



Cremona

COMUNE DI CREMONA

PIAO 2024 – 2026

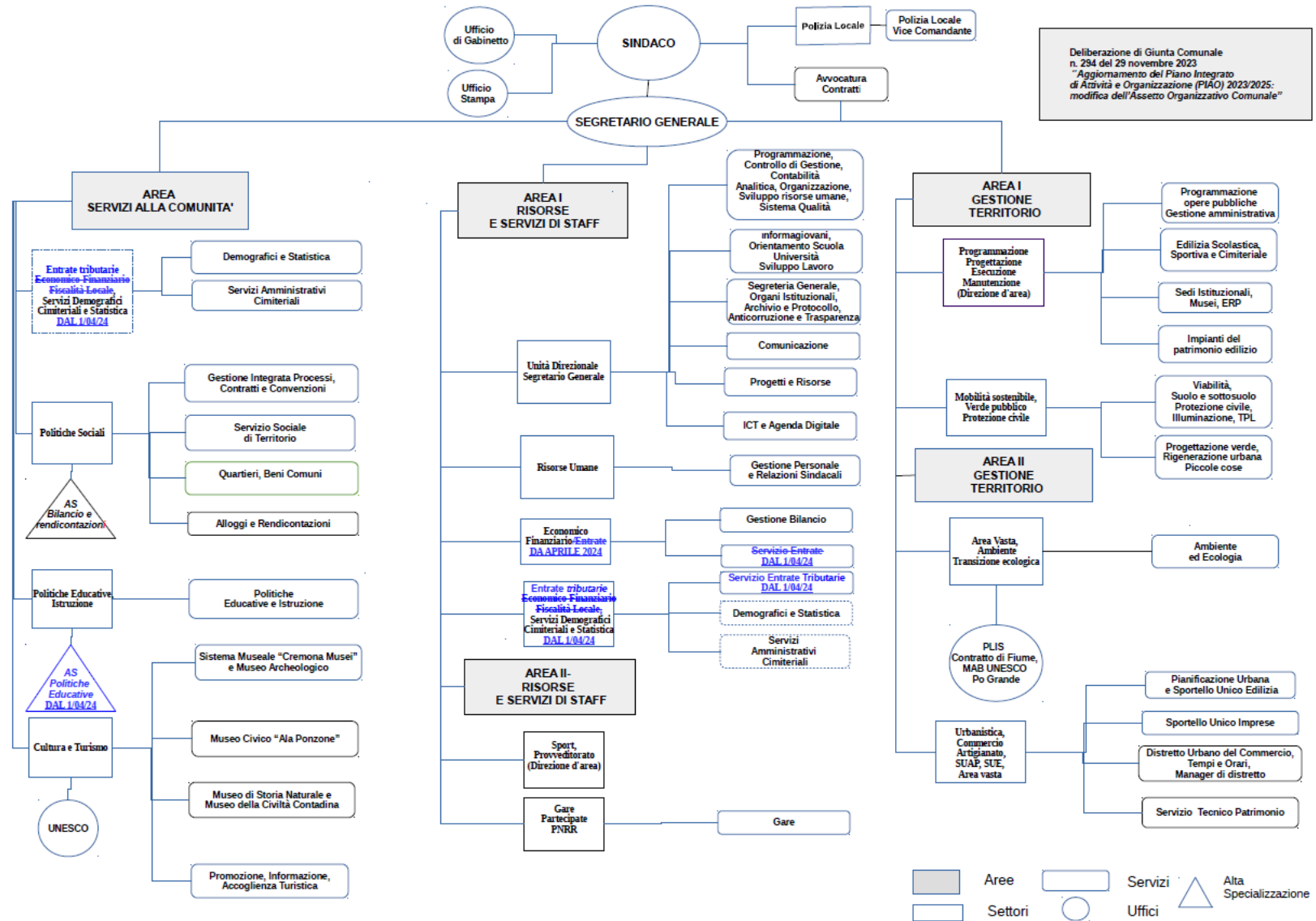
Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

SUB INDICE SEZIONE 3

3.	<i>Sezione 3: Organizzazione e capitale umano</i>		
a)	<i>Sottosezione 3.1</i>	<i><u>Struttura organizzativa</u></i>	<i>Pag. 114</i>
	3.1.1	<i><u>Le risorse umane disponibili</u></i>	<i>Pag. 116</i>
	3.1.2	<i><u>Prospettive</u></i>	<i>Pag. 119</i>
	3.1.3	<i><u>Sviluppo e prospettive organizzative dell'ente</u></i>	<i>Pag. 121</i>
b)	<i>Sottosezione 3.2</i>	<i><u>Organizzazione del lavoro agile</u></i>	<i>Pag. 122</i>
c)	<i>Sottosezione 3.3</i>	<i><u>Piano triennale dei fabbisogni di personale</u></i>	<i>Pag. 123</i>
	3.3.1	<i><u>Piano Formazione 2024</u></i>	<i>Pag. 140</i>
	3.3.2	<i><u>Piano azioni positive 2024</u></i>	<i>Pag. 151</i>

a) Sottosezione 3.1 - Struttura Organizzativa

Si richiama di seguito l'organigramma approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 294 del 29 novembre 2023 ad oggetto "Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025: modifica dell'Assetto Organizzativo Comunale" :



3.1.1 - Le risorse umane disponibili

Le dinamiche occupazionali del Comune di Cremona hanno registrato nel corso degli ultimi sei-sette anni una significativa flessione, ascrivibile principalmente all'incidenza dei vincoli occupazionali previsti dalla legislazione nazionale. L'andamento registrato, infatti, dimostra come, a fronte di 701 dipendenti presenti al 31.12.2016 (dei quali cui 633 di ruolo, compresi i dirigenti), al 01.01.2024 il numero si sia ridotto di oltre ottanta unità, passando a 617 (dei quali 568 dipendenti di ruolo, compresi i dirigenti).

In ogni caso va considerato che si sono concluse varie procedure concorsuali sul finire del 2023 che consentiranno diverse assunzioni nei primi mesi del 2024, come da previsioni inserite nel piano fabbisogni 2023/2025; in aggiunta a tali assunzioni, si procederà all'attivazione di nuove procedure concorsuali o selettive derivanti dalla pianificazione 2024/2026. Resta fermo il fatto che l'Ente deve operare affinché il trend di crescita assunzionale già individuato nel biennio 2023-2024 possa consolidarsi nel tempo nell'ottica di assicurare un numero di dipendenti che sia sufficientemente adeguato ai servizi da erogare: certamente va rifuggita la logica del turn-over secco (uno esce e uno entra), ma neppure è accettabile, in un periodo particolarmente delicato come quello attuale, che non si riesca, sotto il profilo numerico, ad andare oltre la sostituzione dei cessati.

A tale proposito si segnala la criticità, ormai generalizzata negli enti locali, nel reperimento di figure tecnico-specialistiche, da destinare, in particolare, agli uffici addetti alla gestione di progetti di riqualificazione urbanistica, finalizzati al recupero edilizio nonché alla gestione dei procedimenti in materia ambientale.

Appare, altresì, importante continuare il percorso intrapreso finalizzato a ridurre il ricorso alle assunzioni a termine, rendendo il più possibile stabile il rapporto di lavoro, con particolare riferimento all'ambito educativo.

Si evidenzia, infine, come il complessivo numero di assunzioni nel biennio 2022-2023 sia stato possibile grazie al posizionamento dell'Ente nella fascia dei Comuni virtuosi, ai fini di cui al DM 17.3.2020: il principio assunzionale, correlato alla sostenibilità della spesa, impone all'Ente di considerare attentamente non solo l'ammontare complessivo delle risorse destinate a finanziare i costi del personale dipendente, ma anche le entrate correnti, nell'ottica di dare attuazione al piano dei fabbisogni. A valere su 2024, nelle more dell'approvazione del rendiconto di bilancio, sulla base dei dati allo stato disponibili, l'Ente rimarrà nella prima fascia, quella degli enti c.d. virtuosi, pertanto con possibilità di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Di seguito il trend del rapporto abitanti/dipendenti, dal 2016 al 2023: l'andamento dimostra chiaramente come, a fronte di una sostanziale invarianza della popolazione, il rapporto è significativamente aumentato dal 2018 in relazione alla riduzione del personale. Le assunzioni previste dovranno consentire una riduzione di tale rapporto.

