

ORIGINALE

COMUNE DI ADRO
PROVINCIA DI BRESCIA
C.A.P. 25030 – Cod. Fisc. 82000850170

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 72

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024-2026, APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 21 DEL 22-02-2024, MODIFICATA ED INTEGRATA CON DELIBERAZIONE N. 44 DEL 11 APRILE 2024. AGGIORNAMENTO ALLA SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno duemilaventiquattro addì 27 del mese di Maggio alle ore 14,00 convocata nei modi prescritti, la Giunta Comunale si è riunita nella Sala delle adunanze nelle persone dei signori:

01. ROSA PAOLO	SINDACO	PRESENTE
02. LANCINI DANILO OSCAR	VICE SINDACO	ASSENTE
03. GALLI PATRIZIA	ASSESSORE	PRESENTE
04. ANTONELLI LORENZO	ASSESSORE	PRESENTE
05. DELBARBA MOIRA	ASSESSORE	PRESENTE

Assiste il Vice Segretario Comunale DOTT. NICOLA MUSCARI TOMAJOLI

Il Signor Paolo Rosa, nella sua qualità di Sindaco assume la Presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024-2026, APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 21 DEL 22-02-2024, MODIFICATA ED INTEGRATA CON DELIBERAZIONE N. 44 DEL 11 APRILE 2024. AGGIORNAMENTO ALLA SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE:

- la deliberazione di Consiglio comunale n. 7 del 19.02.2024 con la quale veniva approvato il Bilancio di previsione 2024 – 2026 e la nota di aggiornamento al D.U.P 2024 – 2026;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 22.02.2024 con la quale veniva approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026; la deliberazione di Giunta comunale n. 44 del 11.04.2024, con la quale veniva modificata ed integrata la sezione 3 organizzazione e capitale umano - sottosezione di programmazione 3.3 - piano triennale dei fabbisogni di personale; la deliberazione di consiglio comunale n. 12 del 29.04.2024 con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione finanziaria - esercizio 2023 – ai sensi degli artt. 151 e 227 del Tuel;

CONSIDERATO che:

- l'aggiornamento riguarda in particolare la sezione 3 - Organizzazione e capitale umano - sottosezione di programmazione 3.3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- È stato chiuso l'iter riguardante il concorso pubblico congiunto, per soli esami, con l'Unione Comunale dei Colli , di n. 2 agenti di Polizia Locale, bandito in data 07/03/2024 con determina n. 58 e che a breve verranno assunti i primi candidati classificati;
- Nel periodo intercorso tra il bando e l'assunzione in data 29.04.2024 è stato approvato il rendiconto 2023 contenente l'aggiornamento dei valori soglia relativi alla spesa per il personale;
- occorre pertanto rideterminare i limiti della spesa complessiva del personale riferita all'annualità 2024, come da allegata scheda;

VISTO il parere del Revisore Unico dei Conti reso ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dal Responsabile di P.O. del Settore Finanziario ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

VISTO il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

VISTO il vigente Statuto del Comune di Adro;

Con votazione unanime favorevole espressa nei modi di legge;

DELIBERA

Per quanto in premessa evidenziato e qui di seguito integralmente richiamato:

1. **DI AGGIORNARE** il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 22.02.2024, e modificato con delibera di Giunta Comunale n. 44 del 11.04.2024, nella sezione 3 - Organizzazione e capitale umano - sottosezione di programmazione 3.3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, allegando la scheda riguardante la spesa complessiva del personale riferita all'annualità 2024;
2. **DI DARE MANDATO** all'Ufficio competente:
 - di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
 - di provvedere alla trasmissione della modifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
 - di provvedere alla trasmissione del presente provvedimento alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piani dei fabbisogni" presente in SICO ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. 75/2017, secondo le istruzioni previste dalla Circolare RGS n. 18/2018;
3. **DI CONFERMARE** ogni parte della deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 22.02.2024 e n. 44 del 11.04.2024 non espressamente modificata dalla presente;

Con votazione unanime favorevole espressa nei modi di legge;

DELIBERA

4. **DI DICHIARARE**, con separata ed unanime favorevole votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, al fine di dare seguito con tempestività agli ulteriori adempimenti.

