



**COMUNE DI VALBRENTA**  
**PROVINCIA DI VICENZA**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**TRIENNIO 2025/2027**

*ART. 6, D.L. 9 GIUGNO 2021, N. 80, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, IN L. 6 AGOSTO 2021, N. 113*  
*D.P.R. 24 GIUGNO 2022, N. 81*  
*D.M. 30 GIUGNO 2022, N. 132*

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 03-04-2025

**Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**

**Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale**

(art. 4, comma 1, lett. c), del D.M. 30/06/2022 n. 132)

Riferimenti normativi:
- art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione);
- artt. 6, comma 3, e 4, comma 1, lett. a), del D.M. 30.06.2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";
- art. 1 del D.P.R. 24.06.2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
- art. 6 ("Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale") del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165;
- art. 33 ("Eccedenze di personale e mobilità collettiva") del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165;
- art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019 ("Assunzione di personale nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria");
- D.M. 17.03.2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni";
- art. 1, commi 557 e 557-quater, della L. n. 296/2006;
- Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica 8.05.2018, recante "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", integrato con D.M. 22.07.2022.

**3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2024**

La dotazione organica dell'Ente al 31.12.2024 è la seguente:

TOTALE UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO	25		
di cui			
		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
UNITA' DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	25	21	4
UNITA' DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	0	/	/

Il personale in servizio è così suddiviso fra le Aree contrattuali e i profili professionali di inquadramento:

<b>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</b>	
Funzionario amministrativo contabile	4
Funzionario tecnico	4
Funzionario socio assistenziale - assistente sociale	1
<b>Area degli Istruttori</b>	
Istruttore amministrativo contabile	3
Istruttore amministrativo	3
Istruttore tecnico	1
Istruttore - Guardia boschiva	1
<b>Area degli Operatori Esperti</b>	
Operatore esperto servizi amministrativo-contabili	3
Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	4
<b>Area degli Operatori</b>	
Operatore servizi tecnico-manutentivi	1

La ripartizione del personale fra le Aree funzionali dell'Ente è stata rappresentata sopra, al punto 3.1.1 (cui si rinvia), con riferimento allo stato della macrostruttura comunale esistente a far data dal 01.01.2025, all'indomani della riorganizzazione delle Aree deliberata con atti giuntali nn. 85 del 28.12.2023 e 72 del 04.12.2024.

**3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa

Premesso che, in applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito dalla L. 7.07.2019, n. 56 e dal Decreto Ministeriale attuativo del 17.03.2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 18,19%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente, la percentuale prevista nel Decreto Ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
- il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa ("Ente virtuoso"), disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027.

La spesa del personale prevista ai sensi del D.M. 17.03.2020 nel Bilancio di Previsione 2025/2027 - esercizio 2025 ammonta ad euro 1.333.706,08. Le entrate dei primi tre titoli previste nell'esercizio finanziario 2025 del Bilancio di Previsione 2025/2027 al netto del FCDE ammontano ad euro 5.872.437,20. Poiché il Comune

di Valbrenta è “Ente virtuoso”, potrebbe raggiungere una spesa di personale pari al 27,20% delle entrate rilevanti ai fini del D.M. come previste nel Bilancio di Previsione, ossia euro 1.597.302,92. L’Ente, pertanto, ha ulteriori margini di espansione della spesa di personale per euro 263.596,84.

La programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17.03.2020. Tale spesa risulta altresì compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

Non si prevede l’utilizzo dei maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17.03.2020.

Rispetto della c.d. “spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge” (ex art. 1, comma 450, L. 23 dicembre 2014, n. 190)

Il vigente art. 1, comma 450, della L. 23.12.2014, n. 190 prevede che: “a) ai Comuni istituiti a seguito di fusione, fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun Ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi 5 anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato”.

Essendo ormai decorso il quinquennio dall’istituzione dell’Ente a seguito di fusione dei cessati Comuni di Cismon del Grappa, Valstagna, San Nazario e Campolongo sul Brenta (v. art. 1 della L.R. n. 3 del 24.01.2019), la spesa di personale per l’anno 2025 deve rispettare il tetto in valore assoluto determinato, ai sensi del citato art. 1, comma 450, della L. 23.12.2014, n. 190, nella somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun Ente nel triennio precedente alla fusione (2016-2018). La spesa di personale per l’anno 2025, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del vincolo esterno di cui all’art. 1, comma 450, della L. 23.12.2014, n. 190, determinato in 1.319.627,19 euro. Il rispetto del vincolo è dettagliato nella nota integrativa allegata al bilancio di previsione per il triennio 2025/2027 (totale spese di personale stanziato in Bilancio di Previsione 2025/2027 - esercizio 2025: euro 1.218.099,60).