PERSONALE IN SERVIZIO (tempo indeterminato, determinato, dirigenza)

Data	Popolazione	Numero dipendenti	Rapporto Abitanti/ dipendenti
31.12.2016	71.924	701	102,60
31.12.2017	72.077	698	103,26
31.12.2018	72.680	657	110,62
31.12.2019	72.399	659	109,86
31.12.2020	71.223	648	109,91
31.12.2021	71.751	654	109,71
31.12.2022	71.625	612	117,03
31.12.2023	71.270	627	113,67

Nella tabella che segue si dà conto del trend delle assunzioni e delle cessazioni del personale di ruolo intervenute dal 2016.

CESSAZIONI E ASSUNZIONI PERSONALE DI RUOLO

Anno	Assunzioni (A)	Cessazioni (B)	Differenza (A-B)
2016	8	15	-7
2017	11	28	-17
2018	46	37	+9
2019	26	35	-9
2020	14	49	-35
2021	63	47	+16
2022	38	54	-16
2023	41	52	-11
Totale	247	317	-70

Passando ad una rapida analisi della spesa di personale, va osservato come il trend delle dinamiche occupazionali si sia riflesso sull'andamento della spesa di personale sia in valore assoluto sia in rapporto al totale delle spese correnti. Va peraltro tenuto presente che nel novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL che ha comportato l'erogazione di oltre 720.000 euro a titolo di arretrati triennio 2019/2021 e di oltre 560.000 euro per adeguamenti a decorrere dall'anno 2022.

L'andamento della spesa di personale sostenuta -in termini assoluti- denota un trend in diminuzione (sia con riferimento al biennio 2016-2017, sia con riferimento al periodo 2018-2021). Nel 2020 la riduzione della spesa è da correlarsi al notevole rallentamento delle assunzioni causa pandemia nonché all'effetto delle cessazioni agevolate di Quota 100. Nel 2021, la riduzione della spesa di personale è da rinvenire nel significativo numero di cessazioni (47) e nel fatto che le assunzioni sono state realizzate per lo più nella parte finale dell'anno (settembre-dicembre).

Anno	Spesa personale	% su tot. spesa corrente*
2016	€ 24.423.778	32,64%
2017	€ 23.995.662	33,17%
2018	€ 25.073.476	32,98%
2019	€ 24.944.234	34,05%
2020	€ 23.851.257	29,69%
2021	€ 23.616.536	28,38%
2022	€ 23.357.398	27,19%

*la percentuale indicata considera esclusivamente la spesa di personale del Comune rapportata alle proprie spese correnti.

3.1.2 - Prospettive

I temi principali su cui saranno articolate le politiche di gestione delle risorse umane nell'arco del triennio 2024-2026 possono essere ricondotte alle seguenti direttrici: a) la valorizzazione del capitale umano e ingaggio dei giovani talenti, b) l'acquisizione del personale attraverso una attenta valutazione delle competenze trasversali e c) la ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ente in relazione, da un lato, agli adempimenti correlati all'attuazione dei progetti PNRR e, dall'altro, alle cessazioni di figure dirigenziali intervenute nello scorso anno e che interverranno nel corso del 2024 e del 2025.

a) valorizzazione del capitale umane e ingaggio dei giovani talenti

In un periodo come quello attuale che si presenta particolarmente complicato per la Pubblica Amministrazione sotto il profilo della sua attrattività, risulta indispensabile cercare di utilizzare al meglio gli istituti contrattuali previsti, nell'ottica di valorizzare, per quanto possibile, i migliori talenti presenti nell'Ente ed evitare che risorse preziose per la gestione dei servizi optino per altre opportunità lavorative fuori dall'Ente. A tale riguardo, sarà importante aprire un serio confronto con la parte sindacale per l'attivazione di procedure, nel corso del biennio 2024-2025, finalizzare ad assicurare progressioni tra le aree, ricorrendo, in particolare, alla facoltà concessa dalle disposizioni contrattuali di derogare al possesso del titolo di studio, valorizzando l'esperienza acquisita sul campo.

Sul fronte assunzionale sarà, invece, importante favorire l'ingaggio di giovani laureati o in fase di conclusione del percorso universitario, per il periodo 2024-2026, mediante gli istituti previsti dalle disposizioni di cui al DL n. 44/2023 convertito in L. n. 74/2023: le norme introdotte nel nostro ordinamento sono finalizzate a reclutare i giovani talenti nella Pubblica Amministrazione; a tale riguardo risulta necessario che i Ministeri interessati emanino al più presto le norme di dettaglio per poter dare attuazione alle previsioni di legge.

b) valutazione delle competenze trasversali

Le nuove linee guida ministeriali in materia di competenze trasversali (da ultimo il DM 9 agosto 2023) e il DPR n. 82/2023, che aggiorna il DPR 487/94, in materia di accesso alla pubblica amministrazione pongono l'accento sulla necessità di procedere nella fase del reclutamento ad una apposita valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali ovvero mediante specifici assesment (con particolare riferimento all'area dirigenziale), anche ricorrendo ad esperti in psicologia del lavoro. L'Amministrazione dovrà, pertanto, definire procedure e contenuti delle prove in modo da poter valutare le capacità, le attitudini e le motivazioni dei candidati in una prospettiva che coniughi il profilo specialistico con quello manageriale, trasversale e comune a tutte le figure. Una Pubblica Amministrazione che vuole rinnovarsi non può trascurare l'aspetto assunzionale, abbandonando le logiche che hanno indirizzato il reclutamento in passato per concentrarsi su elementi soft che attengono al saper essere oltre che al saper fare.

L'analisi da condurre dovrà essere incentrata sui comportamenti che un determinato individuo è in grado di porre in essere in specifici contesti: a tale riguardo andrà condotta una preliminare analisi della posizione di lavoro ricercata e del contesto organizzativo di riferimento e una successiva definizione delle competenze da valutare.

Tale azione è strettamente connessa ad una sostanziale modifica del Regolamento comunale che disciplina le procedure concorsuali e di mobilità volontaria.

c) Ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ente

Le ingenti risorse derivanti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza hanno come comune denominatore la costruzione di un'amministrazione pubblica che possa fungere non più da vagoni di coda ma da locomotiva di testa del Paese, al servizio (e alla guida) dello sviluppo futuro. Il nesso tra attuazione del Piano e ruolo-guida delle pubbliche amministrazioni è condizione determinante del risultato. Anche e, soprattutto, i Comuni sono chiamati a svolgere un

ruolo importante in un quadro di riforme incalzanti e di progettualità da attuare per ammodernare città e territori, renderli più attrattivi, più green, più sicuri e più accoglienti. In altre parole, il PNRR assegna, forse per la prima volta, specificamente alle pubbliche amministrazioni un ruolo cruciale, strategico, in relazione a una molteplicità di «missioni». Definisce quella dell'amministrazione pubblica la fondamentale «riforma orizzontale». Assegna all'amministrazione un compito guida, in molti settori: a cominciare da quello della transizione digitale.

Risulta, pertanto, necessario riflettere sull'organizzazione dell'Ente, sul suo assetto, al fine di valutare modalità organizzative maggiormente rispondenti alle sfide derivanti dall'attuazione di numerosi progetti finanziati con risorse europee e che interesseranno il territorio oltre il 2026 (anno entro cui andranno spesi i finanziamenti), dal momento che gli interventi realizzati genereranno ulteriori processi di sviluppo sociale e crescita di nuove realtà e opportunità, processi che dovranno essere governati e accompagnati anche attraverso un adeguato assetto della macchina amministrativa comunale.

