

3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a ciò, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- eventuale stima delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/ internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche individuate, l'Amministrazione potrà inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/aree;
- modifica del personale in termini di categoria/ area;

Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna;
- meccanismi di progressione di carriera interni;

- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Attualmente il personale operante nel comune di Vidracco è il seguente:

PERSONALE AL 31/12/2024	
Istruttori ex cat. C	2

La riclassificazione del personale sostituisce - nella declinazione della dotazione organica - le categorie (A, B, C, D), con le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali sono individuati dall'amministrazione al loro interno.

Per quanto riguarda i criteri di calcolo degli oneri assunzionali per ciascuna figura professionale, la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle cessazioni e delle assunzioni è la seguente:

Categoria	Spesa annua competenze	Oneri	Inail	Totale oneri	IRAP	Totale complessivo annuo (competenze + oneri + Inail + IRAP)
A – Operatori	€ 19.871,48	€ 5.695,99	€ 197,29	€ 5.893,28	€ 1.689,08	€ 27.453,83
B – Operatori Esperti	€ 20.685,28	€ 5.929,39	€ 205,37	€ 6.134,76	€ 1.758,25	€ 28.578,29
C – Istruttori	€ 23.175,61	€ 6.646,76	€ 230,09	€ 6.876,86	€ 1.969,93	€ 32.022,40
C – Istruttori P.L.	€ 24.486,45	€ 6.958,74	€ 243,11	€ 7.201,85	€ 2.081,35	€ 33.769,65
D – Funzionari ed EQ	€ 25.146,71	€ 7.212,08	€ 249,66	€ 7.461,74	€ 2.137,47	€ 34.745,92
D – Funzionari ed EQ P.L.	€ 26.457,55	€ 7.475,26	€ 262,68	€ 7.737,93	€ 2.248,89	€ 36.444,38

a) tempo indeterminato

L'art. 6 comma 3 del decreto legislativo 165/2001, 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 2008 ex art. 1 commi 562 e successivi, legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1 commi 562, 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 d.lgs. 267/2000;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110 comma 1 e comma 2 del d.lgs. 267/2000;
- 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 finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- 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, delibera 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 comma 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 commi 8 e 9 del d.l. n. 95/2012.

Per il Comune di Vidracco tale limite, relativo al 2008 per il lavoro a tempo indeterminato è pari a € **125.917,73**

L'articolo 7 del D.M. 17 marzo 2020 specifica poi che *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale sono 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 d.lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Le componenti da escludere sono le seguenti:

- spese per assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere sulle risorse del PNRR;
- spese per assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere su proprie risorse di bilancio per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR;
- a decorrere dall'anno 2022, per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 d.l. n. 34/2019.

Facoltà assunzionali per i comuni con popolazione superiore da 1 a 999 abitanti e con rapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020.

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

Il Comune di Vidracco rientra nella fascia b) dell'art.3 comma 1 del D.M. "comuni da 1 a 999 abitanti".

Il rendiconto di gestione 2024 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 29.04.2025.

Per determinare il valore della spesa del personale effettiva, si è provveduto a decurtare dal macro aggregato 101 con corrispondenti impegni pari a euro 131.414,55:

- euro 41.414,75 (capitolo 120/120/2) in quanto valore netto IRAP rimborsato dalla Regione Piemonte (Bando cantieri lavoro over 45 – cofinanziamento 80%) e parte da altri Enti compartecipanti (a valere sulla quota 20% netto IRAP) – vedasi deliberazione n. 31/2018/PAR Corte dei Conti Sezione di Controllo per la Regione Sardegna, deliberazione n. 56/2018/PAR Corte dei Conti Sezione di Controllo per la Regione Sardegna, ex art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 ed ex art. 3 comma 9 lettera b) del d.l. 90/2014;

- euro 3.805,28 (capitolo 560/560/1) quali incentivi funzioni tecniche ex art. 45 del d.lgs. 36/2023 – vedasi articolo 33 comma 2 del d.l. 34/2019 ovvero Corte dei conti, Sezione Lombardia, Deliberazione n. 73/2021/PAR, ovvero Corte dei conti, Sezione Liguria, Deliberazione n. 1/2022/PAR
- euro 857,81 (capitolo 620/620/99), quali oneri incentivi funzioni tecniche (vedasi punto precedente);