Letto, confermato e sottoscritto

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. NICOLA MUSCARI TOMAJOLI



IL SINDACO
PAOLO ROSA

Parere n. 65 alla delibera di Giunta Comunale

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024-2026, APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 21 DEL 22-02-2024, MODIFICATA ED INTEGRATA CON DELIBERAZIONE N. 44 DEL 11 APRILE 2024. AGGIORNAMENTO ALLA SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

PARERE AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.Leg.vo 18.08.2000, n.267, TESTO UNICO SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI.

PARERE TECNICO

Il Responsabile di P.O. del Settore Finanziario, dott.ssa Sara Mazzotti;

Vista la proposta di delibera ed esaminati gli atti sui quali la stessa si basa;

Visto il bilancio di previsione 2024/2026;

Esprime, per quanto di competenza, parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità tecnica;



Il Responsabile di P.O. del Settore Finanziario
Dott.ssa Mazzotti Sara

Sara Mazzotti

Adro, li 20/05/2024

PARERE CONTABILE

Il Responsabile di P.O. del Settore Finanziario, dott.ssa Sara Mazzotti;

Vista la proposta di delibera ed esaminati gli atti sui quali la stessa si basa;

Visto il bilancio di previsione 2024/2026;

Visto l'art. 153, comma 5 del D.Leg.vo 18.08.2000 n.267;

Visto il regolamento di contabilità;

Esprime parere FAVOREVOLE, in merito alla regolarità contabile, per quanto di competenza;



Il Responsabile di P.O. del Settore Finanziario
Dott.ssa Mazzotti Sara

Adro, li 20/05/2024

allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 72 del 20/05/2024

Il Responsabile di P.O. del Settore Finanziario
Dott.ssa Sara Mazzotti

Sara Mazzotti



IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Nicola Mascari Tomajoli

Nicola Mascari Tomajoli

Prot. 6303 del 20/05/2024

COMUNE DI ADRO

PROVINCIA DI BRESCIA

allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 42 del 29/05/2024

VERBALE 20/05/2024

Il Responsabile di P.O. del Settore Finanza
Dott.ssa Sara Mazzotti

Sara Mazzotti



VICE SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Nicolò Mucari Tomajoli

Nicolò Mucari Tomajoli

Oggetto: parere dell'organo di revisione sull'aggiornamento al piano triennale fabbisogno di personale 2024-2026 (art. 6 d.lgs. 165/2001) - piano occupazionale 2024.

Il sottoscritto Dr. Alessandro Brianza, Revisore dei Conti presso il Comune di Adro:

Premesso:

- Che l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che tali eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

Visti:

- I commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- L'art. 1, comma 557 quater della Legge n. n. 296/2006, che stabilisce che a decorrere dall'anno 2014, ai fini dell'applicazione del comma 557, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, gli enti assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione e di conseguenza triennio 2011/2013;
- l'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo art. 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;
- l'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «Per il triennio 2019- 2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over»;
- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

Esaminata

- la delibera n. 21 del 22/02/2024 ad oggetto: " APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026" con la quale è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 recepito integralmente nel documento in oggetto;
- la delibera della Giunta Comunale n. 44 del 11.04.2024 con la quale veniva modificata ed integrata la sezione 3 organizzazione e capitale umano – sottosezione di programmazione 3.3 – piano triennale dei fabbisogni di personale;
- la proposta di delibera della Giunta Comunale in merito all'aggiornamento riguardante in particolare la sezione 3 - Organizzazione e capitale umano - sottosezione di programmazione 3.3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, derivante dalla chiusura dell'iter per il concorso pubblico congiunto, per soli esami, con l'Unione Comunale dei Colli , di n. 2 agenti di Polizia Locale;

Dato atto della normativa richiamata nel progetto di deliberazione citato e dell'attività di ricognizione effettuata circa l'avvenuto rispetto dei presupposti normativi;

Considerato:

che il Piano Triennale del Fabbisogno deve essere adottato annualmente e periodicamente può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

che l'eventuale modifica in corso di anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

che ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

che dal 1 aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo CCNL comparto funzioni locali 2019-2021 che ha introdotto le c.d. progressioni verticali "in deroga", come previsto dall'art. 13 del suddetto CCNL;

che in data 29/04/2024 è stato approvato il rendiconto 2023 pertanto è necessario procedere ad un aggiornamento del calcolo relativo ai limiti della spesa complessiva del personale riferita agli anni 2024-2026;

