo determinato ceduta all’Unione € 8.000,00
Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2023 a disposizione: Euro 6.888,34

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, 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 dei 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 San Nicolò d’Arcidano non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.

L’ente, tenuto conto che i tempi attinenti alla procedura di assunzione del nuovo dipendente, indicato nella tabella del presente documento indicante le nuove assunzioni, potranno protrarsi per alcuni mesi, farà ricorso alle assunzioni flessibili ex art. 36 D.L.gs. n. 165/2001, ricorrendo alla procedura riconosciuta dalla L. 30 dicembre 2004 n. 311 ex art. 557, per un periodo pari al tempo necessario a ricoprire il posto vacante dal 01/04/2023.

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all’art. 1 comma 557 della Legge 196/2006.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Non sono previste progressioni orizzontali.

PROGRESSIONI VERTICALI

Non sono previste allo stato attuale progressioni verticali.

FORMAZIONE

La formazione del personale rappresenta un fattore principale ai fini di una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni.

La formazione riguarda ogni singolo dipendente, lo stesso D.Lgs. n. 165/2001 all’art. 1, comma 1, lett c) sancisce che “realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l’assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale e psichica”.

Il Comune di San Nicolò d’Arcidano mette a disposizione per ogni settore, un apposito capitolo il quale garantisce risorse finanziarie per la formazione dei propri dipendenti. La formazione può avvenire in presenza all’interno dell’ente anche in altre sedi distaccate dal Comune oppure possono svolgersi ovvero on line sia attraverso la visualizzazione di corsi registrati o in diretta.

Ai fini di una formazione costante ogni settore riceve da parte di editori gli aggiornamenti attinenti alle materie del proprio specifico settore.

Il CCNL 2019/2021 stabilisce che l’attività di formazione deve essere rivolta a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l’operatività dei servizi migliorandone la qualità e l’efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali
- garantire l’aggiornamento professionale in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante
- adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell’affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l’ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell’ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo

La formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, riguarda i temi successivamente elencati:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- Privacy
- Codice dell’Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

Unanime.

DELIBERA

Di dare atto che la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente deliberato

Di modificare e sostituire così come riportato integralmente in premessa la SEZIONE 3 DEL PIAO, nello specifico la sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Di dare mandato al Responsabile del Settore Amministrativo e della trasparenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all’allegato del Piano Integrato di Attività e Organizzazione aggiornato, all’interno della sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Personale”, sotto sezione di secondo livello “Dotazione organica”, nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Performance”, sotto sezione di secondo livello “Piano della Performance” e nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo

livello “Prevenzione della corruzione”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”, ai sensi dell’art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Di pubblicare altresì il PIAO modificato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica: <https://piao.dfp.gov.it/>.

Di dare mandato al Responsabile del Settore Amministrativo di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 come modificato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell’art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022;

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, c. 4. Tuel, dopo aver effettuato separata ed unanime votazione;