Si è poi provveduto a sommare il valore netto IRAP della spesa sostenuta dal Comune di Vidracco per la convenzione di segreteria euro 24.884,79, per la convenzione Ufficio Tecnico euro 23.657,10, per il progetto “detenuti” euro 4.293,09, e per “cantiere autofinanziato” pari a euro 497,52 oltre oneri pari a euro 72,56.

Il valore effettivo di spesa per il personale sostenuto nell’annualità 2024 dal Comune di Vidracco è pari a euro 139.446,75.

ENTRATE I.II.III / 2022	618.984,56 €
ENTRATE I.II.III / 2023	627.420,07 €
ENTRATE I.II.III / 2024	679.792,24 €
MEDIA	642.065,62 €
FCDE 2024	20.733,88 €
MEDIA NETTO FCDE	621.331,74 €
VALORE SOGLIA	29,50%
VALORE ATTUALE	22,44%
SPESA PERSONALE 2024	139.446,75 euro
SPESA PERSONALE SOGLIA	183.292,86 euro

Il piano del fabbisogno per il triennio 2025/2027 prevede, nel rispetto dei limiti sopra riportati e della copertura finanziaria assicurata dagli stanziamenti previsti nello schema di bilancio di previsione, le seguenti previsioni di assunzioni:

Assunzioni a tempo indeterminato 2025

Per l'anno 2025 si prevede l’assunzione di una nuova figura di istruttore amministrativo tempo pieno e indeterminato a valere sulla virtuosità del comune

Assunzioni a tempo indeterminato 2026

Per l'anno 2026 si prevede esclusivamente l'eventuale sostituzione di personale dimissionario, in quiescenza o in mobilità.

Assunzioni a tempo indeterminato 2027

Per l'anno 2027 si prevede esclusivamente l'eventuale sostituzione di personale dimissionario, in quiescenza o in mobilità.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2025					
area	n.	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Costo annuo compre si oneri e IRAP
AMMINISTRATIVA	1	ISTRUTTORE	TEMPO PIENO	CONSORSO PER ESAMI	€ 32.022,40
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2026					
area	n.	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Costo annuo compresi oneri e IRAP
0	0	0	0	0	0
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2027					
area	n.	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Costo annuo compresi oneri e IRAP
0	0	0	0	0	0

CESSAZIONI DAL SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO 2025					
area	n.	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Note
AMMINISTRATIVA	1	ISTRUTTORE	TEMPO PIENO	CONCORSO	Da 01/08/2025
CESSAZIONI DAL SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO 2026					
area	n.	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Note
					Da XX/XX/
CESSAZIONI DAL SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO 2027					
area	n.	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Note
					Da XX/XX/

b) 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...”*. A norma dell'art. 23 del 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.	- articolo 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006, comma 562 per comuni non sottoposti a patto di stabilità (limite spesa 2008)
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile per gli enti in regola di riduzione della spesa di personale (altrimenti 50% della spesa	- articolo 9 comma 28 del d.l. 78/2010 - circolare DFP n. 5/2013 - Corte dei Conti – sezione

sostenuta nel 2009).	autonomie, delibera n. 13/2015
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto flessibile nel triennio 2007/2009.	<ul style="list-style-type: none"> - articolo 9 comma 28 del d.l. 78/2010 - circolare DFP n. 5/2013 - Corte dei Conti – sezione
	autonomie, delibera n. 13/2015
Spesa strettamente necessario per far fronte a servizi essenziali. Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi devono essere 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"> - Corte dei Conti – sezione autonomie, delibera n. 1/2017 - articolo 34 del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'articolo 5 del d.lgs. 90/2014

Deroghe ai vincoli dell'art. 9 comma 28 del d.l. n. 78/2010:

