

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sotto sezione struttura organizzativa

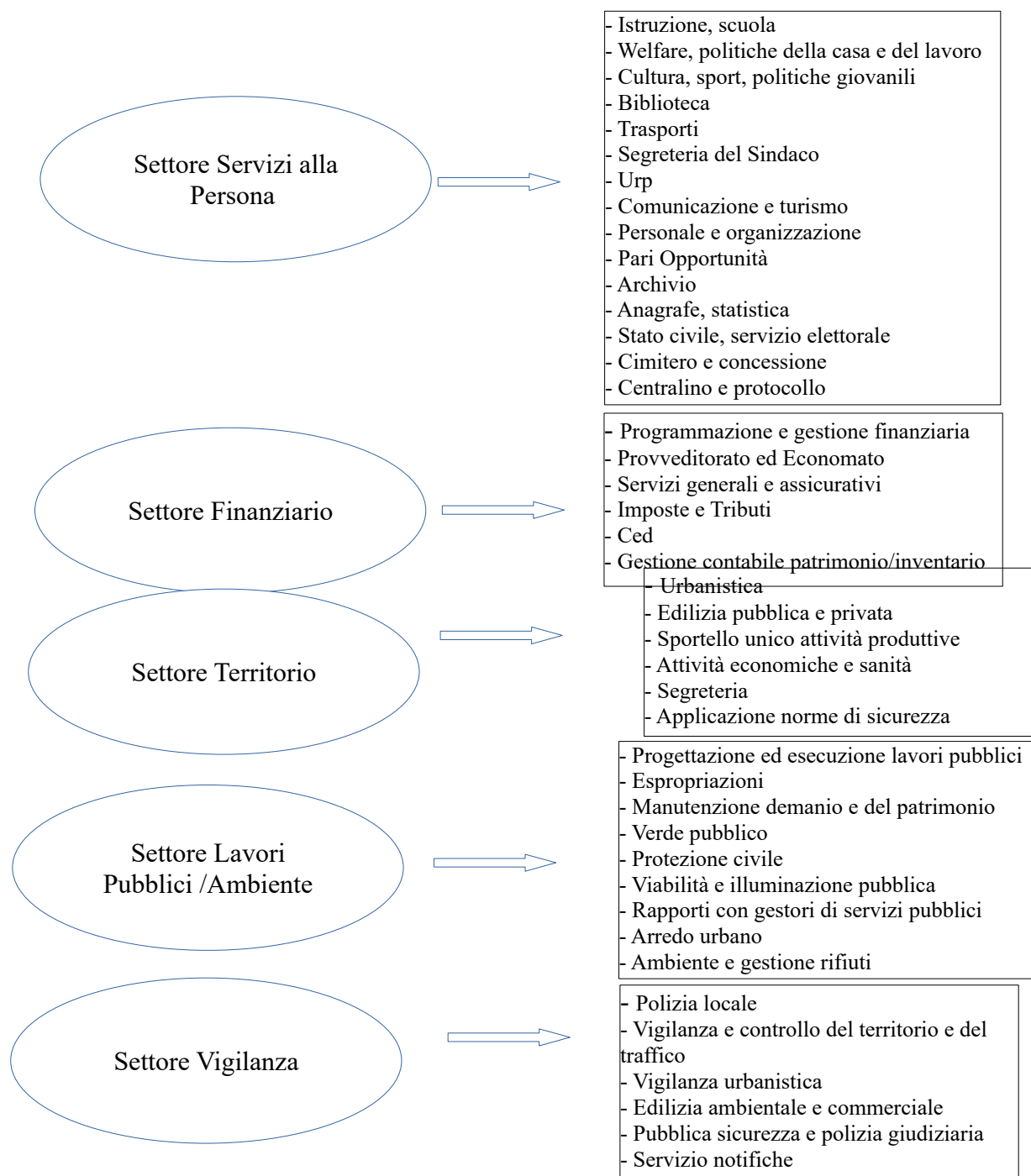
L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato la deliberazione della Giunta Comunale n. 178 del 17/09/2025.

Dal suddetto regolamento si evince l'assetto organizzativo del Comune che si articola in servizi e uffici.

