

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2026-2028

n.

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);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* 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	3.3.1 Rappresen- tazione della consisten- za di personale al 31 dicembre dell'anno preceden- te	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025:
		TOTALE: n. 31 unità di personale <i>di cui:</i> n. 30 a tempo indeterminato n.1 a tempo determinato n. 3 a tempo pieno n. 28 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

perso nale		CATEGORIA	PROFILO
		D-D1	Funzionario Contabile
D-D1	Funzionario tecnico		
D-D1	Funzionario tecnico		
C-C6	Istruttore Vigilanza		
C-C2	Istruttore amm.vo contabile		
B-B3	Collaboratore amministrativo		
B-B3	Collaboratore amministrativo		
B-B3	Collaboratore tecnico		
B-B3	Collaboratore tecnico		
B-B3	Collaboratore tecnico		
B-B3	Collaboratore amministrativo		
B-B4	Collaboratore tecnico		
B-B2	Collaboratore amministrativo		
B-B3	Collaboratore amministrativo		
B-B2	Collaboratore amministrativo		
B-B2	Collaboratore amministrativo		
B-B2	Collaboratore amministrativo		
B-B3	Collaboratore tecnico		
B-B3	Collaboratore tecnico		
B-B3	Collaboratore tecnico		
B-B2	Collaboratore tecnico		
A-A3	Operatore amministrativo		
A-A4	Operatore servizi ausiliari		
A-A4	Operatore tecnico manutentore		
A-A3	Operatore esecutivo		
A-A3	Operatore esecutivo		
A-A2	Operatore esecutivo		

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

A-A2	Operatore esecutivo
A-A2	Operatore esecutivo
A-A1	Operatore esecutivo
A-A2	Operatore esecutivo

NUMERO	CATEGORIA	AREA
4	D	Funzionari a elevata qualificazione
2	C	Istruttori
15	B	Operatori esperti
10	A	Operatori
TOTALE	31	

Nuova Dotazione Organica

NUMERO	CATEGORIA	AREA		Copertura del posto in p.o.
3	D	Funzionari a elevata qualificazione	Tempo indeterminato	coperti
1	D	Funzionari a elevata qualificazione	Tempo determinato	coperto
1	D	Funzionari a elevata qualificazione	Tempo indeterminato	vacante
2	C	Istruttori	Tempo indeterminato	coperti
15	B	Operatori esperti	Tempo indeterminato	coperti
1	B	Operatori esperti	Tempo indeterminato	vacante
10	A	Operatori	Tempo indeterminato	coperti
8	A	Operatori (TIS)	Tempo indeterminato partime	vacanti
1	C	istruttore	Tempo determinato partime	vacante
TOTALE	42			

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2024	4.201	d
	ANNI	VALORE	
di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2024	(a) 949.375,33 I	(l)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	3.107.863,38 I	
	2023	3.544.210,87 I	
	2024	3.534.566,95 I	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		3.395.547,07 I	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	209.245,63 I	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	3.186.301,44 I	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		29,80%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,20%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI			
ENTE INTERMEDIO			
ENTE INTERMEDIO			
I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. [Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020]			
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023	3.544.210,87 I	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2024	3.534.566,95 I	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2025	3.534.566,95 I	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		3.537.781,59 I	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2025	209.245,63 I	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	3.328.535,96 I	
rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)		29,80%
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(p) * (q)	991.754,86 I

▪ il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m. ammontando complessivamente a euro **64.633,11** al netto dell'evoluzione del personale nel 2026;

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)					
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015	42.600,67 €		42.600,67 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	43.340,72 €		43.340,72 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017	3.623,31 €		3.623,31 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	29.067,04 €		29.067,04 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	36.439,89 €		36.439,89 €
		2022		90.438,52 €	-90.438,52 €
		TOTALE	155.071,63 €	90.438,52 €	64.633,11 €

■ Come evidenziato dal prospetto di calcolo sopra menzionato, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2026, ammonta pertanto conclusivamente a **Euro 107.012,64** , portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2026, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020 e nel limite del'art 4 Tabella 1, in un importo insuperabile di **Euro 1.098.767,50** .

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 2026 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 2024 Euro 953.375,33 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro entro il LIMITE DI Tab 1 107.012,64 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.098.767,50 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2026 Euro 953.375,33

Dato atto che:
 - la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto quanto sotto riportato.

PROIEZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE			
Bilancio di previsione proiezione	2026	2027	2028
<i>Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (</i>	29,80%	29,80%	29,80%
<i>Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio</i>	€ 3.537.781,59	€ 3.537.781,59	€ 3.537.781,59
<i>Spesa personale prevista nel Bilancio di previsione</i>	953.375,33	974.375,33	974.375,33
<i>Limite Spesa personale Tab 1</i>	1.098.767,50	1.098.767,50	1.098.767,50

- 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 2026, 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 (o 562) 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 852.888,39

Si precisa che la spesa complessiva del personale pari a E. 953.375,33 viene decurtata delle somme finanziate da:

Costo del personale	953.375,33
Costo del personale a detrarre	
finanziamento ministero lavoro per Isu -lps stab	197.544,68
finanziamento regione Calabria lavoro per Isu	98.703,78
finanziamento regione Calabria lavoro per Ipu	24.775,92

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

Convenzione segreteria	61.305,85
Spese personale PNRR	35.891,44
Totale spesa personale depurata	531.153,66
Limite Triennale	852.888,39

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Rose 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:

STIMA CESSAZIONE PERSONALE					
2026		2027		2028	
categoria	Motivo della cessazione	categoria	Motivo della cessazione	categoria	Motivo della cessazione
A1	Limite di eta	C1	Limite di eta	D1	Limite di eta
A2	Limite di eta	A2	Limite di eta	A1	Limite di eta
B2	Limite di eta			A1	Limite di eta
B2	Limite di eta			A1	Limite di eta
B3	Limite di eta				

	2026	2027	2028	2028
MINORE SPESA PER PENSIONAMENTI	0	95.014,15	46.711,73	109.649,68

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

DETRARRE Contributo percepito	0	50.281,10	18.592,44	35.488,66
MINORE SPESA EFFETTIVA anno	0	44.733,05	28.119,29	74.161,02
mionere spesa effettiva negli anni	0	44.733,05	72.852,34	147.013,36
COSTO COMPLESSIVO 50%	35.816,27	62.715,75	34.596,46	- 39.564,56
differenza da coprire	35.816,27	62.715,75	34.596,46	- 39.564,56
Contributo TIS	36.000,00	108.000,00	108.000,00	108.000,00

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

ANNO 2026				
ASSUNZIONE TEMPO INDETERMINATO				
Area	ex cat.	profilo	modalita	
Operatori	A	N°8 Operatori	procedura di reclutamento tramite art. 16 della Legge n. 56/1987, in collaborazione con i Centri per l'Impiego	
ASSUNZIONE TEMPO DETERMINATO				
Area	ex cat.	profilo	modalita	
ISTRUTTORE	C	N1 ISTRUTTORE	ASSUNZIONE MEDIANTE CONCORSO O ISTITUTI GIURIDICI CONSENTITI- (SCORRIMENTO GRADUATORIE ECC.ECC)	
Istruttur1				C
ANNO 2027				

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

ASSUNZIONE TEMPO INDETERMINATO							
Area	ex cat.	profilo	modalita				
ANNO 2028							
ASSUNZIONE TEMPO INDETERMINATO							
Area					ex cat.		

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- *l'Area amministrativa è sprovvista di personale di ex cat. C, con profilo Istruttore - Area urbanistica, e pertanto si ritiene di coprire tale figura mediante concorso pubblico Nel corso dell'anno 2026.*
- *Verranno assunti in diversi settori numero 8 TIS con categoria in deroga ai piani assunzionali ai sensi del comma 132 delle legge 207 del 30 dicembre 2024 -Legge Finanziaria 2025*

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. _____ del _____;

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

<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>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti e scavalchi:</p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo part-time determinato, di cat. C, con profilo Istruttore, da assegnare alla nuova Area urbanistica, attraverso procedura concorsuale pubblica o mediante altra forma di assunzione prevista dalla legge compresi gli scavalchi di personale.</i></p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 8 posti a tempo parziale (18 ore) e indeterminato,, di ex. cat. a, con profilo di Operatore in attività tecniche e progettuali, da assegnare all'Area Tecnica/amministrativa/Finanziaria, attraverso l'attivazione, di procedura di reclutamento tramite art. 16 della Legge n. 56/1987, in collaborazione con i Centri per l'Impiego come proposto dalla regione Calabria</i></p> <p>.....</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>nessuna</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>L'assunzione di tale personale è prevista da legge dello stato sul PNRR che ne assicura la copertura in deroga ai limiti assunzionali previsti dal DM del 17.03.2020.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>.....</p>
<p>3.3.4 Formazione del personale -</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p><i>La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente pubblico adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento.</i></p> <p><i>Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa e investimento, nonché al rafforzamento di professionalità e competenze.</i></p> <p><i>Obiettivo finale è quello di realizzare un'Amministrazione con forti capacità gestionali orientate al miglioramento qualitativo dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese.</i></p>

