

SEZIONE III. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute (altresi) alla predisposizione del PIAO limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2, secondo cui la sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Struttura organizzativa;

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. a), del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 nella Sezione "Struttura organizzativa" è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), ovvero:

1. i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione adottati da ciascuna amministrazione;
2. le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
3. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
4. gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

b) Organizzazione del lavoro agile;

c) Piano triennale dei fabbisogni di personale.

III.1 Contesto normativo di riferimento

Normativa Generale:

- art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede che: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale”*;
- art. 91 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 il quale ribadisce che: *“Gli organi di vertice*

delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale”;

- art. 6 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 il quale stabilisce che: allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto;
- art. 33 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenza di personale;

Normativa in materia di facoltà assunzionali:

- art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- D.P.C.M. 17.03.2020 pubblicato in data 27.04.2020, avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, c.d. “Decreto Crescita” che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;
- circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-bis,

D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno *“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”*, cioè al triennio 2011-2013;

- art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti. – parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

La normativa in materia di contenimento della spesa di personale per gli enti locali, dettata dagli articoli 557-quater e 562 della L. 296/2006, non è stata abrogata dal richiamato D.L. 34/2019 e si ritiene dunque ancora in vigore, anche sulla base di alcune pronunce univoche della Corte dei conti (Sez. Lombardia delibere n. 164/2020 e 243/2021 e Sez. Campania delibera n. 208/2021).

I suddetti limiti alla spesa del personale prevedono, per gli enti locali chiamati a rispettare il pareggio di bilancio (che sostituisce il precedente riferimento al rispetto del patto di stabilità interno – cfr. circ. RGS 3/2019), l'obbligo a decorrere dal 2014 di assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (comma 557- quater).

Per gli enti invece non soggetti al pareggio di bilancio (ossia quelli con meno di 1.000 abitanti), invece, prevedono che le spese di personale (al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali) non devono superare il corrispondente ammontare del 2008 (comma 562).

La Corte ha spiegato che il nuovo sistema disegnato dal D.L. 34/2019, si riferisce ai soli contratti a tempo indeterminato, mentre il limite di spesa di cui alla richiamata L. 296/2006 riguarda l'intero aggregato della spesa di personale ed è derogabile nelle sole ipotesi previste dalla legge. Tra tali deroghe la Corte inserisce quella prevista dall'art. 7, comma 1, del richiamato D.M. 17 marzo 2020 secondo cui la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato.

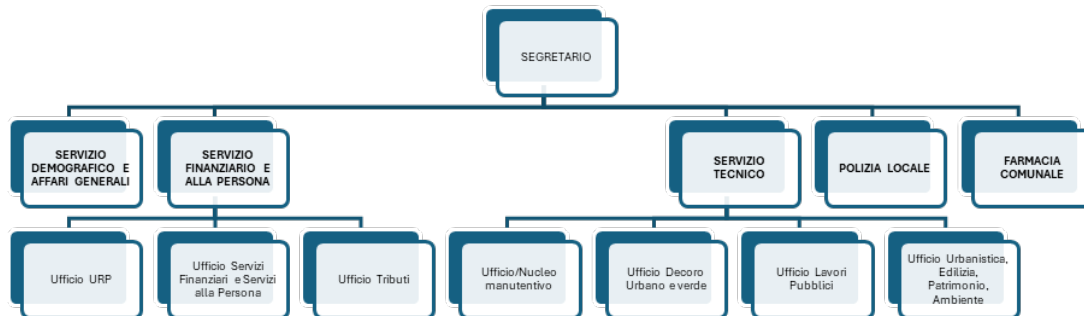
III.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa è rappresentata nell'organigramma e dal prospetto delle risorse umane assegnate a ciascun servizio di cui alle successive sottosezioni, nel quale

viene specificato anche il livello di responsabilità e la fascia di graduazione della Posizione organizzativa/Elevata qualificazione.

III.1.1 PIAO 2025/2027 – Organigramma

Il seguente diagramma riporta la struttura organizzativa dell'Ente riferita all'ultimo Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Si tratta della struttura approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 05.08.2024:



La modifica dell'assetto e dell'organizzazione del personale è avvenuta attraverso l'articolazione in unità di diversa entità e complessità, finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici.

I livelli di articolazione possibili sono i seguenti:

- Servizi (unità organizzative di massima dimensione ai quali vengono attribuiti Macro-funzioni);
- Uffici interni o autonomi (unità organizzative di base).

Il Servizio ha funzioni programmatiche, organizzative e gestionali, ed è finalizzato a garantire il corretto ed efficace utilizzo delle risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi programmatici di competenza.

Il Servizio è il riferimento per:

- a) la verifica e la valutazione dei risultati degli interventi;
- b) la gestione di sistemi integrati e relativamente autonomi di interventi e servizi, siano essi rivolti a funzioni trasversali, di prevalente utilizzo interno, oppure a servizi finali, destinati all'utenza esterna;

- c) l'elaborazione e la gestione dei programmi operativi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi definiti dagli organi di governo (anche ai fini della gestione degli istituti di incentivazione della produttività);
- d) l'eventuale definizione e gestione dei budget economici;
- e) l'attuazione dei sistemi di controllo di gestione.