Alle considerazioni sopra esposte si aggiunge la necessità di proseguire il ripensamento della struttura organizzativa in ragione dei pensionamenti, con specifico riferimento all'area dirigenziale (e dei quadri intermedi), che hanno già interessato sin qui significativamente e che continueranno ad interessare il Comune nel triennio 2024/2026: ripensamento che dovrà andare oltre la mera logica del turn-over.

3.1.3 Sviluppo e prospettive organizzative dell'ente

Le strategie introdotte nella gestione macro-organizzativa dell'Ente, sollecitate in particolare dalle problematiche correlate alla riduzione di personale, sono state orientate a:

- potenziare i centri di responsabilità intermedi a presidio e coordinamento delle strutture e unità operative dell'Ente
- attivare azioni finalizzate a favorire un progressivo efficientamento della struttura
- proseguire con azioni di riorganizzazione dei modelli di gestione dei servizi

La complessità di sistema e le contingenze professionali e organizzative hanno reso necessari nel corso del 2023 i seguenti interventi principali, introdotti con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 294 del 29 novembre 2023 ad oggetto. “Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025: modifica dell'Assetto Organizzativo Comunale.”:

1) Con decorrenza 1° gennaio 2024:

- creazione di una nuova Area: Area II – Risorse e servizi di Staff
- creazione di un nuovo Settore “Gare, Partecipate, PNRR”, con copertura di 1 posto di Dirigente attraverso procedura di mobilità volontaria tra Enti della P.A, ex art. 30 del Dl.gs 165/2011
- istituzione di un nuovo Servizio “Gare”
- ridefinizione del Settore “Sport, Provveditorato, Gare ed Economato, in “Sport, Provveditorato” con Direzione d'Area
- ridefinizione del Servizio “Programmazione, Controllo di Gestione, Contabilità Analitica e Partecipate” in “Programmazione, Controllo di Gestione, Contabilità Analitica, Organizzazione, Sviluppo risorse umane, Sistema Qualità” e contestuale cancellazione del Servizio “Organizzazione, Sistema Qualità, Sviluppo Risorse Umane”
- cancellazione dell'Alta Specializzazione “Igiene Urbana , Economia Circolare”

2) Con decorrenza 1° aprile 2024:

- ridefinizione del Settore “Economico Finanziario Entrate” in “Economico Finanziario” con cancellazione del Servizio Entrate
- ridefinizione del Settore “Economico Finanziario , Fiscalità locale, Servizi Demografici , Cimiteriali e Statistica “in Settore “Entrate tributarie, Servizi Demografici , Cimiteriali e Statistica”, in particolare in relazione alla cessazione per pensionamento della relativa figura apicale, circostanza che ha portato la necessità e, nel contempo, l'occasione di riconsiderare in assetto differente le funzioni collegate a tale Settore anche alla luce di assetto e funzioni di altre unità organizzative comunali definite.
- ridenominazione del Servizio “Entrate” in Servizio “Entrate Tributarie”
- istituzione dell'Alta Specializzazione “Politiche Educative”

La deliberazione citata ha dotato l'Ente di un assetto che risulta così configurato:

5 Aree: Servizi alla Comunità; Area I-Risorse e Servizi di Staff, Area II-Risorse e Servizi di Staff, Area I-Gestione del Territorio, Area II-Gestione del Territorio

1 Unità Direzionale Segretario Generale

12 Settori

34 Servizi

2 Unità di Alta Specializzazione

Al fine di coerenza il nuovo Assetto Organizzativo è in corso l'adeguamento del Funzionigramma approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.183 del 09 agosto 2023 per la puntuale declinazione delle macro funzioni dei Settori e delle specifiche competenze dei Servizi.

b) Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile

Si richiama quanto approvato nella Deliberazione di Giunta Comunale n. 214 del 5 ottobre 2022 avente ad oggetto “Approvazione del Piano dell'Ente in tema di Lavoro Agile per il periodo 2022-2024” in attuazione del Regolamento per la disciplina di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa (Lavoro Agile - Smart Working) approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 106 del 10 maggio 2019.

Alla base dell'attività intrapresa in materia di smart working, oltre agli obblighi datoriali previsti dalla normativa, l'attivazione e l'implementazione del lavoro agile risultano strumenti di miglioramento qualitativo del lavoro e favoriscano nuove modalità di organizzazione delle attività sempre più incentrate sulla flessibilità, sullo sviluppo della programmazione del lavoro focalizzata su obiettivi e risultati, sulla maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sul potenziamento dello sviluppo dei livelli di autonomia operativa ed organizzativa relativamente all'esecuzione della stessa, sulla possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate ai lavoratori, oltre che sulla valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili.

La scelta organizzativa dello smart working ordinario garantisce allo stesso tempo processi di lavoro da remoto, rotazione e flessibilità lavorativa quali strumenti trasversali e personalizzabili.

Con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 214 del 5 ottobre 2022 è stato approvato il Piano dell'Ente in tema di Lavoro Agile per il periodo 2022-2024 ed è stata contestualmente aggiornata la tabella riepilogativa delle progettualità di settore, con l'indicazione delle attività “smartabili”, delle modalità applicative e delle tecnologie necessarie a tale attuazione.

Conseguentemente sono state approvate le singole progettualità dei Settori/Servizi con successiva sottoscrizione degli accordi avvenuta a partire da ottobre/novembre 2022 con scadenza allineata al 31/12/2024, salvo alcune eccezioni.

La stipula degli accordi, integrativi del contratto individuale, tra i singoli lavoratori interessati e i rispettivi dirigenti/datori di lavoro ha avuto luogo, a seguito della definizione degli eventuali aspetti di dettaglio, sulla base di uno schema tipo di accordo messo a disposizione dal Servizio Organizzazione, Sistema Qualità e Sviluppo Risorse Umane e con consegna da parte dei datori di lavoro dell'informativa sulla sicurezza e privacy informatica.

Ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente si è proceduto con le comunicazioni telematiche degli accordi individuali stipulati, attività è in costante aggiornamento.

È stata inoltre avviata l'attività di aggiornamento tramite integrazione e modifica degli accordi individuali di lavoro agile, facendo seguito a quanto previsto dal CCNL funzioni locali stipulato il 16 novembre 2022 relativamente allo Smart-Working.

A seguito degli aggiornamenti normativi, non è più stato attivato uno Smart-Working strettamente correlato all'emergenza pandemica ma è stata prevista una nuova possibilità di attivazione dello Smart-Working che affiancasse le progettualità già individuate dai singoli Settori/servizi con l'attivazione all'insorgere di situazioni sopravvenute e non programmabili all'interno di una progettualità predefinita.

c) Sottosezione 3.3 – Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026

Nelle Tabelle riportate nelle pagine che seguono è riportato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026.

Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2024-2026 - anno 2024

TIPO DI RAPPORTO	AREA**	PROFILO	MODALITA' ASSUNZIONALI	N. unità	costo in base ai mesi	costo a regime	mesi previsti nel 2024	NOTE
indeterminato	FUNZIONARI	educatore coordinatore	concorso/mobilità/ graduatorie	10	150.000,00	450.000,00	4 MESI	
		funzionario contabile	concorso/mobilità/ graduatorie	2	12.000,00	68.000,00	2 MESI	
		funzionario tecnico	concorso/mobilità/ graduatorie	1	20.000,00	40.000,00	6 MESI	
		profili vari	Progressioni verticali in deroga	13	25.000,00	38.000,00	8 MESI	risorse già previste a bilancio - finanziante da 0,55% MS 2018 (L. 234/2021)
		project financial manager	concorso/mobilità/ graduatorie	1	10.000,00	40.000,00	3 MESI	
		ufficiale Polizia Locale	concorso/mobilità/ graduatorie	1	12.000,00	36.000,00	6 MESI	
	ISTRUTTORI	agente Polizia Locale	concorso/mobilità/ graduatorie	6	100.000,00	200.000,00	6 MESI	
		istruttore amm.vo	concorso/mobilità/ graduatorie	4	67.000,00	132.000,00	6 MESI	
		amm.vo/contabile	concorso/mobilità/ graduatorie	3	49.500,00	99.000,00	6 MESI	
		istruttore tecnico	concorso/mobilità/ graduatorie	3	50.500,00	101.000,00	6 MESI	
		profili vari	Progressioni verticali in deroga	5	8.000,00	12.000,00	8 MESI	risorse già previste a bilancio-finanziante da 0,55% MS 2018 (L. 234/2021)

	OPERATORI/OP. ESPERTI	assistente	concorso/mobilità/ graduatorie	3	14.000,00	78.000,00	2 MESI	L. 68/99 - categorie protette
		operatore qualificato	concorso/mobilità/ graduatorie	1	12.500,00	25.000,00	6 MESI	
TOTALE TEMPO INDETERMINATO				53	530.500,00	1.319.000,00		

determinato	DIRIGENTI	ex art. 110, co. 1 TUEL	selezione pubblica	1	49.000,00	0,00	9 MESI	risorse già previste a bilancio
		ex art. 110, co. 2 TUEL	selezione pubblica	1	5.000,00	0,00	1 MESE	risorse già previste a bilancio
	FUNZIONARI	educatore coordinatore***	concorso/mobilità/ graduatorie	15	170.000,00	0,00	4 MESI	risorse già previste a bilancio
		Funzionario - A.S. 110 TUEL	selezione pubblica	1	27.000,00	0,00	6 MESI	
	FUNZIONARI-APPRENDISTATO	da definire	selezione pubblica	2	18.000,00	70.000,00	3 MESI	
	ISTRUTTORI/FUNZIONARI	profili vari	selezione pubblica	10	180.000,00	0,00	6 MESI	eterofinanziate
		profili vari	concorso/mobilità/ graduatorie	8	190.000,00	0,00	8 MESI	eterofinanziate
	ISTRUTTORI-CFL	istrutt.amm	selezione pubblica	1	10.000,00	30.000,00	4 MESI	
	OPERATORI ESPERTI	op. qualificati/ausiliari sosta	selezione pubblica	2	65.000,00	0,00	12 MESI	eterofinanziate
	TOTALE TEMPO DETERMINATO				41	714.000,00	100.000,00	

TOTALE COMPLESSIVO 94 1.244.500,00 1.419.000,00

di cui eterofinanziate 435.000,00
 già previste a bilancio 274.000,00
 risparmi da cessazioni 558.900,00
1.267.900,00

* il numero delle previsioni assunzionali potrà variare in relazione a cessazioni (per mobilità o dimissioni) intervenute successivamente all'adozione del Piano
 **ci si riserva la possibilità di sostituire alcune unità con altre appartenenti ad aree professionali inferiori qualora le condizioni in essere lo suggeriscano
 ***il numero indicato si riferisce a unità full time: tale previsione potrà essere incrementata qualora si assumessero unità part-time con invarianza di spesa

Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2024-2026 - anno 2025

TIPO DI RAPPORTO	AREA**	PROFILO	MODALITA' ASSUNZIONALI	n.	costo nell'anno 2025 per 2 mesi	costo a regime	note
indeterminato	funzionari	funzionario amministrativo	trasformaz. CFL	1		32.000,00	attuazione PF 2023-costo già previsto a bilancio
	istruttori	istruttore amministrativo	trasformaz. CFL	2		59.000,00	attuazione PF 2023-costo già previsto a bilancio
		istruttore contabile	trasformaz. CFL	1		29.000,00	attuazione PF 2023-costo già previsto a bilancio
	dirigenti	dirigente	concorso	1	58.000,00	65.000,00	
	funzionari	educatore coordinatore	concorso/mobilità/graduatorie	6		180.000,00	costo già previsto a bilancio
		funzionario amm.	concorso/mobilità/graduatorie	1	3.000,00	32.000,00	
		funzionario tecnico	concorso/mobilità/graduatorie	2	12.000,00	70.000,00	
		psicologo	concorso/mobilità/graduatorie	1	18.000,00	36.000,00	
	istruttori	agente polizia locale	Scorrimento graduatoria	4	20.000,00	125.000,00	
		istruttore amm.vo/ contabile	concorso/mobilità/graduatorie	11	58.000,00	332.000,00	
		istruttore tecnico	concorso/mobilità/graduatorie	4	20.000,00	125.000,00	
istruttori/op. esperti	operatori/operatori esperti	concorso/mobilità/graduatorie	2	11.000,00	55.000,00	L. 68/99 - categorie protette	
Totale complessivo				36	200.000,00	1.140.000,00	

determinato	funzionari	educatore coordinatore***	concorso/mobilità/g raduatorie	10			
	funzionari/istruttori	funzionari/istruttori tecnici	concorso/mobilità/g raduatorie	5	81.000,00		risorse eterofinanziate

			15	81.000,00		
TOTALE COMPLESSIVO				51	281.000,00	1.140.000,00
	di cui eterofinanziate	81.000,00				
	risparmi da cessazioni	350.000,00				
		431.000,00				

* il numero delle previsioni assunzionali potrà variare in relazione a cessazioni (per mobilità o dimissioni) intervenute successivamente all'adozione del Piano

**ci si riserva la possibilità di sostituire alcune unità con altre appartenenti ad aree professionali inferiori qualora le condizioni in essere lo suggeriscano

***il numero indicato si riferisce a unità full time: tale previsione potrà essere incrementata qualora si assumessero unità part-time con invarianza di spesa

Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2024-2026 - anno 2026

RAPPORTO DI LAVORO	AREA**	PROFILO	MODALITA' ASSUNZIONALI	N.	costo per 2 mesi	A REGIME	NOTE
indeterminato	funzionari	funzionario contabile	trasformaz. CFL	1		34.000,00	spesa già finanziata
		assistente sociale	concorso/mobilità/graduatorie	1	6.000,00	35.000,00	
		educatore coordinatore	concorso/mobilità/graduatorie	6			spesa già finanziata
		funzionario amministrativo/contabile	concorso/mobilità/graduatorie	3	18.000,00	105.000,00	
		funzionario tecnico	concorso/mobilità/graduatorie	1	6.000,00	35.000,00	
		istruttore amm.vo contabile+	concorso/mobilità/graduatorie	2	15.000,00	70.000,00	
	istruttori	agente polizia locale	Scorrimento graduatoria	4	20.000,00	125.000,00	
		istruttore amm.vo contabile	concorso/mobilità/graduatorie	1	6.000,00	35.000,00	
		istruttore amm.vo contabile+	concorso/mobilità/graduatorie	3	18.000,00	95.000,00	
		istruttore tecnico	concorso/mobilità/graduatorie	2	12.000,00	60.000,00	
operatori/operai	Collaboratore amministrativo	concorso/mobilità/graduatorie	2	11.000,00	52.000,00		
TOTALE				26	112.000,00	646.000,00	

determinato	funzionari	Educatore coordinatore***	concorso/mobilità/graduatorie	9			spesa già finanziata
		funzionari/istruttori tecnici	concorso/mobilità/graduatorie	5	81000		risorse eterofinanziate
TOTALE				14	81.000	646.000,00	

TOTALE COMPLESSIVO**40 193.000,00 646.000,00**

di cui eterofinanziate 81.000,00

risparmi da cessazioni 340.000,00

421.000,00

* il numero delle previsioni assunzionali potrà variare in relazione a cessazioni (per mobilità o dimissioni) intervenute successivamente all'adozione del Piano

**ci si riserva la possibilità di sostituire alcune unità con altre appartenenti ad aree professionali inferiori qualora le condizioni in essere lo suggeriscano

***il numero indicato si riferisce a unità full time: tale previsione potrà essere incrementata qualora si assumessero unità part-time con invarianza di spesa

Si riportano i contenuti della relazione tecnica a cura del Dirigente del Settore Risorse Umane P.G. 6472 22 gennaio 2024 per la definizione dei valori economici correlati alle cessazioni dell'ente nel triennio di riferimento e all'andamento generale di spesa sul personale, oltrechè gli spazio assunzionali annuali, allegata parte integrante.