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il vigente art. 1, comma 450, della L. 23.12.2014, n. 190 prevede che: “a) ai Comuni istituiti a seguito di fusione, fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun Ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi 5 anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato”.

Al termine del quinquennio, il limite del lavoro flessibile è quello determinato dall’art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31.05.2010, n. 78, convertito in L. n. 122/2010, che per il Comune di Valbrenta, sulla base dei dati storici dei Comuni fusi, ammonta a 24.364,82 euro.

La spesa per lavoro flessibile prevista nel 2025 ammonta ad euro 11.350,00 (v. *infra*, paragrafo 3.3.3): somma inferiore al limite di euro 24.364,82.

Assunzioni obbligatorie (art. 3, L. 12 marzo 1999, n. 68)

L’Ente rispetta il vincolo sulle assunzioni obbligatorie di personale di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme sul diritto al lavoro dei disabili”.

Verifica dell’assenza di situazioni di soprannumero o eccedenza di personale

All’esito della ricognizione effettuata ai sensi degli artt. 6, comma 2, e 33, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165/2001, sentiti i Responsabili di servizio, si dichiara che, considerata la consistenza del personale in dotazione dell’Ente, anche in relazione agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, nel Comune di Valbrenta non emergono posizioni di soprannumero o eccedenza di personale.

Il numero di dipendenti in servizio è abbondantemente al di sotto della media nazionale per classe demografica, come riportata nel D.M. Interno 18.11.2020 (in G.U. Serie Generale n. 297 del 30.11.2020), ad oggetto “Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022”, da cui risulta che i Comuni con popolazione tra 3.000 e 4.999 abitanti presentano un rapporto medio dipendenti/popolazione pari a 1/159, mentre a Valbrenta tale rapporto, calcolato con riferimento alla popolazione residente al 31.12.2024 (n. 4809 unità), è pari a 1/192,4 (25/4809).

A seguito dell’attuazione della strategia assunzionale derivante dalla presente programmazione (di cui si darà conto *infra*), il Comune di Valbrenta si manterrà comunque ampiamente al di sotto del suddetto valore soglia, attestandosi su un rapporto dipendenti/popolazione, sempre calcolato con riferimento alla popolazione residente al 30.11.2024 e ai dipendenti in servizio effettivo presso l’Ente, pari a 1/185 (26/4809).

Non sussistono duplicazioni di competenze.

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 L. 160/2016, l’Ente ha rispettato i termini per l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del 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. 26.04.2014, n. 66, convertito in L. 23.06.2014, n. 89, di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29.11.2008, n. 185, convertito in L. 28.01.2009, n. 2;
- l’Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

il Comune di Valbrenta non soggiace al divieto di procedere all’assunzione di personale.

Stima del trend delle cessazioni

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Anno	Area	Profilo	Area CCNL	Orario
Anno 2025	/	Nessuna cessazione prevista	/	/
Anno 2026	/	Nessuna cessazione prevista	/	/
Anno 2027	/	Nessuna cessazione prevista	/	/

Stima dell’evoluzione dei fabbisogni

Per il perseguimento dei fini istituzionali dell’Ente, per l’anno 2025 sono previste le seguenti assunzioni:

PROFILO DI ASSUNZIONE	AREA DI ACCESSO	TEMPO LAVORO	AREA FUNZIONALE DI ASSEGNAZIONE
Istruttore tecnico	Istruttori	36/36	V
Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	Operatori esperti	36/36	V

Non sono previste progressioni verticali tra le Aree funzionali. Le risorse corrispondenti allo 0,55% del monte salari dell’anno 2018, quantificate nel limite massimo di 4.837,67 euro, sono state utilizzate per euro 1.978,42 per effettuare la progressione verticale dall’Area degli Istruttori a quella dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione programmata nel Piano dei fabbisogni per l’anno 2024; per l’effetto, il residuo è pari ad euro 2.859,25.

Pertanto, la dotazione organica dell’Ente, tenuto conto del personale in servizio e dei posti che si intendono ricoprire, risulta la seguente:

Area funzionale	Area professionale	Profilo professionale	Posti totali per	Note
-----------------	--------------------	-----------------------	------------------	------