L'Ufficio rappresenta:

- a) l'unità organizzativa di base in cui ogni Servizio può articolarsi e al quale competono attività circoscritte e determinate e per la produzione di beni ed erogazione di servizi utilizzabili sia dall'utenza esterna che dalla struttura organizzativa del Comune;
- b) l'unità organizzativa ridefinibile in qualsiasi momento con le stesse modalità fissate per la loro istituzione (anche con determina del Responsabile del Servizio trattandosi di atti non di macro-organizzazione), in ragione dell'evoluzione delle esigenze di intervento e delle risorse disponibili.

Per l'espletamento di funzioni specialistiche o di supporto potranno inoltre essere istituiti Uffici *autonomi*: strutture organizzative senza competenze gestionali e tuttavia non incardinate in servizi.

III.1.2 Assegnazione personale all'interno dei servizi che compongono la macrostruttura del Comune di Varzi

SERVIZIO: SERVIZIO FINANZIARIO

FUNZIONI PRINCIPALI: personale - finanziario - tributi - canoni e tariffe servizi - istruzione e cultura - assistenza e beneficenza - protocollo - Ufficio Relazioni con il Pubblico

RESPONSABILE DEL SERVIZIO – TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)	FUNZIONARIO Dott. Michael Guidobono
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	N. 3

PERSONALE ASSEGNATO:

NOMINATIVO	CATEGORIA/ POSIZIONE ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO
BERTORELLI Eleonora	Ex C1/C1	Istruttore amministrativo	TEMPO PIENO
CAMPOROTONDO Paolo	Ex C1/C5 + 1° differenziale stipendiale	Istruttore amministrativo	TEMPO PIENO
GATTI Laura	Ex C1	Istruttore amministrativo	TEMPO PARZIALE 24 ore

SERVIZIO: SERVIZIO DEMOGRAFICO

FUNZIONI PRINCIPALI: demografico - stato civile - elettorale - immigrazione - Servizi e concessioni cimiteriali - affari generali

RESPONSABILE DEL SERVIZIO – TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)	FUNZIONARIO Dott.ssa Elisa Ferrari
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	N. 1

PERSONALE ASSEGNATO:

NOMINATIVO	CATEGORIA/ POSIZIONE ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO
ZACCHETTI Silvia	Ex C1/C6 + 1° differenziale stipendiale	Istruttore amministrativo	TEMPO PIENO

SERVIZIO: SERVIZIO TECNICO

FUNZIONI PRINCIPALI: lavori pubblici - manutenzione demanio, patrimonio ed attrezzature - servizi comunali non funzionali agli altri settori - protezione civile - igiene urbana - pianificazione urbanistica - edilizia privata - gestione demanio e patrimonio comunale (inteso come alienazione, permuta, locazione, comodato ecc. di beni comunali) - ambiente - inventario

RESPONSABILE DEL SERVIZIO – TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)	FUNZIONARIO Ing. Riccardo Antoniazzi
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	N. 8

PERSONALE ASSEGNATO:

NOMINATIVO	CATEGORIA/ POSIZIONE ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO
VOLPINI Sara	Ex C1/C1	Istruttore amministrativo	TEMPO PIENO
MALASPINA Gianluca	Ex D1/D1	Funzionario	TEMPO PARZIALE 25 ore
ROCCHI Luisa	Ex C1/C2 + 1° differenziale stipendiale	Istruttore amministrativo	TEMPO PIENO
GUALDANA Emanuele	Ex B3/B3	Operatore esperto	TEMPO PIENO
BERTELEGNI Fausto	Ex B3/B3	Operatore esperto	TEMPO PIENO
POCHINTESTA Serafino	Ex B1/B8	Operatore esperto	TEMPO PIENO

CAVANNA Guido	Ex B1/B5 + 1° differenziale stipendiale	Operatore esperto	TEMPO PIENO
TAGLIANI Pier Paolo	Ex B3/B3	Operatore esperto	TEMPO PIENO

SERVIZIO: VIGILANZA E COMMERCIO

FUNZIONI PRINCIPALI: polizia municipale - vigilanza - commercio - caccia e pesca

RESPONSABILE DEL SERVIZIO – TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)	ISOLA Danilo
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	N. 2

PERSONALE ASSEGNATO:

NOMINATIVO	CATEGORIA/ POSIZIONE ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO
DEGLIALBERTI Alberto	Ex C1/C6	Istruttore amministrativo - vigilanza	TEMPO PIENO
GIRANI Pietrino	Ex C1/C5	Istruttore amministrativo - vigilanza	TEMPO PIENO

SERVIZIO: FARMACIA COMUNALE

FUNZIONI PRINCIPALI: vendita farmaci, parafarmaci e prodotti da banco

RESPONSABILE DEL SERVIZIO – TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)	BOTTI Carla
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	N. 2

PERSONALE ASSEGNATO:

NOMINATIVO	CATEGORIA/ POSIZIONE ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO
FERRARI Jessica	Ex D1/D1	Funzionario	TEMPO PIENO
BRIGNOLI Simona	Ex D1/D1	Funzionario	TEMPO PIENO

L'assegnazione del personale, come sopra riportata, tiene conto dei differenziali stipendiali derivanti dalla contrattazione integrativa decentrata (di parte giuridica e di parte economica) sottoscritta per l'annualità 2024.

Le indicazioni riguardanti la consistenza del personale in servizio presso l'Ente al 31.12.2024 considerano inoltre le assunzioni intervenute nell'annualità di riferimento secondo la dotazione organica dell'Ente.