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	<ul style="list-style-type: none"> - art. 9 comma 28 d.l. n. 78/2010; - Corte dei 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	<ul style="list-style-type: none"> - art. 9 comma 28 d.l. n. 78/2010; - Corte dei conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 	

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	- art. 1 comma 6bis d.l. n. 216/2011;	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
---	---------------------------------------	---

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 d.lgs. 267/2000	- art. 9 comma 28 del d.l. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16 comma 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. 50/2017
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8 d.l. 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 legge 205/2017
Assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere sulle risorse del PNRR	- art. 9 comma 18bis d.l. 152/2021
Assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere su proprie risorse di bilancio per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR	- art. 31bis comma 1 d.l. 152/2021

Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9 comma 28 d.l. 78/2010.

L'art. 9 comma 28 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009. L'art. 16 comma 1-quater del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 comma 1 del d.lgs. 267/2000.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto sulla base del bilancio di previsione 2023/2025, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010.

STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Al fine di ridurre i tempi di reclutamento, fino al 31 dicembre 2024 si applicherà, di norma, la facoltà prevista dall'art. 3 comma 8 della legge 19 giugno 2019, n. 56, che prevede che le assunzioni dall'esterno possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Gli enti locali possono utilizzare le graduatorie (proprie e altrui, secondo quanto detto sopra) anche per ricoprire posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso dal quale le graduatorie stesse sono esitate. A tal uopo va ricordato che la legge di conversione del d.l. n. 162/2019, all'art. 17, comma 1-bis, ha stabilito che *"Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267"*.

Si procederà pertanto nel seguente ordine:

- si verificherà la presenza di graduatorie approvate dal Comune di Vidracco, in corso di validità secondo quanto previsto dal d.lgs. 29/1993 e come ribadito da Corte dei Conti – Campania con deliberazione n. 16/2023/PAR; se risulteranno vigenti nell'Ente più graduatorie riferite allo stesso profilo, la graduatoria da utilizzare sarà individuata sulla base dell'ordine cronologico di approvazione della medesima, dalla meno recente alla più recente.
- in caso di assenza di graduatorie approvate dal Comune di Vidracco in corso di validità di candidati idonei disponibili a ricoprire la posizione vacante, si procederà a sottoscrivere convenzioni/accordi per l'utilizzo delle graduatorie in corso di validità presso altri Enti Locali.

STRATEGIE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione costituisce impegno costante di valorizzazione delle risorse umane e di accrescimento delle professionalità interne all'Ente ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo. Il Piano della formazione e aggiornamento del personale si propone pertanto quale strumento di programmazione finalizzato a rispondere alle reali esigenze di sviluppo delle competenze, di arricchimento e riqualificazione professionale.

Al fine di elaborare un quadro delle priorità e definire il programma annuale di formazione si è provveduto alla ricognizione del fabbisogno formativo delle diverse Aree e Servizi presenti nella vigente struttura organizzativa.

Sono state stanziare risorse nell'annualità 2025, per la formazione del personale pari ad euro 800,00 utilizzati per la formazione di tutto il personale.

In aggiunta vanno considerati i corsi promossi gratuitamente da enti diversi e quelli svolti con risorse umane interne.

Nella prospettiva delineata all'interno del presente documento, la formazione è vista non solo quale strumento atto a sostenere l'attività dell'ente ma anche come opportunità data al singolo individuo per realizzare il proprio "progetto di crescita" professionale.

Nel concreto, le azioni da intraprendere in tale ambito riguardano la predisposizione di percorsi di crescita professionale delle persone, finalizzate ad un reale incremento sul piano delle competenze e delle capacità tecniche.

Nel corso del triennio 2025-2027 l'azione formativa si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- rendicontazione contributi PNRR, project management, audit;
- innovazione di carattere normativo e/o tecnologico;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionali;
- aggiornamento profili professionali e obiettivi che implicano conoscenze e competenze nuove.

In particolare, sono attivi gli abbonamenti, disponibili per tutto il personale, a riviste specializzate inerenti ai principali aspetti dell'attività comune: Servizi Demografici, Bilancio e Contabilità, Gestione delle Risorse Umane, Tributi, Appalti e Contratti.