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

Assicurare la programmazione e la pianificazione delle attività formative rappresenta uno degli obiettivi fondamentali del servizio personale affinché sia garantita la disponibilità di risorse professionali qualificate ed aggiornate.

Il Piano esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione e individua obiettivi concreti da perseguire a breve termine attraverso l'erogazione di specifici interventi.

La definizione del Piano di formazione viene attuata tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche.

Il piano dovrà inoltre tenere conto delle risorse necessarie per la sua realizzazione.

La formazione rappresenta un diritto dei dipendenti di conseguenza, l'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità.

Gli interventi formativi vanno ascritti nel contesto di un sistema che consenta di definire:

- *tipologie e dimensioni dei bisogni formativi;*
- *servizi di competenza professionale;*
- *servizi di contenuto formativo;*
- *priorità degli interventi formativi;*
- *metodologia didattica ritenuta più idonea;*
- *strumenti attuativi;*
- *risorse necessarie;*
- *qualità degli interventi realizzati.*

Il sistema metodologico si sviluppa attraverso diverse fasi del processo formativo ossia:

- *rilevazione dei fabbisogni formativi prioritari;*
- *programmazione degli interventi formativi;*
- *analisi delle risorse finanziarie disponibili;*
- *organizzazione e gestione dei corsi;*
- *controllo, analisi e valutazione dei risultati.*

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati per valutarne l'efficacia (crescita professionale, impatto organizzativo, miglioramento dei servizi al cittadino) e la qualità.

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

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative emanate nel corso degli anni. Tra queste, i principali sono:

- D.Lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lett. c) , che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti;
- Artt. 54 e ss CCNL 16/11/2022 che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

	<p> dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:</p> <p>o livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; o livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.</p> <ul style="list-style-type: none">- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: <p>o Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.</p> <p>o 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;</p> <ul style="list-style-type: none">- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".- Il "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 113 del 06/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa ;- il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel
--	--

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

	<p>lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;</p> <ul style="list-style-type: none">- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” (pubblicato il 10 gennaio 2022);- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 8 maggio 2018 (G.U. n° 173/2018), relativo a “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 22 luglio 2022 (G.U. n° 215/2022), relativo a “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”. <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p> <p>Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:</p> <ol style="list-style-type: none">1. valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;2. uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;3. continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;4. partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;5. efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro valutando i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell’ente (gradimento – apprendimento - trasferibilità);6. efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa. <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti <p>L’obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione.</p> <p>Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all’assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.</p> <p>Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none">- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
--	---

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società;
- garantire una formazione permanente del personale nelle competenze digitali;
- sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);

e) Metodologie di formazione

Le attività formative potranno essere programmate e realizzate con diverse modalità di erogazione:

- Formazione in aula;
- Formazione a distanza attraverso webinar e streaming;
- Attività di affiancamento sul posto di lavoro.

f) Programma Formativo per il triennio 2026-2028

FORMAZIONE DEL PERSONALE			
	ANNO 2026	ANNO 2027	ANNO 2028
STRATEGIE DI FORMAZIONE	N. DIP	N. DIP	N. DIP
Formazione sulla digitalizzazione della PA	42	42	42
Formazione sull'anti corruzione	42	42	42
Formazione sulle risorse PNRR	42	42	42
PIANO FORMATIVO			
Ministero dell'interno Formazione continua Segretari Comunali	calendario eventi	calendario eventi	calendario eventi
IFEL - WEBINAR	calendario eventi	calendario eventi	calendario eventi
ASMEL WEBINAR FORMATIVI	calendario eventi	calendario eventi	calendario eventi

Fabbisogno Triennale del personale Allegato A

--	--	--