Tra gli obiettivi strategici dell'amministrazione prosegue quello consistente nella definizione di un assetto organizzativo tale da adeguare la struttura organizzativa alle nuove esigenze derivanti dall'assegnazione di fondi PNRR, dall'altro lato il Recovery Plan si focalizza, tra le numerose riforme richieste (riforma fiscale, a partire dalla Family Act e dalla riforma dell'Irpef, riforma riguardante la transizione ecologica ecc.), sulla digitalizzazione, in un'ottica di semplificazione e informatizzazione delle procedure esterne ed interne all'Ente territoriale che vanno necessariamente a incidere sulle scelte organizzative e assunzionali.

Devono comunque essere garantite, da qualsiasi Ente territoriale, tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori (si veda art. 13 del D.Lgs. 267/2000): a) dei servizi alla persona e alla comunità; b) dell'assetto ed utilizzazione del territorio; c) dello sviluppo economico; salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010) elenca poi le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a. organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b. organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c. catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d. la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e. attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f. l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g. progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h. edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i. polizia municipale e polizia amministrativa locale;

- j. tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- k. i servizi in materia statistica

Alla luce di tutto quanto sopra esposto nonché delle cessazioni dal servizio che avverranno nel triennio di riferimento del presente Piano (n. 4 unità di personale sulle 21 attualmente presenti, con una riduzione di organico nel triennio 2025/2027 di circa il 20%), si ravvisa la necessità di procedere all'aggiornamento del Programma Triennale del Fabbisogni di Personale per il periodo 2024/2026, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 46 del 31/07/2024 (sottosezione 3 del PIAO 2024/2026), con il Programma Triennale del Fabbisogni di Personale 2025/2027, sottosezione 3, di cui al Presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2025/2027, garantendo comunque la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, il tutto come meglio specificato nelle seguenti sottosezioni.

III.1.3 Obiettivi generali riferiti alla salute organizzativa dell'Ente da perseguire nel corso del mandato

Si tratta di obiettivi a carattere generale e di natura pluriennale, collegati al mandato elettorale del Sindaco.

a) Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

Premesso che tutti i processi dell'Ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, si dà atto che ad oggi risultano informatizzati, in particolare, i processi di formazione degli atti amministrativi (determinazioni, deliberazioni di Giunta comunale e di Consiglio comunale) e l'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente.

Con riferimento all'accessibilità, ovvero la capacità del sito web istituzionale di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, in ossequio alle Legge 4/2004, come aggiornata e modificata dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018 n. 106 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2016/2102 relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici", sono ad oggi in corso i seguenti progetti:

Misure finanziate	Importo in €
1.2 Abilitazione al cloud - Comuni -	77.897,00
1.4.3 – PAGO-PA - Comuni -	19.424,00

1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali Comuni	23.147,00
1.4.1 Esperienza del Cittadino nei servizi Pubblici	79.922,00
1.4.4 Adozioni identità digitale	6.173,20

b) Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Sotto questo profilo, si evidenzia che tra gli obiettivi di performance è necessario prevedere l'attuazione di specifiche misure organizzative per garantire la tempestività dei pagamenti, in ossequio a quanto previsto dal D.lgs. n. 9 ottobre 2002, n. 231.

Sul punto si osserva, infatti, che l'articolo 4-bis, comma 2, del D.L. 13/2023, convertito in legge 41/2023, stabilisce testualmente che: *“le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifiche obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento ... La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del DL n. 35/2013, convertitori, con modificazioni, dalla legge n. 64/2013”*.

c) Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione e, per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si rileva che questo ente, vista le ridotte dimensioni e il numero di personale presente, non ha costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG). Tra gli obiettivi

dell'Amministrazione vi è quello di dare avvio alla costituzione in forma associata con altri Comuni (anche attraverso la sua istituzione presso la Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese, Ente territoriale sovracomunale di cui il Comune di Varzi fa parte).

La programmazione degli obiettivi e delle azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione viene trasfusa all'interno del Piano delle Azioni Positive, di durata triennale, e potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi.

Nel PIAO 2023/2025 e nel PIAO 2024/2026 si è provveduto a redigere e ad aggiornare il Piano delle azioni positive.

Con il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione si intende procedere alla definizione di un Piano che, seppur nella sua facilità di lettura, esprima quale sia l'impegno dell'Amministrazione e consenta di effettuare gli aggiornamenti eventualmente necessari (per modifica della dotazione organica ovvero in ragione di novità legislative).

III.2 Organizzazione del lavoro agile nel Comune di Varzi

In questa sottosezione 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).

Deve peraltro essere richiamata, quale presupposto logico della presente sottosezione, la delibera n. 36 del 20.04.2023 di approvazione del PIAO 2023/2025 che definiva le linee essenziali della programmazione del lavoro agile nel Comune di Varzi.

In questa sede, si evidenzia come la sezione "Organizzazione del lavoro agile" debba contenere:

- le condizionalità 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).

Per quanto attiene le misure organizzative, il nuovo CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022, introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due ipotesi di lavoro agile e lavoro da remoto, il primo previsto dalla Legge. n. 81/2017 e s.m.i., senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati) il secondo, al contrario, con vincoli di orario (con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza). L'art. 63 del CCNL 16.11.2022 - "Definizioni e principi generali" del Titolo VI - "Lavoro a

distanza"- Capo I - "Lavoro agile" prevede quanto segue:

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro.

Il ricorso al lavoro agile dovrà essere ispirato al principio di non discriminazione, anche al fine di garantire che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Al momento della stesura della presente Sezione del PIAO il ricorso al lavoro agile per il Comune di Varzi non è disciplinato dal punto di vista regolamentare.