Visti

il parere di regolarità tecnica rilasciato dalla Responsabile di P.O. del Settore Finanziario, ai sensi dell'art. 49 comma 2 e art 147 bis del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con Decreto legislativo n. 267/2000 e sue s.m.i., attestanti la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa posta in essere con il presente atto;

il parere di regolarità contabile rilasciato dalla Responsabile di P.O. del Settore Finanziario, ai sensi dell'articolo 49 comma 1 e art 147 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con Decreto legislativo n. 267/2000 e sue s.m.i., attestante la regolarità e la correttezza contabile del presente atto;

VERIFICATO che le spese del personale calcolate per il triennio 2024-2026, tenuto conto della

presente deliberazione e calcolate secondo il combinato disposto dell'art. 1, comma 557 e 557-quater della L. 296/2006, risultano contenute entro la spesa del triennio 2011-2013;

Per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs 267/2000

Il sottoscritto Revisore

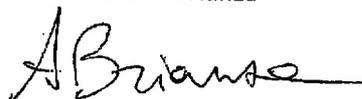
Formula PARERE FAVOREVOLE

Sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto: " piano integrato di attività e organizzazione (p.i.a.o.) 2024-2026, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 21 del 22-02-2024, modificata ed integrata con deliberazione n. 44 del 11 aprile 2024. aggiornamento alla sezione 3 organizzazione e capitale umano - sottosezione di programmazione 3.3 - piano triennale dei fabbisogni di personale."; Si recepisce l'aggiornamento oggetto della proposta di delibera di cui sopra e si conferma in toto il parere già espresso precedentemente alla delibera di approvazione del PIAO 2024/2026, verbale recepito con prot. n. 2130 del 21/03/2024;

Cantù, 20 maggio 2024

L'ORGANO DI REVISIONE

Dr. Alessandro Brianza



allegato alla delibera di Giunta Comunale

Il Responsabile di P.O. del Settore Finanziario

Dott.ssa Sara Mazzotti

Sara Mazzotti



92 del

29/05/2024

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Nicola Mascari Tomajoli

Nicola Mascari Tomajoli

SEZIONE 3

Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

La Struttura Organizzativa è compiutamente descritta nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 06.03.2023, nell'ambito del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 27/04/1998 e SS.MM.II.

Nuovi profili di ruolo.

Per quanto riguarda il nuovo sistema di classificazione del personale di cui Titolo III del CCNL 16.11.2022, che è entrato in vigore dal 01.04.2023, si rimanda all'orientamento applicativo Aran CFC 110 e alla delibera di GC n. 46 del 06.04.2023 che individua anche i nuovi profili professionali.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune non si è dotato di POLA, per cui si applicano le disposizioni di cui all'art. 14, comma 1, L. 124/2015.

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

In particolare, la sezione deve contenere:

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

MISURE ORGANIZZATIVE

Si ritiene opportuno applicare la normativa vigente di settore e si rimanda all'apposito Regolamento, come previsto all'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022, del triennio 2019/2021, al fine di definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

Linee guida per lo svolgimento della postazione lavorativa in modalità lavoro agile (smart working), approvato con delibera di G.C. n. 12 del 11.02.2021, durante il periodo di emergenza sanitaria dovuta al Covid19. 8

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario del luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali comunali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, obiettivo è quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Con delibera di G.C. n. 46 del 6 aprile 2023 è stato approvato il nuovo sistema di classificazione del personale: titolo III del CCNL 16.11.2022 – ordinamento professionale. Identificazione dei nuovi profili professionali e collocazione degli stessi nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie.

Si rinvia alla sotto-sezione 3.3.2 per il piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026.

NUOVI PROFILI E COLLOCAZIONE DEGLI STESSI NELLE CORRISPONDENTI AREE

DOTAZIONE ORGANICA

SETTORE SERVIZI GENERALI				
RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA INDIVIDUATO TRAMITE DECRETO DEL SINDACO				
SERVIZI	Funzionario di E.Q. Ex CAT D	Area degli Istruttori Ex CAT. C	Area degli Operatori esperti Ex CAT.B3 GIURIDICA	Area degli operatori esperti Ex CAT.B1 GIURIDICA
DEMOGRAFICI/STATO CIVILE/LEVA/ELETTORATO - Ufficio Stato Civile Leva - Ufficio Demografici Elettorale	1 Funzionario di E.Q. Specialista in attività amministrative. (coperto)	1 Istruttore (coperto) 1 Istruttore (coperto)	1 Collaboratore Amministrativo servizi demografici (coperto)	
SERVIZI SOCIALI	1 Assistente Sociale (coperto)	/	/	
AFFARI GENERALI/SEGRETERIA - Ufficio Segreteria/Gestione giuridica personale - Ufficio Protocollo - Ufficio Cultura / P.I. / Gestione amministrativa cim. -Ufficio Messi		1 Istruttore Amministrativo Segreteria (coperto) 1 Istruttore Amministrativo messo (coperto)		
BIBLIOTECA	1 Funzionario amministrativo Bibliotecario (coperto)		/	1 categoria protetta ex Legge 68/99 (da coprire 2024)