I servizi rappresentano le unità organizzative di massima dimensione, alla direzione dei quali sono preposti dipendenti appartenenti all'Area Funzionari e di Elevata qualificazione, appositamente individuati con decreto.

SEGRETERIO COMUNALE titolare della sede a far data dal 7 gennaio 2026

Segreteria – delibere, Albo pretorio on line, Partecipate, Affari legali e contratti.



Le unità di personale in servizio al 31.12.2025 risultavano n. 54, alla data di adozione del presente documento sono n. 53 (dato al 04.02.2026), e sono così ripartite:

Settore Servizi alla Persona

- n. 5 Funzionari Amministrativi, di cui n. 1 con incarico di elevata qualificazione
- n. 14 Istruttori Amministrativi, di cui n. 2 part time 80% e 2 staff del Sindaco part time 50%
- n. 3 Operatore Esperto Amministrativo

Totale dipendenti: n. 22

Settore Finanziario

- n. 3 Funzionari Amministrativi, di cui n. 1 con incarico di elevata qualificazione
- n. 4 Istruttori Amministrativi, di cui n. 1 part time 90%
- n. 1 Istruttore Tecnico
- n. 1 Istruttore Informatico

Totale dipendenti: n. 9

Settore Territorio

- 2 Istruttori Tecnici, 1 Istruttori Amministrativi

Totale dipendenti: n. 3

Settore Lavori Pubblici e Ambiente

- n. 3 Funzionari Tecnici, di cui n. 1 con incarico di elevata qualificazione
- n. 3 Istruttori Tecnici
- n. 5 Operatori Esperti Tecnici

Totale dipendenti: n. 11

Settore Vigilanza

- n. 1 Funzionario di Polizia Locale con incarico di elevata qualificazione
- n. 6 istruttori di Polizia Locale
- n. 1 Operatore Esperto amministrativo

Totale dipendenti: n. 8

3.2 Sotto Sezione Organizzazione del Lavoro Agile

E' stato approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 01.07.2024, il regolamento per la disciplina del lavoro agile.

3.3 Sotto Sezione Piano Triennale Del Fabbisogno Di Personale

Il principio contabile concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP) sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

In questa sotto sezione pertanto vengono presentate le linee guida relative alla programmazione del fabbisogno di personale per il periodo 2025-2027 premettendo che:

- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, dispone che "gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale";
- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del personale;

- l'art. 6, comma 3, del D. Lgs 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 75/2017, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), prevede che ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6, comma 4, del predetto decreto legislativo, stabilisce che il documento di programmazione debba essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e risulti coerente con gli strumenti di programmazione economica-finanziaria;
- l'art. 6-ter, comma 1 del medesimo decreto prevede che, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- il decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- l'art. 33, al comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con la L. 58/2019 ha introdotto un nuovo modello di gestione delle assunzioni, non ponendo più il limite di spesa economico a carattere rigido, come era disposto dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, ma facendo riferimento al criterio della sostenibilità finanziaria, ovvero la capacità assunzionale degli Enti è definita sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziato per fascia demografica, sulla base di un parametro finanziario di flusso, a carattere variabile, quale la media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati dall'Ente, calcolate al netto del "Fondo crediti di dubbia esigibilità";
- l'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27.04.2020 ha, poi definito le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio.

In particolare i Comuni possono 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 espresso in percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale nuovo sistema ha prodotto come effetto, per i soli comuni cui si applica la novellata normativa in materia di assunzioni, che le mobilità incidono sui parametri del calcolo e, pertanto, non sono ritenute neutre ai fini della spesa.

Il Comune di Pianezza con una popolazione al 31.12.2025 pari a n. 15693 abitanti si colloca nella fascia demografica dei comuni da 10.000 a 59.999 abitanti con valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti del 27%.

Per l'Ente il rapporto tra la spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2022-2023-2024 ultimo anno di riferimento 2024 rendiconto approvato), al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità è pari al 20,17%, inferiore pertanto al valore soglia per la classe demografica di appartenenza.