Con successivi atti si definiranno la strategia e gli obiettivi dell'introduzione del lavoro agile all'interno del Comune, tenendo conto degli elementi sopra esposti nonché di quanto già rilevato in sede di approvazione dei precedenti Piani, previo confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi del CCNL 2019 - 2021.

Per la concreta esecuzione del lavoro agile, gli strumenti potranno essere anche di proprietà del dipendente, purché idonei alle esigenze dell'attività lavorativa, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti. I fattori abilitanti del lavoro agile che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti.

Durante lo smart working, sarà onere del Responsabile di servizio interessato (o del Segretario Comunale, nel caso in cui il fruitore sia un Responsabile) monitorare l'attività

lavorativa del dipendente, anche attraverso il richiamo al controllo di gestione ed al sistema di misurazione e valutazione della performance.

III.3 Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) del Comune di Varzi

Il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 (c.d. “Decreto crescita”), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto un nuovo vincolo per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, prevedendo la sostituzione delle vecchie regole fondate sul turn-over a seguito dell’entrata in vigore di apposito decreto ministeriale attuativo specifico per gli enti locali. Con deliberazione della Conferenza Stato-Città Autonomie Locali n. 573 del 30 gennaio 2020, è stata indicata la data del 20 aprile 2020, come data di entrata in vigore dello schema di decreto ministeriale applicativo dell’art. 33, comma 2, del DL 34/2019. Le indicazioni della Conferenza Stato-Città sono state recepite nel D.M. 17 marzo 2020, rubricato “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato in G.U. numero 108 del 27 aprile 2020, in vigore dal 20 aprile 2020, il quale permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall’art. 1, cc. 557 e ss., L. n. 296/2006. In data 8 giugno 2020 è stata emanata apposita circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e finanze e il Ministro dell’Interno contenente le modalità applicative dell’art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 58/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.

Nella Circolare Interministeriale è stato precisato il superamento della logica del c.d. turn over, ossia la sostituzione – parziale o integrale – del personale cessato, in un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Tali norme prevedono che il Piano debba essere predisposto nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e della performance, evitando logiche di sostituzione e potenziando le funzioni fondamentali dell’ente, in un’ottica di miglioramento della qualità e dei servizi offerti ai cittadini. Alla luce di quanto sopra, è stata radicalmente innovata la modalità di programmare i fabbisogni di personale giungendo ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio più le capacità assunzionali, entro i limiti di spesa dell’Ente. La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

In merito alla programmazione del personale, la Commissione ARCONET nella riunione del 18.01.2023 ha proposto alcune modifiche all’allegato 4/1 al d.lgs. 118/2011 in tema

di DUP e PEG a seguito dell'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale, contenuta nel DUP, contiene le scelte macro-organizzative dell'ente, al fine di consentire la coerente allocazione delle poste di bilancio.

Il PIAO, invece, dovrà indicare il piano delle figure professionali necessarie per soddisfare il fabbisogno di personale già approvato in termini finanziari, le modalità di reclutamento del personale e gli indicatori di stato di salute delle risorse che si intende realizzare attraverso la strategia di acquisizione del personale.

Importante è peraltro rilevare che in data 08.06.2020 è stata emanata apposita circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e finanze e il Ministro dell'Interno contenente le modalità applicative dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 58/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni. Nella Circolare Interministeriale è stato precisato il superamento della logica del c.d. turn over, ossia la sostituzione - parziale o integrale - del personale cessato,: *“il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'art. 33, ha introdotto una modifica significativa alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over in un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale”*.

Tali norme prevedono che il Piano debba essere predisposto nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e della performance, evitando logiche di sostituzione e potenziando le funzioni fondamentali dell'ente, in un'ottica di miglioramento della qualità e dei servizi offerti ai cittadini.

Alla luce di quanto sopra, è stata radicalmente innovata la modalità di programmare i fabbisogni di personale giungendo ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio più le capacità assunzionali, entro i limiti di spesa dell'Ente.

La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

III.3.1 Capacità assunzionale del Comune di Varzi

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale, le indicazioni contenute nell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e nel d.P.C.M. 17 marzo 2020 prevedono la determinazione di un valore soglia ai sensi dell'art. 4 del citato d.P.C.M. dato da una soglia per gli enti

virtuosi determinata in base alla popolazione residente (Tabella 1) e una soglia massima per gli enti non virtuosi (tabella 3), che per il Comune di Varzi è la seguente:

FASCIA	FASCE DEMOGRAFICHE		Tabella 1 (Valore soglia + basso)	Tabella 3 (Valore soglia +alto)
a	0	999	29,50%	33,50%
b	1.000	1.999	28,60%	32,60%
c	2.000	2.999	27,60%	31,60%
d	3.000	4.999	27,20%	31,20%
e	5.000	9.999	26,90%	30,90%
f	10.000	59.999	27,00%	31,00%
g	60.000	249.999	27,60%	31,60%
h	250.000	1.499.999	28,80%	32,80%
i	1.500.000	50.000.000	25,30%	29,30%

La spesa del personale dell'ultimo conto consuntivo 2024 tiene conto dell'art. 2, comma 3 dello schema di decreto in materia di funzioni e classificazione dei segretari comunali e provinciali, adottato dal Ministero dell'Interno ma non ancora pubblicato, il quale dispone: *“Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”*;

Pertanto, il Comune di Varzi che partecipa alla convenzione di segreteria con i Comuni di Bagnaria, Menconico, Santa Margherita di Staffora e Brallo di Pregola, calcola nella spesa di personale solo la propria quota di costo sostenuto per il segretario pari al 50% del costo totale.