In relazione all'ipotesi di programmazione triennale dei fabbisogni di personale, di cui agli articoli 6 e 6 ter, 2° comma, del D.Lgs. n. 165/2001, si forniscono i seguenti elementi.

*In via preliminare si richiamano le principali disposizioni **legislative e normative** utili a definire il contesto di riferimento:*

- *l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, che ha previsto nuove disposizioni in materia di assunzione di personale nei Comuni introducendo il principio della sostenibilità finanziaria;*
- *il D.M. 17 marzo 2020 che ha attuato la normativa sopra richiamata individuando specifici valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (al lordo degli oneri riflessi) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, definendo contestualmente le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale per i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia e fissando l'applicazione delle nuove disposizioni a decorrere dal 20 aprile 2020. Il Comune di Cremona, ai sensi della comunicazione effettuata dal Settore economico-finanziario, si colloca al di sotto del valore soglia di riferimento di cui alla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 (c.d. "Comuni virtuosi" - per il Comune di Cremona il valore di riferimento è pari a: 27,60%), con un valore soglia pari a 26,65% (rapporto spesa personale/media entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati) in base a rendiconto 2022 e con una previsione rispetto al bilancio triennale approvato dal Consiglio comunale con atto n. 61 del 18 dicembre 2023, in tutte le annualità del triennio come segue:*

I. anno 2024: 23,43%

II. anno 2025: 24,51%

III. anno 2026: 25,17%

- *l'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006, ai sensi del quale gli enti sono tenuti ad 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; per il Comune di Cremona il valore di riferimento invalicabile corrisponde a € 25.924.839,38, mentre la spesa complessivamente stanziata nelle annualità del triennio in considerazione è, rispettivamente, pari a:*
€ 24.966.659,00 per l'anno 2024 di cui € 1.263.748,10 finanziata con risorse di terzi (quindi euro 23.702.911,00 inclusi FPV da re imputare all'anno successivo);
€ 24.758.294,00 per l'anno 2025 di cui € 1.097.761,45 finanziata con risorse di terzi (quindi euro 23.660.533,00 inclusi FPV da re imputare all'anno successivo);
€ 24.758.294,00 per l'anno 2026 di cui € 823.538,45 finanziata con risorse di terzi (quindi euro 23.934.756,00 inclusi FPV da re imputare all'anno successivo);

- *l'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, ai sensi del quale le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over; a tale riguardo con circolare del 13 maggio 2020 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato*

che la c.d. “neutralità finanziaria” dei processi di mobilità è una disposizione riconducibile alla regolamentazione del turn-over e quindi non opera in vigore della nuova disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente, il trasferimento per mobilità di un dipendente da un Comune all’altro con relativa traslazione della spesa inerente la retribuzione, a parità di entrate, incrementa la capacità assunzionale nell’ente di provenienza e contrae la capacità assunzionale nell’ente di destinazione;

- l’articolo 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017, come modificato dall’art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019 n. 162 convertito in legge 28 febbraio 2020 n. 162, che consente di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e per una percentuale non superiore al 30% di dei posti previsti nel piano triennale dei fabbisogni, procedure selettive riservate al personale interno;
- l’art. 1, comma 1, del DL n. 80/2021, ai sensi del quale le assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR sono considerate neutre in ordine alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal citato DM 17 marzo 2020;
- l’art. 31-bis del DL n. 152/2021 che ha introdotto misure agevolative (budget assunzionale aggiuntivo e neutralizzazione della spesa di queste nuove assunzioni rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato) per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l’attuazione dei progetti PNRR:
- l’art. 3-ter del DL n. 44/2023 convertito in L. n. 74/2023 che riconosce alle PP.AA. la possibilità, fino al 31 dicembre 2026 di assumere, nel limite del 20 per cento per i Comuni, giovani laureati con contratto di apprendistato e, attraverso, apposite convenzioni, studenti di età inferiore a 24 anni con contratto di formazione e lavoro.

Nel merito delle previsioni del fabbisogno di personale, si dà atto che il Servizio Organizzazione, in collaborazione con l’Ufficio addetto alle assunzioni, ha proceduto

alla ricognizione delle procedure concorsuali/selettive previste nel Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2023 – 2025, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 129/2023;

• alla ricognizione dei contratti di formazione e lavoro instaurati in virtù dei quali può essere successivamente instaurato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato decorsi 12 o 24 mesi, in relazione al progetto definito e approvato dalla Regione.

*Lo scrivente settore ha effettuato la ricognizione del **personale cessato** nell’anno 2023 (al 31/12/2023), di quello già cessato alla data odierna e che cesserà entro il corrente anno 2024, nonché la ricognizione della previsione delle cessazioni, in ragione della normativa ad oggi in vigore, nel biennio 2025-2026, tenendo conto del superamento delle disposizioni interne in ordine al collocamento a riposo d’ufficio: conseguentemente, a decorrere dal 2024, non è più disposta la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro al compimento, da parte del personale dipendente, dell’anzianità di servizio necessaria al conseguimento di un diritto a pensione anticipata.*

*Nello specifico, nel triennio riferito al Piano dei fabbisogni di cui in oggetto, è prevista la cessazione per pensionamento/decesso/dimissioni volontarie di **n. 61 unità**, di cui **23 nel 2024**, **20 nel 2025** e **18 nel 2026**.*

*Nell’**allegato A)** è indicato il dettaglio delle cessazioni previste nel triennio 2024/2026 e i correlati risparmi previsti.*

Con l'introduzione delle capacità assunzionali, basate sul rapporto spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE, tale ricognizione è particolarmente utile ai fini della determinazione della riduzione della spesa di personale prevista sulla base dei collocamenti in quiescenza.

Con riferimento alle assunzioni previste, va preliminarmente evidenziato come nel Piano dei Fabbisogni di personale è rilevato l'ammontare della spesa connessa alla data di presunta assunzione nonché la spesa a regime (intera annualità) che le suddette assunzioni determineranno a carico del bilancio.

Le previsioni dell'**annualità 2024** del Piano dei fabbisogni in oggetto contemplano **n. 53** assunzioni a tempo indeterminato e **n. 41** assunzioni a tempo determinato; la **spesa per alcune figure risulta già prevista nel bilancio 2024/2026, per complessivi € 274.000,00** (in particolare la spesa per gli educatori), sia con riguardo a rapporti di lavoro a tempo indeterminato che a rapporti a tempo determinato.

La spesa per il reclutamento di 20 tra le unità a tempo determinato, tra cui un'alta specializzazione ex art. 110 TUEL, per un totale di euro 435.000,00 risultano etero-finanziate e, pertanto, non concorrono al rispetto del tetto lavoro flessibile ex art. 9, co. 28, del DL 78/2010.

Di seguito un prospetto che dà conto, in sintesi, di quanto sopra rappresentato.