Di conseguenza, ai sensi dell'art. 5, tab.2) del citato decreto, assestandosi l'Ente al di sotto di tale soglia, può incrementare annualmente, fino al 31.12.2025, per le assunzioni a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018 fino al 19% nel 2022, fino al 21% nel 2023 e fino al 22% nell'anno 2024, fermo restando che la percentuale individuata per ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti, il rispetto pluriennale e il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e

del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 del medesimo decreto. Tale incremento per l'anno 2026 è calcolato nella misura del 11,53%. Dal 2025 si applica l'art. 6, comma 2 del citato DPCM 17.03.2020

Il testo presentato in questa sezione delinea le indicazioni per la programmazione del personale alla luce del programma politico previsto nel DUP, alle esigenze di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse necessarie al funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie di bilancio e alle modifiche normative in relazione ai vincoli assunzionali intervenuti.

Sulla base delle nuove regole dettate dalla riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego (D.Lgs. 75/2017, più volte integrato e modificato nel corso degli anni 2022 e 2023) l'organizzazione degli uffici deve essere ispirata al rispetto dei seguenti principi:

- a) dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
- b) essere conforme al "piano triennale dei fabbisogni";
- c) essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
- d) ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di "obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini";
- e) garantire "l'ottimale distribuzione delle risorse umane";
- f) essere coerente con "la pianificazione pluriennale delle attività e della performance";
- g) essere coerente "con le linee di indirizzo" emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- h) essere compatibile con le "risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano" quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio" e di "quelle connesse alle facoltà assunzionali" dell'ente.

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

- a) Nel corso dell'anno 2026 potrà essere modificata la distribuzione del personale tra i vari servizi a seguito di cessazioni dal servizio di dipendenti e in un'ottica di riorganizzazione dell'assetto dell'Ente;
- b) potranno essere previste modifiche del personale in termini di inquadramento, avvalendosi delle facoltà previste dall'art. 13 comma 6 del nuovo CCNL del 16.11.2022, relativamente al nuovo sistema di classificazione e progressione all'interno e tra le aree del personale di cui al Titolo III, Capo I.

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Nel corso del triennio si procederà alla sostituzione del personale che man mano cesserà per collocamento in quiescenza o dimissioni volontarie o passaggio presso altre Amministrazioni, garantendone il relativo turn over e le nuove figure professionali potranno essere reclutate secondo le seguenti modalità e ordine di priorità:

- mobilità volontaria interna;
- mobilità esterna;
- scorrimento graduatorie proprie o di altri Enti;
- concorso pubblico.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E VINCOLI NORMATIVI

In fase di aggiornamento del programma triennale e annuale del fabbisogno del personale è necessario coniugare la necessità di avere una dotazione di risorse umane e competenze in grado di perseguire, oltre alle funzioni istituzionali anche i programmi prioritari di questa Amministrazione, con la normativa vigente.

L'incremento, reso possibile dalla riforma delle assunzioni, deve tener conto tuttavia delle reali disponibilità del bilancio e della considerazione che l'attuale dotazione organica, pari a 53 unità (dato alla data del 01.01.2026) dovrà essere adeguata alla necessità di ricoprire i posti che si sono resi vacanti nel corso dell'anno 2025 .

Il fabbisogno di personale a livello triennale ed annuale deve rispettare le disposizioni ed i presupposti che regolano le facoltà assunzionali a tempo indeterminato per gli enti locali come illustrate in sintesi:

- programmazione delle politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000;
- ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche e la programmazione triennale del fabbisogno del personale (art. 6 D.Lgs. n. 165/2001);
- effettuazione della ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011);
- approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006);
- aggiornamento del sistema di valutazione ai sensi del D.Lgs. 150/2009 secondo le regole stabilite nei singoli regolamenti di organizzazione (articolo 10, comma 5, d. lgs. 150/2009);
- rispetto dei tempi medi di pagamento dell'anno 2021, stabiliti in misura non superiore a 30 giorni (art. 41, comma 2, D.L. 66/2014);
- conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2023;
- approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni;
- assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- comunicazione ex articolo 34 bis D.Lgs. n. 165/2001.