**SETTORE FINANZIARIO
RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA INDIVIDUATO TRAMITE DECRETO DEL SINDACO**

SERVIZI	Funzionario di E.Q. Ex CAT D	Area degli Istruttori Ex CAT. C	Area degli Operatori esperti Ex CAT. B3 GIURIDICA	Area degli operatori esperti Ex CAT.B1 GIURIDICA
CONTABILI - Ufficio Ragioneria contabilità - Ufficio Economato - Ufficio Economato - Ufficio Economato - Ufficio Economato - Ufficio CED	1 Funzionario di E.Q. specialista in attività amministrativa e contabile ed esperto in materie giuridiche (coperto)	1 Istruttore amministrativo contabile (coperto) 1 Istruttore (coperto)		
TRIBUTARI - Ufficio tributi - Ufficio accertamenti tributari	1 Funzionario amministrativo contabile (coperto)	1 Istruttore amministrativo contabile (coperto)		

**SETTORE TECNICO
RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA INDIVIDUATO TRAMITE DECRETO DEL SINDACO**

SERVIZI	Funzionario di E.Q. Ex CAT D	Area degli Istruttori Ex CAT. C	Area degli Operatori esperti Ex CAT. B3 GIURIDICA	Area degli operatori esperti Ex CAT.B1 GIURIDICA	
LL.PP. /MANUTENZIONI - Ufficio LL.PP - Ufficio gare e appalti - Ufficio gestione patrimonio mobile/immobile - SUAP/Commercio - Ufficio Operatori ecologici - Ufficio Operatori tumulatori		1 Istruttore Amministrativo Tecnico (coperto) 1 Istruttore Amministrativo Tecnico (coperto)	/		
URBANISTICA/EDILIZIA PRIVATA E OPERE STRATEGICHE - Ufficio Urbanistica - Ufficio Edilizia Privata - Ufficio di Piano	1 Funzionario di E.Q. (da coprire)	1 Istruttore amministrativo contabile (coperto) 1 Istruttore (coperto)	/	/	/

SETTORE POLIZIA LOCALE RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA INDIVIDUATO TRAMITE DECRETO DEL SINDACO SERVIZI				
	Funzionario di E.Q. Ex CAT D	Area degli Istruttori Ex CAT. C	Area degli Operatori esperti Ex CAT. B3 GIURIDICA	Area degli operatori esperti Ex CAT.B1 GIURIDICA
POLIZIA LOCALE - Ufficio Polizia Locale – Sicurezza - Ufficio Polizia Locale – Territorio e viabilità - Ufficio Polizia Locale Amministrativa – Autorizzazioni	1 Funzionario di E.Q. Comandante di P.L. (coperto)	2 Agenti PL (coperti) 2 Agenti PL (da coprire 2024)		

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno del personale secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022 prevede:

la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o intermalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

1. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

1.1 L'ORGANIZZAZIONE.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 19/05/2024, è stato adottato l'assetto organizzativo dell'Ente che prevede n. settori con a capo n. 4 elevate qualificazioni.

La struttura è designata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

1.2. IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2018 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti. Il 2018 è stato caratterizzato da un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzati nell'estensione delle percentuali di turn-over. Per tale motivo, nel 2018, dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico a tempo indeterminato, si è registrato un lieve incremento rispetto al precedente anno.

Il personale a tempo indeterminato, alla data di redazione del presente piano, in servizio risulta assestato a quota n. 20 dipendenti più n. 1 staff del sindaco ex art. 90 TUEL (D.Lgs. 267/2000).

1.3 LA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica del Comune di Adro viene aggiornata, prevede un contingente complessivo di n. 24 dipendenti più n.1 staff del Sindaco, part-time n. 18 ore, ex art. 90 TUEL alla data di stesura del documento.