Anno	Spesa per nuove assunzioni 2024	Spesa a regime	Di cui etero-finanziata	Risparmi derivanti da cessazioni in quota d'anno	Risparmi a regime a valere sull'anno successivo
2024	€ 1.244.500,00	€ 1.419.000,00	€ 435.000,00	€ 558.900,00	€ 866.000,00
2025	€ 281.000,00	€ 1.140.000,00	€ 81.000,00	€ 350.000,00	€ 731.000,00
2026	€ 193.000,00	€ 646.000,00	€ 81.000,00	€ 340.000,00	€ 624.000,00
Totale	€ 1.718.500,00	€ 3.205.000,00	€ 597.000,00	€ 1.248.900,00	€ 2.221.000,00

Nel 2023 sono cessati n. 49 dipendenti di ruolo: i risparmi a regime da cessazioni intervenute nell'anno suddetto ammontano ad euro **1.532.000,00**

Di seguito una tabella che dà conto dell'andamento della dotazione di personale effettiva del Comune.

**PROSPETTO ANDAMENTO OCCUPAZIONALE dal 2018 al 2023 e proiezione 2024-2026
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO**

annualità	DIP. AL 1° GENNAIO	CESSAZIONI INTERVENUTE/REALIZZATE/PREVISTE	ASSUNZIONI INTERVENUTE/PREVISTE	DIP. AL 31 DICEMBRE
2018	616	37	46	625
2019	625	35	26	616
2020	616	49	14	581
2021	581	47	63*	597
2022	593	54	38	578
2023	578	51	41	568
2024	568	23	53	598
2025	598	20	36	614
2026	614	18	26	622

*nel totale assunti del 2021 sono ricomprese assunzioni di dipendenti già in servizio

Per quanto riguarda le **quote d'obbligo riferite alla Legge 12 marzo 99 n. 68**, come si evince dal prospetto informativo in fase di predisposizione alla data del 31 gennaio 2024 predisposto ai sensi di legge, si precisa che questo Ente ha parzialmente coperto la quota d'obbligo prevista per i soggetti disabili (art. 3: 7% dei lavoratori occupati), che per gli appartenenti alle categorie protette (art. 18: 1% dei lavoratori occupati).

Allo stato attuale, nelle more della redazione e successiva trasmissione al Ministero del prospetto riferito all'annualità 2023, la quota di riserva per i disabili è pari a 31 unità mentre per le categorie protette è pari a 4 unità. Tali quote risultano coperte nei seguenti termini:

- quota disabili: 27 unità in servizio (scopertura: 4 unità),
- quota categorie protette: 3 unità in servizio (scopertura: 1 unità).

Il Piano dei fabbisogni, nell'annualità 2024, prevede l'assunzione di tre unità operatori/operatori esperti, mentre nel 2025 prevede l'assunzione di n. 2 unità.

Relativamente al personale in servizio con **contratto di lavoro flessibile** ed alle previsioni di spesa per gli anni 2024/2026, si evidenzia il rispetto del limite individuato dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 così come successivamente integrato e modificato; tale disposizione statuisce l'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile entro il limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009, secondo la seguente tabella di dettaglio aggiornata:

SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009 limite max	€ 1.871.238,13
DECURTAZIONE PARI ALLA SPESA SOSTENUTA PER IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO	€ 941.249,02
(Vedi D.Lgs 75/2017 - Piano assunzioni n. 2 del 10 gennaio 2018)	
NUOVO LIMITE DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE	€ 929.989,11

Allo stato attuale la spesa per lavoro flessibile prevista per tutto il 2024 ammonta ad € 875.000,00 (arrotondato), determinando un differenziale di circa 55.000 euro ai fini del raggiungimento del tetto massimo per tale tipologia di spesa.

ALL.A) richiamato nella relazione

cessazioni previste per l'anno 2024					
n.	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI APPARTENENZA	RISPARMIO NELL'ANNO	RISPARMIO A REGIME
1	FUNZIONARI	FUNZIONARIO TECNICO	A1A-UNITA' DIREZIONALE SEGRETARIO GENERALE	3.000,00	36.000,00
2	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	A1A-UNITA' DIREZIONALE SEGRETARIO GENERALE	26.000,00	34.000,00
3	FUNZIONARI	FUNZIONARIO CONTABILE	A2A-ECONOMICO FINANZIARIO/ENTRATE	12.400,00	37.000,00
4	FUNZIONARI	FUNZIONARIO CONTABILE	A2A-ECONOMICO FINANZIARIO/ENTRATE	29.000,00	40.000,00
5	OPERATORI ESPERTI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO DI BASE	A2A-ECONOMICO- FINANZIARIO/ENTRATE	23.400,00	31.000,00
6	FUNZIONARI	FUNZIONARIO TECNICO	A2B-RISORSE UMANE	30.000,00	42.000,00
7	OPERATORI ESPERTI	COLLRE AMMINISTRATIVO	A2C-ECONOMICO-FINANZIARIO, FISCALITA', SERV. DEMOGRAFICI, CIMITERIALI E STATISTICA	32.000,00	32.000,00
8	DIRIGENTI	DIRIGENTE	A2C-ECONOMICO-FINANZIARIO, FISCALITA', SERV. DEMOGRAFICI, CIMITERIALI E STATISTICA	47.000,00	65.000,00
9	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	A2S-SPORT PROVVEDITORATO GARE ED ECONOMATO	28.000,00	33.000,00
10	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	A2S-SPORT PROVVEDITORATO GARE ED ECONOMATO	29.000,00	34.000,00
11	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	A3C- MOBILITA' SOSTENIBILE, VERDE PUBBLICO, PROTEZIONE CIVILE	31.000,00	31.000,00
12	FUNZIONARI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	A3C- MOBILITA' SOSTENIBILE, VERDE PUBBLICO, PROTEZIONE CIVILE	33.000,00	38.000,00
13	FUNZIONARI	FUNZIONARIO TECNICO	A3C- MOBILITA' SOSTENIBILE, VERDE PUBBLICO, PROTEZIONE CIVILE	21.000,00	45.000,00
14	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	A4A-POLITICHE SOCIALI	6.000,00	34.000,00
15	FUNZIONARI	ASSISTENTE SOCIALE	A4A-POLITICHE SOCIALI	34.000,00	42.000,00
16	FUNZIONARI	ASSISTENTE SOCIALE	A4A-SETTORE POLITICHE SOCIALI	34.000,00	34.000,00
17	FUNZIONARI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	A4B-POLITICHE EDUCATIVE	42.000,00	42.000,00
18	OPERATORI ESPERTI	CUOCO	A4B-POLITICHE EDUCATIVE	8.400,00	30.000,00
19	ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	SET1-POLIZIA LOCALE	24.000,00	35.000,00
20	FUNZIONARI	UFFICIALE PL	SET1-POLIZIA LOCALE	17.000,00	45.000,00
21	ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	SET1-POLIZIA LOCALE	15.000,00	36.000,00
22	ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	SET1-POLIZIA LOCALE	21.700,00	36.000,00
23	OPERATORI ESPERTI	COLLRE AMMINISTRATIVO	SETA5S1- URBANISTICA, COMMERCIO, ARTIGIANATO, SUAP	12.000,00	34.000,00
TOTALE				558.900,00	866.000,00