			Area funzionale	
Area I	Funzionari/EQ	Funzionario amministrativo contabile	5	
	Istruttori	Istruttore amministrativo		
	Istruttori	Istruttore amministrativo		
	Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativo-contabili		
	Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativo-contabili		
Area II	Funzionari/EQ	Funzionario amministrativo contabile	6	Posto vacante ma non disponibile (art. 110 co. 5 TUEL)
	Funzionari/EQ	Funzionario amministrativo contabile		
	Funzionari/EQ	Funzionario amministrativo contabile		
	Istruttori	Istruttore amministrativo contabile		
	Istruttori	Istruttore amministrativo contabile		Distaccato presso l'Area VI
	Istruttori	Istruttore amministrativo contabile		
Area IV	Funzionari/EQ	Funzionario amministrativo contabile	3	
	Funzionari/EQ	Funzionario socio assistenziale - assistente sociale		
	Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativo-contabili		
Area V	Funzionari/EQ	Funzionario tecnico	10	
	Funzionari/EQ	Funzionario tecnico		
	Funzionari/EQ	Funzionario tecnico		
	Istruttori	Istruttore tecnico		Assunzione mediante concorso
	Istruttori	Istruttore amministrativo		
	Operatori esperti	Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi		
	Operatori esperti	Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi		
	Operatori esperti	Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi		
	Operatori esperti	Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi		Scorrimento graduatoria dell'Ente
	Operatori	Operatore servizi tecnico manutentivi		
Area VI	Funzionari/EQ	Funzionario tecnico	3	
	Istruttori	Istruttore tecnico		
	Istruttori	Istruttore - Guardia boschiva		
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>			<b>27</b>	

### 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse - strategia di copertura del fabbisogno

#### Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 04.12.2024, è stato approvato il trasferimento del Servizio Manutenzioni dall'Area VI all'Area V con decorrenza 01/01/2025, pertanto a partire da tale data i profili afferenti a tale Servizio, di seguito elencati, sono stati trasferiti all'Area V:

Profilo	Area professionale	Orario
Funzionario tecnico	Funzionari/EQ	36/36
Istruttore amministrativo	Istruttori	36/36
Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	Operatori esperti	36/36
Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	Operatori esperti	36/36
Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	Operatori esperti	36/36
Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	Operatori esperti	36/36
Operatore servizi tecnico manutentivi	Operatori	30/36

#### Assunzioni mediante procedura concorsuale/utilizzo graduatorie concorsuali vigenti

La copertura dei posti sottoindicati avverrà attraverso le modalità indicate a fianco di ciascuno.

L'attuazione del programma assunzionale è subordinata all'esperimento della procedura prevista dall'art. 34-bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165.

PROFILO DI ASSUNZIONE	N. UNITA'	MODALITA' DI ASSUNZIONE	TITOLO DI STUDIO DI ACCESSO
ISTRUTTORE TECNICO	1	CONCORSO	Secondo le declaratorie dei profili professionali dell'Ente previste nel Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi
OPERATORE ESPERTO SERVIZI TECNICO-MANUTENTIVI	1	SCORRIMENTO GRADUATORIA DELL'ENTE	Secondo le declaratorie dei profili professionali dell'Ente previste nel Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi

Rispetto alle modalità di assunzione programmate, si fa presente che, fino al 31.12.2025, ai sensi dall'art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, come da ultimo modificato dall'art. 1, comma 10-bis, del D.L. 27.12.2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dalla L. 21.02.2025, n. 15, le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001. Pertanto, considerate le notevoli difficoltà a reperire personale interessato a processi di mobilità a causa della particolare collocazione geografica dell'Ente e della criticità degli organici presente nella maggior parte degli Enti locali, si ritiene sussistano i presupposti per avvalersi della procedura concorsuale prevista dalla legge.

Con riferimento al reclutamento del profilo di Istruttore tecnico, si precisa, anche agli effetti dell'art. 4, comma 3, lett. a), del D.L. 31.08.2013, n. 101, convertito dalla L. 30.10.2013, n. 125, come interpretato dall'art. 4, comma 1, del D.L. 14.03.2025 n. 25, che non sussistono graduatorie dell'Ente in corso di validità per l'attingimento del profilo in questione. Rispetto al possibile utilizzo di graduatorie di altri Enti, si rappresenta che, stante l'insussistenza di ragioni di preferenza dovute alla maggiore economicità della procedura (in considerazione del fatto che i concorsi verranno svolti con l'eventuale ricorso ad un solo commissario esterno), si ritiene prevalente l'interesse prioritario del Comune di valutare in via diretta i candidati al concorso sulla base delle specifiche competenze ricercate dall'Ente.

#### Assunzioni mediante procedura di mobilità volontaria

Non è prevista la copertura di posti vacanti attraverso l'esperimento di mobilità volontaria diretta ex art. 30, comma 1 e 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Si evidenzia che l'Ente, nelle more dell'attivazione delle programmate procedure di reclutamento, si riserva la possibilità di stipulare convenzioni per l'utilizzo congiunto di personale ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022.

#### Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Con decorrenza 1° gennaio 2025 e sino al 31 dicembre 2025, si prevede l'assunzione, mediante l'istituto dello "scavalco di eccedenza" ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, di una figura di Funzionario amministrativo a supporto dell'Area VI per il Servizio commercio. Lo scavalco verrà attivato per una media di 8 ore settimanali. Tale assunzione a tempo determinato, il cui costo complessivo ammonta ad euro 11.350,00, rispetta il tetto di spesa del lavoro flessibile e viene finanziata con i risparmi di spesa derivanti dal collocamento in aspettativa di un profilo di Funzionario amministrativo contabile in dotazione organica, a seguito di incarico ai sensi dell'art. 110 del TUEL presso altro Ente.

#### Assunzioni mediante stabilizzazione di personale

Non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione per il triennio 2025-2027, né ricorrono i presupposti per la relativa attivazione all'interno dell'Ente.

#### Altre disposizioni

Per le tre annualità del Bilancio di previsione 2025/2027:

- si prevede che la copertura dei posti, già presenti e coperti in dotazione organica, che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessiti di modifica del Piano dei fabbisogni, nel rispetto dei vincoli di spesa, fermo restando l'espletamento delle procedure per la posizione da ricoprire, ricorrendo in via prioritaria alla mobilità fra Enti e, in subordine, allo scorrimento di graduatorie proprie o di altri Enti ed all'effettuazione di concorso pubblico;
- di autorizzare il Responsabile dell'Area II - Economico-Finanziaria e Personale, sentito il Responsabile d'Area direttamente interessato, a sostituire, con assunzioni di lavoro flessibile da effettuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio e previa variazione dello stesso, i dipendenti che si assentino dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto.

#### **Certificazione del Revisore dei conti**

In conformità all'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, la presente sottosezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta all'Organo di revisione contabile per l'accertamento della conformità al 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. n. 34/2019 convertito in L. n. 58/2019, ottenendone parere positivo come risulta da verbale n. 5 del 25.03.2025, acquisito a prot. comunale n. 3916 in pari data.

### **3.3.4 Formazione del personale**

#### **3.3.4.1 Premesse**

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.

Il comma 7-ter dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, inserito dall'art. 1, comma 14-sexies, D.L. 22.04.2023, n. 44, convertito dalla L. 21.06.2023, n. 74, stabilisce che, nell'ambito della sottosezione del PIAO relativa alla formazione del personale, le Amministrazioni "*indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall'Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le Amministrazioni (...) individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi*".

In conformità alla norma richiamata, e in attuazione di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lettera c), n. 4, del D.M. n. 132/2022, l'Ente definisce, nella presente sottosezione, le azioni/attività le strategie di formazione del personale, evidenziando:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

L'attività formativa oggetto della presente programmazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il dipendente va considerato come un soggetto che richiede un riconoscimento e deve sviluppare le proprie competenze, al fine di erogare servizi in maniera più efficiente nei confronti dei cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è garantito a tutto il personale, in relazione ai bisogni formativi espressi da ciascun dipendente e rilevati dal Responsabile d'Area di riferimento, anche in relazione all'esigenza di agevolare la conciliazione dei tempi lavorativi con le necessità familiari, e comunque dando preferenza ai corsi tenuti in modalità di videoconferenza online, in quanto permettono, oltre a un considerevole contenimento dei costi, un significativo risparmio di tempo (non essendo necessari trasferimenti), favorendo in tal modo le suddette esigenze di conciliazione vita-lavoro (si richiama, in proposito, l'Obiettivo - azione positiva n. 1, programmato nell'ambito della sottosezione *Performance*, al paragrafo 2.2.5 - Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere);
- continuità: la formazione è erogata in via continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti con possibilità di inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Anche nel triennio 2025-2027 è, pertanto, prevista l'effettuazione di adeguate attività formative, sia di livello generale, rivolte a tutti i dipendenti e mirate all'aggiornamento delle competenze e dei comportamenti negli ambiti di materia che saranno di seguito indicati, sia di livello specialistico, rivolte ai Responsabili dei servizi e al personale segnalato dai Responsabili medesimi e intese ad approfondire tematiche specifiche in relazione ai diversi ruoli svolti.

#### **3.3.4.2 Aree tematiche e priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze**

La programmazione e la gestione delle attività formative devono tenere conto delle norme di legge e disposizioni contrattuali, incluse quelle inerenti alla formazione obbligatoria ovvero:

- l'art. 1, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 165/2001, che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16.11.2022, i quali stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'azione delle amministrazioni;
- la L. n. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ed i successivi decreti attuativi (in particolare D.Lgs. n. 33/2013 e D.Lgs. n. 39/2013), che prevedono l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo due livelli differenziati di formazione:
  - a) un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e l'affinamento dei comportamenti sui temi dell'etica e della legalità;