Stante quanto sopra, la spese del personale 2024, in rapporto alle entrate correnti del Comune di Varzi è la seguente:

		ANNO	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2025		
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	3.066	d
		2024		
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	VALORE	
		2024	892.071,53 € (f)	
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	4.180.399,63 €	
		2023	4.600.786,66 €	
		2024	4.718.379,09 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			4.499.855,13 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2024	217.787,38 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	4.282.067,75 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		20,83%
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 VIRTUOSO	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO		
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	272.650,90 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.164.722,43 €
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	(g)	27,20%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(h)	1.164.722,43 €

I valori relativi alla spesa del personale sono meglio dettagliati come segue:

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2024 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	942.215,09 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	775.515,90 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	774.141,18 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	631.627,50 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	20.600,65 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	121.913,03 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	1.374,72 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	1.374,72 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	166.699,19 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	166.699,19 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	166.699,19 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020		942.215,09 €
ECCEZIONE 1a	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria per enti non capoconvenzione (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	
ECCEZIONE 1b	(PER ENTI CAPOCONVENZIONE) Rimborsato dagli altri enti convenzionati delle spese per convenzione segreteria (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	50.143,56 €
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
ECCEZIONE 3	Arretrati contrattuali (A DETRARRE)	0,00 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO		892.071,53 €

La tabella, che indica il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti dell'Ente, è stata predisposta ai sensi del D.P.C.M. 11.12.2019 il quale, partendo dalla definizione di spesa di personale e di entrate correnti (art. 2) quali dati economici necessari per determinarne il correlato rapporto, e rinvenibili dai rendiconti approvati, stabilisce con tre tabelle i criteri di calcolo (tabella 1 e 3 sono richiamate nello scema di determinazione dei valori soglia suddiviso per fasce demografiche ove, come visto, il Comune di Varzi si pone nella fascia D, 27,20% - 31,20%).

Il testo del D.P.C.M. 11.12.2019 definisce la "spesa di personale" come l'insieme di tutti gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 D.Lgs. 267/2000, nonché per tutti ni 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 di gestione approvato.

Le "entrate correnti" sono definite nella media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE, stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Per il periodo 2020-2024, i Comuni potranno utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, fermo restando il limite del valore soglia per ciascun ente, quanto previsto nei piani triennali dei fabbisogni di personale ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Importante è evidenziare come dal corrente anno viene disapplicato l'articolo 5 del DM, pensato come transizione al nuovo sistema.

Non sono più operativi:

- Le percentuali massime di incremento del personale in servizio
- L'utilizzo delle vecchie facoltà assunzionali antecedenti il 2020
- L'incremento forfetario di € 38.000 per i piccoli Comuni in Unione

Da quanto sopra esposto è possibile osservare che per questo Comune la percentuale (rapporto entrate correnti/spese di personale) si colloca al di sotto del valore soglia di incidenza della spesa di personale, individuato ai sensi dell'art. 4 del decreto ministeriale 17 marzo 2020, e che, pertanto, il Comune di Varzi, ente virtuoso, può incrementare teoricamente la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore della soglia individuata ai sensi della tabella 1 del soprarichiamato decreto, che nel caso di Varzi è pari al 27,20% e, quindi, ad € 272.650,90, come da prospetto di calcolo che segue:

	IMPORTI	Riferimento D.M.
Spesa di personale anno 2024	€ 892.071,53	Art. 4, comma 2
Spesa massima di personale	€ 1.164.722,43	
Incremento MASSIMO	€ 272.650,90	

In ultima analisi, per quanto riguarda la capacità assunzionale, i limiti di cui al Dm 17 marzo 2020 possono aumentare la spesa del personale delle percentuali fissate dallo stesso provvedimento, a condizione che con tali incrementi rimangano sempre entro il tetto della virtuosità nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Questi aumenti di spesa vanno in deroga al tetto della spesa del personale, cioè quella che negli enti già soggetti al patto di stabilità si è avuta mediamente nel triennio 2011/2013 e negli enti che non erano soggetti a tale vincolo si è registrata nel 2008. Vincolo che,

quindi, continua a permanere come previsione di carattere generale e come condizione per le assunzioni.

SUSSISTENZA LIMITE ASSUNZIONALE RIFERITO ALLA MEDIA DELLE SPESE 2011 - 2013	
ANNO 2024	€ 892.071,53
MEDIA 2011 - 2013	€ 1.034.889,14

III.3.2 Modalità assunzionali – Pensionamenti e turn over anno 2025 e triennio 2025 - 2027

Per costruire un adeguato piano di assunzioni, un elemento indispensabile da considerare è costituito dai pensionamenti previsti nel triennio in esame nonché nell'anno di approvazione dell'ultimo rendiconto. A tal fine, l'ufficio ha effettuato una verifica sul personale in servizio giungendo a definire una possibile tabella nella quale sono riportati i dipendenti che per raggiunti limiti di età o per richiesta già presentata, si presume abbandoneranno il servizio.

Viene inoltre indicata la pianta organica teorica all'esito della riorganizzazione che il Comune di Varzi ha operato.