INDIRIZZI PER LE POLITICHE OCCUPAZIONALI NEL TRIENNIO

La programmazione e le politiche di gestione del personale, come detto, devono essere coerenti e funzionali agli obiettivi e alle scelte amministrative.

Per il triennio 2026-2028, all'atto di redazione del Documento Unico di Programmazione, visti i predetti vincoli di contenimento delle spese di personale, si prevede la sostituzione di tutte le cessazioni verificatesi nell'anno 2025 il cui posto risulta ancora vacante e di quelle che potranno verificarsi a seguito di dimissioni o cessazioni di contratto di lavoro a seguito di procedure di mobilità garantendo così **la conferma delle 61 unità di personale, di cui n. 53 attualmente in servizio**, che si ritengono sufficienti a garantire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi resi ai cittadini, dettati dall'Amministrazione Comunale.

A) FACOLTÀ ASSUNZIONALI

ANNO	PROFILO	N. UNITA'	MODALITA' DI ASSUNZIONE
2026	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	Utilizzo graduatoria selezione pubblica del 2025
2026	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	1	Scorrimento graduatoria selezione pubblica del 2025
2026	ISTRUTTORE TECNICO	1	Scorrimento graduatoria selezione pubblica del 2025

Al fine di mantenere la suddetta dotazione organica e nell'ambito delle capacità assunzionali dell'Ente sono previste le seguenti assunzioni:

ANNO 2026: a seguito di mutate esigenze organizzative rispetto al piano assunzionale del 2025 nel 2026 è prevista, tramite lo scorrimento di graduatorie di selezioni pubbliche del 2025:

- l'assunzione di un agente di Polizia Locale (Area degli Istruttori) al posto di un Funzionario di Vigilanza – Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazione (ex categoria D);
- l'assunzione di un istruttore tecnico (Area degli Istruttori) per la copertura di un posto resosi vacante a seguito di cessazione di dipendente con decorrenza dal 01/08/2025;
- l'assunzione di un Funzionario Amministrativo - Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazione (ex categoria D), per la copertura di un posto di istruttore amministrativo (Area degli Istruttori) che si renderà vacante per mobilità nel corso dall'anno 2026, rispettando la invarianza della spesa del personale a seguito dell'assunzione di un agente di Polizia Locale (Area degli Istruttori) al posto di un Funzionario di Vigilanza.

Si procederà inoltre alla eventuale copertura di posti che si rendessero vacanti a seguito di cessazione al fine di mantenere la dotazione organica a regime di n. 61 unità.

ANNO 2027: nessuna assunzione, salvo copertura di posti che si rendessero vacanti a seguito di cessazione al fine di mantenere la dotazione organica a regime di n. 61 unità.

ANNO 2028: nessuna assunzione, salvo copertura di posti che si rendessero vacanti a seguito di cessazione al fine di mantenere la dotazione organica a regime di n. 61 unità.

L'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno del personale, nel confermare la dotazione organica di n. 61 unità, mira a sostituire esclusivamente le cessazioni che sono in previsione o che potrebbero verificarsi. Sono fatte salve altre eventuali assunzioni a tempo determinato per profili tecnici che possano rendersi necessarie per consentire l'attuazione del PNRR laddove il Comune risultasse destinatario di contributi non gestibili con l'attuale dotazione organica.

B) LAVORO FLESSIBILE

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone che *“All'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";*

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie chiarisce *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;*

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;

- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga.

Alla luce di quanto sopra è stata predisposta la seguente tabella riassuntiva con la quale sono fissati i limiti di spesa per la costituzione, nel triennio, di rapporti di lavoro flessibili:

LIMITE SPESA COMPLESSIVA LAVORO FLESSIBILE COMPRENSIVA DI ONERI: € 198.192,51. Si è proceduto nell'anno 2024 all'assunzione di due unità di personale a tempo determinato e part time al 50% in qualità di Staff del Sindaco.

C) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

In relazione a quanto disposto dall'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, come da ultimo modificato con D.L. 30.12.2023, n. 215, come convertito nella Legge n. 18 del 23.02.2024, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", e sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta quanto segue:

non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017 ess.mm.iii.