Alla data della presenta deliberazione la copertura di tali posizioni è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE		
CATEGORIA	POSTI COPERTI ALLO STATO ATTUALE	DOTAZIONE ORGANICA
OPERATORI ESPERTI	1	2
AREA ISTRUTTORI	13	15
FUNZIONARI ED EQ	6	7
TOTALE	20	24

	POSTI COPERTI	CATEGORIA E MANSIONE	Personale a tempo indeterminato/determinato tempo pieno/part-time	DOTAZIONE ORGANICA
SETTORE AFFARI GENERALI	8	1 Operatore esperto 4 istruttori 3 funzionari di cui 1 funzionario E.Q.	Tutti a tempo pieno ed indeterminato	9
	5	3 istruttori 2 funzionari di cui 1 funzionario E.Q.	Tutti a tempo pieno ed indeterminato	5
		4 istruttori	Tutti a tempo pieno ed indeterminato	5
SETTORE TECNICO	4	2 istruttori 1 funzionario E.Q.	Tutti a tempo pieno ed indeterminato	5
SETTORE POLIZIA LOCALE	3			
TOTALE	20			24

2.2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

2.2.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono conformare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

"557. 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:

...

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 organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. "

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di "procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo" nel caso di mancato rispetto. Il comma 557-quater stabilisce che detti 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". Il triennio di riferimento è il 2011-2013.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali. L'ordinaria capacità assunzionale è oggi disciplinata dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e dal DM 17/03/2020 "Misure per

la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" che attua le disposizioni già previste nel D.L.

2.2.2 La spesa di personale: le componenti

2.2.2.1 Componenti ai sensi dell'art. 1, commi 557 della legge n. 296/2006

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, come identificate dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera 31 marzo 2015, n. 13 sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziati con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI (dal 2020 anche i fondi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge n. 145 del 30/12/2018);
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

Si rispetta il limite previsto dalla normativa. L'importo del limite 2011-2013 è di euro **950.585,10**

2.2.2.2 Componenti ai sensi dell'art. 2 del DM 17 marzo 2020

Per spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale si intendono 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 o 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.

2.2.3 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

2.2.4 Facoltà assunzionali per i comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti e con rapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del DM 17 marzo 2020

Gli articoli 3,4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, obbligano l'ente a verificare il proprio posizionamento all'interno delle varie fasce.

Il Comune di Adro rientra nella fascia e) dell'art.3 comma 1 dl DM "comuni da 5.000 a 9999 abitanti". Preliminarmente occorre individuare il rapporto tra spese di personale rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2 del DM e precisamente:

Entrate rendiconto 2021	€ 4.654.304,36
Entrate rendiconto 2022	€ 5.289.256,65
Entrate rendiconto 2023	€ 4.925.296,33
Media triennio 2021 - 2023	€4.956.285,78
FCDE bilancio 2023	€ 120.676,00
Media entrate al netto del FCDE - fattore a)	€4.835.609,78
Spese di personale rendiconto 2023 (macro 01) al netto dell'IRAP	€ 934.877,29
altre spese di personale	€ 0,00

TOTALE - fattore b)		€ 934.877,29
Calcolo valore soglia (%) b/a		19,33
Valore soglia di riferimento comuni virtuosi (Tab.1 DM 17.3.2020) - %		26,20

Pertanto, il Comune di Adro potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto **2018**, pari a € 898.272,15, per assunzioni a tempo indeterminato sino ad un massimo di:

anno	2024	2025	2026
%	26,0		
Importo max	€ 233.550,76	Nel limite di eventuali cessazioni nel rispetto del tetto previsto dalla normativa in termini di incidenza di incidenza del personale sulle entrate correnti	Nel limite di eventuali cessazioni nel rispetto del tetto previsto dalla normativa in termini di incidenza del personale sulle entrate correnti

L'incremento della spesa di personale (macro aggregato 01 triennale potenziale pertanto è così definito:

	anno	2024
a)	Spesa personale rendiconto 2018	€ 898.272,15
b)	Importo incremento	€ 233.550,76
c)	Limite spesa di personale	€ 1.131.822,91

d)	Limite spesa di personale valore soglia 26,20% della "Media entrate al netto del FCDE"	€ 1.261.926,64
e)	Incremento massimo teorico (d- spesa di personale 2023)	196.945,62
f)	Incremento potenziale entro soglia (c- spesa di personale 2023)	196.945,62
g)	Riduzione delle facoltà assunzionali ex art. 11-bis D.L. 135/2019 (incremento P.O.)	€ 0,00
	Spesa previsione bilancio 2024 di previsione tenendo conto che è ricompresa la spesa di eventuali cessazioni	€ 981.200,00
	Incidenza spesa del personale del bilancio di previsione	20,29%
	Spazio per eventuali nuovi assunzioni rispetto alla spesa del personale 2024 al lordo delle assunzioni precedenti e escludendo le sostituzioni per cessazioni	€ 150.622,91