cessazioni previste per l'anno 2025					
n.	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI APPARTENENZA	RISPARMIO NELL'ANNO	a regime
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	A1A-UNITA' SEGRETARIO GEENRALE-AREA RISORSE E SERVIZI DI STAFF	13.000,00	33.000,00
2	FUNZIONARI	PROJECT FINANCIAL MANAGER	A1A-UNITA' DIREZIONALE SEGRETARIO GENERALE (PROGETTI E RISORSE)	12.000,00	35.000,00
3	FUNZIONARI	ANALISTA ICT	A1A-UNITA' DIREZIONALE SEGRETARIO GENERALE (ICT)	19.000,00	37.000,00
4	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	A1A-UNITA' DIREZIONALE SEGRETARIO GENERALE (ORGANIZZAZIONE)	16.000,00	33.000,00
5	FUNZIONARI	FUNZIONARIO CONTABILE	A2A-SETTORE ECONOMICO/ FINANZIARIO ENTRATE	4.000,00	44.000,00
6	OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	A2A-SETTORE ECONOMICO/ FINANZIARIO ENTRATE	11.000,00	30.000,00
7	FUNZIONARI	FUNZIONARIO CONTABILE	A2A-SETTORE ECONOMICO/ FINANZIARIO ENTRATE	15.000,00	43.000,00
8	DIRIGENTE	DIRIGENTE	A2S-SPORT PROVVEDITORATO GARE ED ECONOMATO	42.000,00	65.000,00
9	OPERATORI ESPERTI	ASSISTENTE	A2B-SETTORE RISORSE UMANE	9.000,00	15.000,00
10	OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	A3C- MOBILITA' SOSTENIBILE,VERDE PUBBLICO, PROTEZIONE CIVILE	15.000,00	28.000,00
11	FUNZIONARI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	A3C- MOBILITA' SOSTENIBILE,VERDE PUBBLICO, PROTEZIONE CIVILE	24.000,00	38.000,00
12	OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	A4A-SETTORE POLITICHE SOCIALI	30.000,00	32.000,00
13	FUNZIONARI	FUNZIONARIO POLITICHE SOCIALI	A4A-SETTORE POLITICHE SOCIALI	16.000,00	43.000,00
14	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE EDUCATORE	A4B-SETTORE POLITICHE EDUCATIVE, ISTRUZIONE	14.000,00	34.000,00
15	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE EDUCATORE	A4B-SETTORE POLITICHE EDUCATIVE, ISTRUZIONE	6.000,00	34.000,00
16	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE EDUCATORE	A4B-SETTORE POLITICHE EDUCATIVE, ISTRUZIONE	5.000,00	34.000,00
17	FUNZIONARI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	A5B-SETTORE CULTURA E TURISMO	41.000,00	41.000,00
18	ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	SET1-SETTORE POLIZIA LOCALE	28.000,00	35.000,00
19	ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	SET1-SETTORE POLIZIA LOCALE	16.000,00	35.000,00
20	FUNZIONARI	FUNZIONARIO TECNICO	A5A-SETTORE AMBIENTE	14.000,00	42.000,00
				350.000,00	731.000,00

CESSAZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2026					
n.	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI APPARTENENZA	RISPARMIO NELL'ANNO	RISPARMIO A REGIME
1	FUNZIONARI	PROJECT FINANCIAL MANAGER EQ	A1A-UNITA' SEGRETARIO GENERALE (PROGETTI E RISORSE)	17.000,00	35.000,00
2	FUNZIONARI	FUNZIONARIO TECNICO _ EQ	A1A-UNITA' DIREZIONALE SEGRETARIO GENERALE (CONTROLLO DI GESTIONE)	31.000,00	42.000,00
3	OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMM.VO	A1A-UNITA' DIREZIONALE SEGRETARIO GENERALE (PROTOCOLLO)	9.000,00	34.000,00
4	FUNZIONARI	FUNZIONARIO CONTABILE	A2A-SETTORE ECONOMICO/ FINANZIARIO ENTRATE	14.000,00	40.000,00
5	FUNZIONARI	FUNZIONARIO AMM.VO	A2B-SETTORE RISORSE UMANE	20.000,00	42.000,00
6	OPERATORI ESPERTI	ASSISTENTE	A2B-SETTORE RISORSE UMANE	18.000,00	28.000,00
7	FUNZIONARI	FUNZIONARIO TECNICO	A2S-SPORT PROVVEDITORATO GARE ED ECONOMATO	20.000,00	38.000,00
8	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	A2C-ECONOMICO-FINANZIARIO, FISCALITA', SERV. DEMOGRAFICI, CIMITERIALI E STATISTICA (elettorale)	6.000,00	35.000,00
9	OPERATORI ESPERTI	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO DI BASE	A3C- MOBILITA' SOSTENIBILE,VERDE PUBBLICO, PROTEZIONE CIVILE	28.000,00	28.000,00
10	FUNZIONARI	FUNZIONARIO TECNICO	A3A-PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, MANUTENZIONE, ESECUZIONE	20.000,00	40.000,00
11	OPERATORI ESPERTI	ELETTRICISTA	A3A-PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, MANUTENZIONE, ESECUZIONE	7.000,00	34.000,00
12	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE EDUCATORE	A4A-SETTORE POLITICHE SOCIALI	23.000,00	37.000,00
13	OPERATORI ESPERTI	ASSISTENTE AMM.VO BASE	A4A-SETTORE POLITICHE SOCIALI	8.000,00	26.000,00
14	FUNZIONARI	ASSISTENTE SOCIALE	A4A-SETTORE POLITICHE SOCIALI	15.000,00	35.000,00
15	OPERATORI ESPERTI	ASSISTENTE	A4B-SETTORE POLITICHE EDUCATIVE, ISTRUZIONE	24.000,00	28.000,00
16	ISTRUTTORI	AGENTE POLIZIA LOCALE	SET1-SETTORE POLIZIA LOCALE	28.000,00	35.000,00
17	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	SETA5S1- URBANISTICA, COMMERCIO, ARTIGIANATO, SUAP (PATRIMONIO)	34.000,00	34.000,00
18	OPERATORI ESPERTI	MESSO CAPO	SET1-SETTORE POLIZIA LOCALE	18.000,00	33.000,00
				340.000,00	624.000,00

Si riportano i contenuti della relazione finanziaria a cura del Dirigente del Settore Economico Finanziario/Entrate P.G. 6408 del 22 gennaio 2024 avente ad oggetto: “Spesa del personale e capacità assunzionali del Comune di Cremona 2024-2026, allegato parte integrante.

Vista la proposta di spesa del personale 2024 – 2026 pervenuta dal Direttore Risorse Umane in sede di formazione dello schema di Bilancio di previsione 2024 – 2026;

considerate le informazioni ad oggi disponibili relativamente al Conto del bilancio 2023 (dati preconsuntivo 2023 al 15/01/2024), con riferimento in particolare al rapporto tra la spesa del personale le entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbi esigibilità ai sensi dell'art. 33, comma 2°, del decreto-legge n. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita, come poi modificato dalla legge di conversione n. 58/2019) e del connesso decreto attuativo D.M. 17 marzo 2020, "Misure per la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei Comuni";

rappresentati i valori di detto rapporto che evidenziano la conferma del Comune di Cremona anche per l'anno 2023 nella fascia degli enti “virtuosi”, come riportato nella tabella che segue:

DETERMINAZIONE DEL VALORE SOGLIA			
SPESA PERSONALE	2021	2022	PRESUNTO 2023
Spesa personale consuntivo (al lordo oneri riflessi al netto IRAP: macr.agg.01+altro: 1.03.02.12.001 -002-003-999)	22.267.099,57	23.357.398,58	23.740.835,19
A - Spesa personale consuntivo	22.267.099,57	23.357.398,58	23.740.835,19
ENTRATE CORRENTI	MEDIA ENTRATE CORRENTI 2019-2021	MEDIA ENTRATE CORRENTI 2020-2022	MEDIA ENTRATE CORRENTI 2021-2023
Media entrate correnti consuntivo+TARIP 2023 Del.C.C. n.24 del 08/05/2023 al netto fondo sval. crediti da PEF 2023 (Del.G.C. n.83 del 12/04/2023)	86.503.578,49	93.447.168,07	97.002.404,06
Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato a bilancio preventivo ultima annualità	-4.100.361,96	-5.806.070,45	-5.385.600,00
B - Entrata corrente consuntivo al netto FCDE	82.403.216,53	87.641.097,62	91.616.804,06
A/B Incidenza percentuale delle spese di personale su entrate correnti al netto fcde stanziato a bilancio	27,02%	26,65%	25,91%
a) 27,60%: valore soglia (fascia comuni da 60.000 a 249.999 ab.) al di sotto del quale si può assumere in deroga ai risparmi da cessazioni			
b) 31,60%: valore soglia al di sopra del quale occorre rientrare (piano di rientro) entro il 31/12/2025			
c) 27,60%<Comune xy<31,60%: non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato			