DOTAZIONE ORGANICA TEORICA 2025							
(ESCLUSE CESSAZIONI E ASSUNZIONI 2026-2027)							
AREA CONTRATTUALE	Unità' previste a tempo pieno	Unità' previste a tempo parziale	TOTALE UNITA' PREVISTE	Posti vacanti tempo pieno	Posti vacanti part time	Posti attualmente occupati	Totale posti vacanti
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0
FUNZIONARI	8	0	8	1	0	7 + 1 a tempo parziale	1
ISTRUTTORI	7	1	8	0	0	8	0
OPERATORI E.	5	0	5	0	0	5	0
OPERATORI	0	0	0	0	0	0	0
TOTALI	20	1	21	1	0	21	1¹

In relazione alle iniziative amministrative di gestione del personale si rende necessario provvedere al riesame della dotazione organica dell'ente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del D.lgs n. 165 del 30/03/2001 sulla base della quale definire poi il programma triennale del fabbisogno di personale relativamente al triennio 2025/2027, intervenendo nell'immediato con una integrazione riguardo al programma previsto per il corrente esercizio, compatibilmente con i vincoli normativi in essere e le capacità di bilancio.

¹ Si tratta dell'unità di personale assunta a tempo parziale che non ha ancora operato il passaggio a tempo pieno. Il numero complessivo di dipendenti, da dotazione organica, è quindi sempre n. 21

La definizione della dotazione organica del personale è un atto strettamente connesso alle esigenze organizzative e agli effettivi bisogni dell'Ente, come tali mutevoli nel tempo.

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA 2025							
(ESCLUSE CESSAZIONI E ASSUNZIONI 2026-2027)							
AREA CONTRATTUALE	Unita' previste a tempo pieno	Unita' previste a tempo parziale	TOTALE UNITA' PREVISTE	Posti vacanti tempo pieno	Posti vacanti part time	Posti attualmente occupati	Totale posti vacanti
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0
FUNZIONARI	8	0	8	1	0	7 + 1 a tempo parziale	0
ISTRUTTORI	7	3	10	0	2	7 + 1 a tempo parziale	2
OPERATORI E.	5	1	6	0	1	5	1
OPERATORI	0	0	0	0	0	0	0
TOTALI	20	4	24	1	3	21	3

Per quanto concerne le cessazioni riferite al triennio 2025 - 2027 si deve rilevare quanto segue:

CESSAZIONI 2026			
POSIZIONE	SERVIZIO	DATA CESSAZIONE	COSTO (CCNL 2019 - 2021)
Funzionario EQ	Farmacia comunale	01.09.2026	€ 23.212,35
Istruttore amministrativo	Demografico	01.06.2026	€ 21.392,87
CESSAZIONI 2027			
POSIZIONE	SERVIZIO	DATA CESSAZIONE	COSTO (CCNL 2019 - 2021)
Funzionario EQ	Polizia Locale	01.11.2027	€ 23.212,35
Istruttore amministrativo	Polizia Locale	01.09.2027	€ 21.392,87

Per quanto concerne le assunzioni riferite al triennio 2025/2027, in base alla nuova dotazione organica ut supra specificata, sono programmate le assunzioni riferite alle seguenti posizioni:

ASSUNZIONI 2025				MODALITA' DI ASSUNZIONE
POSIZIONE	SERVIZIO	DATA ASSUNZIONE	COSTO (CCNL 2019 - 2021)	
Operatore esperto (tempo parziale 50%)	Ufficio Tecnico	01.12.2025	€ 9.517,25	Concorso, mobilità, scorrimento graduatoria
ASSUNZIONI 2026				
POSIZIONE	SERVIZIO	DATA ASSUNZIONE	COSTO (CCNL 2019 - 2021)	MODALITA' DI ASSUNZIONE
Funzionario EQ	Farmacia Comunale	01.09.2026	€ 25.146,71	
Istruttore amministrativo (tempo parziale 50%)	Polizia Locale	01.02.2026	€ 10.696,43	

Istruttore amministrativo (tempo parziale 50%)	Demografico	01.02.2026	€ 10.696,43	
ASSUNZIONI 2027				
POSIZIONE	SERVIZIO	DATA ASSUNZIONE	COSTO (CCNL 2019 - 2021)	MODALITA' DI ASSUNZIONE
//	//	//	//	Concorso, mobilità, scorrimento graduatoria

Secondo l'attuale quadro normativo, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, mediante applicativo SICO, il predetto PTFP (articolo 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- d) abbiano adottato il piano delle performance (articolo 10, comma 5, del d.lgs.150/2009 e s.m.i.);
- e) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei summenzionati documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 185/2008);
- h) abbiano approvato, nei termini, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinques d.l. n. 113/2016 e s.m.i.);
- i) non risultino, in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale, enti deficitari o dissestati;

III.3.3 Forme di lavoro flessibile – contenimento della spesa

L'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 ha fissato il limite per il ricorso al lavoro flessibile.

Né tanto meno sembra registrarsi spese superiori nel triennio 2007/2009.

Tuttavia, la Corte dei Conti, sezione delle Autonomie con delibere nn. 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG ha affermato i seguenti principi:

- sia in ipotesi di totale assenza di spesa a detto titolo nell'anno 2009 (e nel triennio 2007-2009) che di costo irrisorio, la possibilità, con motivato provvedimento, di individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente;
- il suddetto criterio della rappresenta una concreta indicazione per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui alla legge 296/2006 i quali, viepiù ove siano di modeste dimensioni e possano contare su esigue risorse umane a disposizione, risulterebbero oltremodo penalizzati dall'assenza di spesa storica, pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile;
- quindi, configurandosi come limite minimo, la creazione di una "nuova" base di spesa, valida per il futuro, non incide, né fa venir meno la tassatività e specificità delle ipotesi di esclusione della disciplina vincolistica in materia di spese del personale.