2.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."¹
 Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	<ul style="list-style-type: none"> - comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	<ul style="list-style-type: none"> - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	<ul style="list-style-type: none"> - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	<ul style="list-style-type: none"> - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	<ul style="list-style-type: none"> - art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

¹ Tale criterio non vale per i contratti di formazione e lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 – Il personale degli Enti Locali – LE ASSUNZIONI)

2.3.1 Deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti	- art. 16, c. 5, DL n. 91/2017 (attualmente in fase di conversione).	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

2.3.2 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del TUEL	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017

2.4 PROGRESSIONI DI CARRIERA -- TRIENNIO 2024-2026 ex art. 22 comma 15 del DL75/2017

Per il triennio 2024-2026, saranno programmate secondo quanto previsto dal nuovo CCNL 2019-2021 eventuali progressioni di carriera con gli strumenti previsti dalla contrattazione decentrata e compatibilmente con i vincoli previsti in termini di finanza pubblica.

3. CESSAZIONI E ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2024-2026

Agli atti non ci sono comunicazioni di cessazioni.

Nel triennio 2024-2026 in tema di fabbisogno si prevede come segue:
Per l'esercizio 2024 viene previsto quanto segue:

- l'assunzione di due agenti di polizia locale area istruttori
- l'assunzione di un operatore esperto (una categoria protetta ex B1)
- l'assunzione di un istruttore nel settore servizi generali
- 3 progressioni verticali da area operatori esperti a area istruttori

Importi previsti senza aumento quota salario accessorio:

costo assunzione area	Stipendio vacanza comparto	Contributi	Inail	Irap
3 area istruttori	69.974,13	18.669,10	1.167,68	5.903,80
3 progressioni verticali da operatori esperti a area istruttori	7.664,67	2.044,93	38,32	651,50
1 area operatori esperti (ex Legge 68/99)	21.090,37	5.905,30	210,90	0,00

Nel 2025 non sono previste nuove assunzioni se non per eventuali cessazioni. Si procederà alla variazione del piao.

Nel 2026 non sono previste nuove assunzioni.

4. SITUAZIONE DI SOPRANNUMERO O ECCEDENZE DI PERSONALE

Non sono presenti situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 come da documentazione e sentiti i Responsabili di Settore.

3.3.3 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- Le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative;
- Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.
- Iscrizione alla piattaforma *Syllabus*, piattaforma del Dipartimento Presidenza del Consiglio dei Ministri della pubblica amministrazione. Cuore della formazione sarà la digitalizzazione di servizi e procedure dedicati soprattutto alla transizione ecologica e all'innovazione amministrativa

Obiettivi sono il raggiungimento e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione come strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane. Come investimento organizzativo necessario a una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro. Garantire a tutto il personale dipendente una formazione di almeno 24 ore annue.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Adro, 27.05.2024

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio on line, sul sito informatico di questo Comune, ai sensi dell'art. 32, comma 1, Legge 69/2009, per rimanervi 15 giorni consecutivi dal 27.05.2024 (Rep. 46)



IL MESSO COMUNALE
BELLINI CINZIA

COMUNICAZIONE/ESECUTIVITA'

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo Pretorio comunale on line e pubblicata nel sito informatico di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 27.05.2024
Essa è stata nella medesima data di inizio pubblicazione comunicata ai Capigruppo consiliari, per gli effetti previsti dall'art. 125, comma 1, D.L.vo 18.08.2000, n. 267
- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del T.U. n. 267/2000).
- è divenuta esecutiva il _____, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del T.U. n. 267/2000);

Dalla residenza Comunale, li _____

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Ai sensi dell'art. 3 comma 4 della L. 07.08.1990 n. 241 si avverte che contro il presente atto gli interessati possono presentare ricorso, entro 60 giorni dalla notifica, al TAR di Brescia nei termini e nei modi previsti dall'art. 2 e seguenti della Legge 06.12.1971, n. 1034, ovvero ricorso straordinario al Capo dello Stato.