D) PROGRESSIONI ORIZZONTALI – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

A seguito del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 17.12.2025 con il quale sono stati stabiliti i criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche all'interno delle aree, con la determinazione del Responsabile del Settore Servizi alla Persona n. 499 del 15.12.2025 si è proceduto all'approvazione del relativo avviso e schema di domanda, e con determinazione del Responsabile del Settore Servizi alla Persona n. 83 del 03.03.2025 è stata approvata la graduatoria.

E) PROGRESSIONI VERTICALI – PROGRESSIONI TRA LE AREE

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 245 del 10.12.2025 sono stati previsti, sulla base delle risorse disponibili, i seguenti passaggi di Area:

- n. 2 posti da Area degli Operatori Esperti ad Area degli Istruttori presso il Settore Servizi alla Persona;
- n. 1 posto da Area degli Istruttori ad Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione presso il Settore Lavori Pubblici;
- n. 1 posto da Area degli Istruttori ad Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione presso il Settore Servizi alla Persona.

Con determinazione del Responsabile del Settore Servizi alla Persona n. 498 del 15.12.2025 sono stati approvati i bandi per la progressione tra le Aree. Si è proceduto alla verifica dei requisiti previsti e ai colloqui dei candidati ammessi alla selezione e successivamente, con determinazione del Responsabile del Settore Servizi alla Persona n. 63 del 04.02.2026, si è proceduto all'approvazione dei verbali delle commissioni esaminatrici. Sono stati attribuiti i passaggi previsti dalla succitata deliberazione di Giunta Comunale n. 245 del 10.12.2025.

3.4 Sotto Sezione Piano Triennale della Formazione del Personale –

Premessa e riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione, nonché 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 e funzioni di:

valorizzazione del personale intesa anche come

- ☐ fattore di crescita e innovazione;

□ miglioramento della 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.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

□ il D.Lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), 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 Funzioni Locali del 16.11.2022, che stabiliscono i principi generali e le finalità della formazione, in un'ottica di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, intendendo la stessa 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'attività delle amministrazioni;

□ il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; principi ribaditi dall'art. 56 del CCNL 16.11.2022 relativo alla pianificazione strategica di conoscenze e saperi, in cui indirizza gli enti a favorire misure formative finalizzate alla transizione digitale, nonché interventi volti all'accrescimento delle competenze digitali;

□ la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.Lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1, comma 5, lettera b), comma 8, comma 10, lettera c) e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;

□ il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle

misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”; concetto ripreso nell’aggiornamento del Codice di comportamento del Comune di Pianezza, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri della Giunta Comunale n.103 del 29.12.2022.

□ il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i soggetti incaricati e autorizzati al trattamento dei dati e il Responsabile Protezione Dati;

□ il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.Lgs. n. 179/2016; D.Lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:

a) Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

b) Le suddette politiche di formazione sono, altresì, volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

□ il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo Unico Sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”

Si aggiunge inoltre che l’aggiornamento del codice di comportamento, approvato con deliberazione del Commissario straordinario assunti i poteri della Giunta Comunale con propria deliberazione n. 103 del 29.12.2022, prevede all’art. 19 “Attività formative” quanto segue:

“1. Al personale sono rivolte attività formative volte a consentire una maggiore conoscenza dei contenuti del presente codice di comportamento, anche nell’ambito delle iniziative di formazione previste dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

2. Le attività formative sul presente Codice includono lo svolgimento di cicli formativi obbligatori, la cui durata ed intensità saranno proporzionali al grado di responsabilità, sui temi dell’etica e sul comportamento etico.

3. Ciascun Responsabile promuove e favorisce la partecipazione del personale assegnato alle iniziative formative riguardanti il codice di comportamento, avvalendosi anche del supporto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che potrà formulare specifiche indicazioni/direttive.”

Si rimanda, inoltre al Punto 7.2 - FORMAZIONE – del Piano Anticorruzione – Aggiornamento 2026/2028, contenuto nella SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - Sottosezione 2.4. Rischi corruttivi, che prevede quale ulteriore misura, quella di assicurare la formazione ed informazione del personale dipendente secondo il sistema c.d a cascata: il Segretario curerà quella dei Responsabili e costoro quella dei collaboratori assegnati al proprio Settore.