Ritenuto che, i principi di cui sopra possono essere applicati alla particolare condizione cui versa il Comune di Varzi, e che, pertanto, si ritiene, al fine di garantire la corretta funzionalità dei servizi con particolare attenzione ai cittadini, di fissare il seguente nuovo limite pari a € 32.996,94 (corrispondente ad un dipendente dell'Area degli Istruttori, comprensivi di oneri).

III.4 Formazione personale del Comune di Varzi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle *hard* e sulle *soft skills* delle risorse umane sono un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti stimolandone la motivazione, e al contempo uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze di valorizzare il personale, quale fattore di crescita e innovazione, e migliorare la qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

In attuazione del più ampio piano strategico di formazione dei dipendenti “Ri-formare la PA” come obiettivo del PNRR per favorire le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica, in data 23.03.2023 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato un’apposita direttiva indirizzata a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 (quindi, enti locali compresi), con lo scopo di fornire indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.

Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, il Piano Strategico “Ri-formare la PA, Persone qualificate per qualificare il paese”, sottoscritto dal Ministro per la PA il 10.01.2022, indica due principali ambiti di intervento in tema di formazione del personale:

1. il primo riguarda le competenze digitali di base dei dipendenti pubblici (non specialisti IT), finalizzate alla transizione al digitale, definite come competenze necessarie affinché ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, in modo da essere promotore dell’innovazione, nella prospettiva del miglioramento del servizio, del rapporto con i cittadini e della qualità del proprio lavoro;
2. il secondo step formativo riguarderà le competenze funzionali alla transizione amministrativa ed ecologica e le competenze manageriali. Con riferimento alla formazione inerente a tali ambiti tematici strategici, sempre promossa dal Dipartimento della funzione pubblica nell’ambito del PNRR, come per le competenze digitali, verranno fissate modalità e termini di adesione del personale delle amministrazioni pubbliche con successivi atti di indirizzo.

Anche il rinnovo contrattuale nel comparto Enti locali per il triennio 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, introduce un nuovo e moderno sistema di classificazione del personale, amplificando e arricchendo l’aspetto che riguarda le competenze dei lavoratori. Più nel dettaglio, vi sono due recenti direttive sulla formazione del Ministro Zangrillo.

La prima, intitolata “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” sul rafforzamento delle conoscenze e delle competenze realizzato dai dipendenti della pubblica amministrazione, pubblicata nel marzo del 2023, sottolinea che: “la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione”.

All'interno della stessa direttiva, è stato totalmente ripensato e rafforzato Syllabus, il nuovo portale dedicato alla formazione del capitale umano della PA, che consente di prendere parte a percorsi formativi mirati e differenziati: si tratta di un potenziamento dei contenuti e della piattaforma che ha riguardato non solo i percorsi relativi alle competenze digitali, ma anche i temi della transizione ecologica e la nuova normativa sui contratti pubblici, tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione è progressivamente aggiornato e che ogni dipendente può in ogni momento e in modo autonomo, per ciascuna materia, raggiungere al livello di padronanza avanzato.

Nella visione più ampia della formazione da parte del Ministero si ribadisce che: *“la valorizzazione del capitale umano passa attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione”* e che: *“per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un “diritto soggettivo” e, al tempo stesso, un dovere”*.

Pertanto, ai sensi di quella direttiva, in parte ora superata, le Pubbliche Amministrazioni avrebbero dovuto garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione l'anno. Questa nuova rilevanza della formazione come fattore strategico di potenziamento e modernizzazione della pubblica amministrazione, non si limita ai profili non dirigenziali, poiché le nuove “Linee Guida per l'accesso alla dirigenza pubblica”, adottate con DM del 28 settembre 2022, pongono l'accento su nuove e innovative competenze. La formazione diventa una dimensione permanente della vita professionale dei dirigenti. La recentissima seconda direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione sulla formazione e valorizzazione delle persone nelle amministrazioni pubbliche, del 14 gennaio 2025, dopo aver ribadito che la formazione e lo sviluppo delle competenze del personale sono fondamentali per il rinnovamento delle amministrazioni pubbliche, come previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), pone come obiettivi la formazione continua del personale pubblico, con un obiettivo minimo di 40 ore di formazione pro-capite annue a partire dal 2025.

Il documento identifica cinque aree chiave di competenza per i dipendenti pubblici: leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori etici e inclusivi.

Nel PIAO le amministrazioni devono includere nei loro piani strategici le priorità formative, le risorse disponibili e gli obiettivi attesi.

La formazione deve produrre valore per i dipendenti, le amministrazioni e i cittadini, promuovendo una cultura organizzativa che riconosca l'importanza della formazione continua, questa è obbligatoria in diverse aree, tra cui salute e sicurezza sul lavoro, prevenzione della corruzione, etica e trasparenza, contratti pubblici, lavoro agile e pianificazione strategica. I Responsabili di Servizio sono responsabili della formazione del

personale e possono incorrere in sanzioni in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi. La formazione è vista come un catalizzatore di produttività ed efficienza organizzativa, contribuendo alla creazione di valore pubblico e al miglioramento delle performance delle amministrazioni.

Per raggiungere questi obiettivi formativi, le amministrazioni possono avvalersi delle risorse messe a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e da altre istituzioni o pure operatori privati. Importante comunque rimane il monitoraggio e la valutazione dell'impatto della formazione sulla crescita delle persone, sulle performance organizzative e sulla creazione di valore pubblico.

Analisi dei bisogni formativi

L'analisi dei bisogni formativi costituisce l'attività preliminare per la buona riuscita degli interventi formativi. Nell'analisi dei fabbisogni sono considerate normalmente tre variabili:

- il contesto organizzativo;
- i contenuti e le competenze attese per le singole posizioni di lavoro;
- le competenze e le attitudini delle persone.

La tipologia della formazione individuabile presso l'ente si divide in:

- formazione "istituzionale", destinata al personale di tutte le strutture dell'ente a prescindere del proprio profilo professionale e dall'area di appartenenza;
- formazione "specialistica", destinata al personale di una o più strutture dell'ente appartenente ad un determinato profilo professionale ovvero a personale accomunato da competenze specifiche ovvero a singoli soggetti per funzioni e processi particolari legati ad aggiornamenti normativi.

L'autorizzazione alla partecipazione ai corsi viene rilasciata dai Responsabili di Servizio sulla base delle specificità della materia rispetto alla posizione del dipendente e nel rispetto di criteri di rotazione.

Definizione Aree di Intervento

- Formazione obbligatoria AntiCorruzione (L. n. 190/2012);
- Formazione obbligatoria Rappresentante dei Lavoratori (D.Lgs. n. 81/2008);
- Formazione Base Lavoratori neo-assunti (D.Lgs. n. 81/2008);
- Formazione di aggiornamento per tutti i lavoratori (D.Lgs. n. 81/2008);
- Formazione specialistica per aggiornamenti normativi, dal correttivo al codice appalti alle novità in materia di commercio e codice della strada, ai nuovi sistemi di contabilità ACCRUAL;
- Formazione relativa ai tre pilastri individuati dalla direttiva Zangrillo

Durante il periodo del lockdown dovuto all'emergenza COVID 19 si è sperimentata la formazione a distanza attraverso la partecipazione a corsi webinar.

Tale modalità sta diventando ormai prassi consolidata. Tale esperienza è risultata altamente vantaggiosa ed efficace in quanto non vi sono tempi "morti" utilizzati per gli spostamenti fino al luogo di svolgimento del corso e per il fatto che da casa l'attenzione prestata al docente risulta più continua in quanto non vi sono distrazioni. Inoltre i corsi tenuti in webinar sono anche economicamente più vantaggiosi.

Si ritiene dunque utile utilizzare questo metodo di partecipazione a corsi di formazione anche per l'anno in corso.

Programmazione biennio 2025/2026

Formazione obbligatoria estesa a tutto il personale

Area di competenza	Target	Modalità erogazione formazione	Risorse attivabili
Anticorruzione	Tutti i dipendenti	e-learning/webinar asincroni/in presenza	Piattaforme formative gratuite (Syllabus, Ifel, Lega dei Comuni), corsi in presenza realizzati da operatori privati
Transizione amministrativa	Responsabili di Servizio, personale area Istruttori e responsabili di spesa	e-learning/webinar asincroni/in presenza	Piattaforme formative gratuite (Syllabus, Ifel, Lega dei Comuni), corsi in presenza realizzati da operatori privati
Transizione amministrativa	Tutti i dipendenti	e-learning/webinar asincroni/in presenza	Piattaforme formative gratuite (Syllabus, Ifel, Lega dei Comuni), corsi in presenza realizzati da operatori privati
Transizione ecologica	Dipendenti del Servizio Tecnico Comunale	e-learning/webinar asincroni/in presenza	Piattaforme formative gratuite (Syllabus, Ifel, Lega dei Comuni), corsi in presenza realizzati da operatori privati
Corsi specialistici	Dipendenti di volta in volta individuati dai Responsabili di Servizio	e-learning/webinar asincroni/in presenza	Piattaforme formative gratuite (Syllabus, Ifel, Lega dei Comuni), corsi in presenza realizzati da operatori privati
Soft skills	Responsabili di Servizio, personale area Istruttori e responsabili di spesa	e-learning/webinar asincroni/in presenza	Piattaforme formative gratuite (Syllabus, Ifel, Lega dei Comuni), corsi in presenza realizzati da operatori privati

Sicurezza sul lavoro

L'amministrazione garantirà la formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro nel rispetto di quanto previsto nel D. Lgs 81/2008, con particolare riferimento ai neo assunti.

SYLLABUS

Si accede alla piattaforma tramite il seguente link <https://www.syllabus.gov.it/login/>. I corsi su piattaforma Syllabus rilasciano un attestato di partecipazione che verrà raccolto dall'ufficio personale nel fascicolo personale del dipendente.

In particolare, per l'anno 2025, in attuazione della direttiva Zangrillo 2025, il Programma «Syllabus» propone le seguenti aree tematiche:

- L'area tematica "Transizione Digitale" è composta da 2 percorsi formativi

- L'area tematica "Transizione Ecologica" è composta da 2 percorsi formativi
- L'area tematica "Transizione Amministrativa" è composta da 3 percorsi formativi

All'interno di queste tre aree tematiche sono individuati corsi da assegnare al personale interessato.

Per quanto riguarda il resto della formazione, tutti i percorsi che si intendono attivare per ciascun dipendente, ivi compresi quelli specialistici, saranno autorizzati dai referenti della formazione, cioè i Responsabili di Servizio ed Elevanti Qualificazioni (E.Q.), sentiti i dipendenti assegnati, anche in aggiunta e al di fuori rispetto a quelli sopra elencati.

Lo stesso vale per i corsi già attivati o svolti in corso di anno.