Si rileva che:

- 1) il valore di collocazione in fascia risulta pari a 25,91%; pertanto il Comune di Cremona anche per il 2024 rientra nella fattispecie dei Comuni con una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti e può utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato (come definite all'art. 5, Tabella 2, del citato decreto);
- 2) l'utilizzo delle percentuali di crescita è subordinato, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione;
- 3) il valore soglia, non superabile dalle maggiori assunzioni a tempo indeterminato, è pari a 27,60%;
- 4) la spesa di personale 2024 – 2026, pervenuta dal Direttore Risorse Umane in sede di formazione dello schema di Bilancio di previsione 2024 – 2026, rispetta il valore soglia come di seguito rappresentato:

VERIFICA RISPETTO SPAZI ASSUNZIONALI BILANCIO PREV.2024-2026 DM 17/03/2020			
PRIMA CONDIZIONE: RISPETTO VALORE SOGLIA			
SPESA PERSONALE	2024	2025	2026
Spesa personale consuntivo (al lordo oneri riflessi al netto IRAP: macr.agg.01+altro: 1.03.02.12.001 -002-003-999)	24.564.685,66	24.171.726,52	23.908.097,14
Spesa personale arretrati CCNL 2019-2021 (DL 36/2022 art.3 c.4-ter)	0,00	0,00	0,00
Spesa personale vincolata Servizi Sociali finanziata da Fondo lotta povertà e esclusione sociale (L 178/2020 art.1 c.797 ss)	-104.000,00	-104.000,00	-104.000,00
Spesa personale vincolata Servizi Sociali finanziata da Fondo statale SPRAR-SAI (Ministero Interno - Manuale Unico di Rendicontazione)	-328.000,00	-328.000,00	-328.000,00
Spesa personale potenziamento Servizi Sociali (L 234/2021 art.1 c.734-735) - Fondo Solidarietà Comunale quota sviluppo servizi sociali	-528.049,42	-528.049,42	-528.049,42
Spesa personale vincolata Servizi Educativi (DLgs 65/2017 art.12 c.4 Sistema integrato 0-6)	-110.500,00	-110.500,00	-110.500,00
Spesa personale tempo determinato PNRR	-151.795,24	-60.981,52	-2.369,14
Spesa personale incentivi tecnici e incentivi tributi	-246.788,42	-169.310,00	-168.200,00
A. Spesa personale consuntivo netta	23.095.552,58	22.870.885,58	22.666.978,58
ENTRATE CORRENTI	2024	2025	2026
Entrate correnti +TARIP 2023 Del.C.C. n.24 del 08/05/2023 al netto fondo sval. crediti da PEF 2023 (Del.G.C. n.83 del 12/04/2023)	105.169.304,12	99.508.069,11	96.209.165,94
Entrata vincolata spesa personale Servizi Sociali finanziata da Fondo lotta povertà e esclusione sociale (L 178/2020 art.1 c.797 ss)	-104.000,00	-104.000,00	-104.000,00
Entrata vincolata spesa personale Servizi Sociali finanziata da Fondo statale SPRAR-SAI (Ministero Interno - Manuale Unico di Rendicontazione)	-328.000,00	-328.000,00	-328.000,00
Entrata spesa personale potenziamento Servizi Sociali (L 234/2021 art.1 c.734-735) - Fondo Solidarietà Comunale quota sviluppo servizi sociali	-528.049,42	-528.049,42	-528.049,42
Entrata vincolata spesa personale Servizi Educativi (DLgs 65/2017 art.12 c.4 Sistema integrato 0-6)	-110.500,00	-110.500,00	-110.500,00
Spesa personale tempo determinato PNRR	-151.795,24	-60.981,52	-2.369,14
Entrata vincolata incentivi tecnici e incentivi tributi	-246.788,42	-169.310,00	-168.200,00
Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato a bilancio preventivo	-5.116.000,00	-4.899.000,00	-4.899.000,00

B. Entrata corrente consuntivo al netto entrate vicolate spesa personale	98.584.171,04	93.308.228,17	90.069.047,38
A/B Incidenza percentuale delle spese di personale su entrate correnti al netto fcd e stanziato a bilancio	23,43%	24,51%	25,17%
valore soglia (fascia comuni da 60.000 a 249.999 ab.) al di sotto del quale si può assumere in deroga ai risparmi da cessazioni	27,60%	27,60%	27,60%
Margine POSITIVO sul valore soglia (Prima condizione)	4,17%	3,09%	2,43%

SECONDA CONDIZIONE: RISPETTO GRADUALITA' DI INCREMENTO			
	2024	2025	2026
percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale (Tabella 2 - DM 17/03/2020 art.5)	16%		
A. Spesa personale consuntivo 2018 (al lordo oneri riflessi al netto IRAP: macr.agg.01+altro: 1.03.02.12.001 -002-003-999)	23.724.433,86	RISPETTO VALORE SOGLIA	RISPETTO VALORE SOGLIA
B. Incremento annuale della spesa di personale ammessa	3.795.909,42		
A+B Tetto massimo spesa personale ammissibile	27.520.343,28		
Spesa personale consuntivo (al lordo oneri riflessi al netto IRAP: macr.agg.01+altro: 1.03.02.12.001 -002-003-999)	24.564.685,66		
Margine POSITIVO sul tetto massimo di spesa personale ammissibile (Seconda condizione)	2.955.657,62		

Osservazioni:

- 1) si evidenzia che nella proposta di Bilancio di previsione 2024 – 2026 una parte significativa della spesa corrente “ricorrente” è finanziata con entrate “non ricorrenti”; questo richiede una particolare attenzione ed un costante monitoraggio sull’effettiva capacità dell’Ente di accertare e riscuotere le entrate correnti iscritte a bilancio ed una verifica periodica del permanere degli equilibri di bilancio;
- 2) nella proposta di Bilancio di previsione 2024 – 2026 non è previsto il ricorso ad alcuna forma di indebitamento;
- 3) la Tabella dei parametri obiettivi per i Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario, allegata Rendiconto della gestione 2022, presenta tutti gli indicatori previsti negativi; pertanto, il Comune di Cremona non si trova nella condizione di Ente strutturalmente deficitario.

3.3.1 - Piano Formazione 2024

Indice generale

1. LA FORMAZIONE NEL COMUNE DI CREMONA – ANNO 2024.....

2. LA PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE.....

3. IL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEL PIANO DI FORMAZIONE 2024: FASI METODOLOGICHE

3.1 I SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DELLA FORMAZIONE

4. INIZIATIVE FORMATIVE IN PREVISIONE PER L'ANNO 2024

4.1 PROSPETTO DEI CORSI IN PREVISIONE NELL'ANNO 2024

5. FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN TEMA DI SICUREZZA SUL LAVORO

5.1 FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN TEMA DI SICUREZZA SUL LAVORO - IL PIANO 2024

1. LA FORMAZIONE NEL COMUNE DI CREMONA – ANNO 2024

Nel mese di marzo 2023, il Ministro per la Pubblica amministrazione, **Paolo Zangrillo**, ha firmato la direttiva sulla **formazione**.

*“Qualsiasi organizzazione, per essere al passo con i tempi e rispondere ai **mutamenti** culturali e tecnologici della società, deve investire sulle **competenze** attraverso un'adeguata formazione del personale. Fare formazione non significa solo dotare i nostri dipendenti delle conoscenze e degli **strumenti informatici adeguati**. Vuol dire, innanzitutto, garantire un processo di aggiornamento continuo, capace di mettere il **personale** nelle condizioni di affrontare al meglio le complesse sfide dell'innovazione, in modo che la macchina amministrativa possa continuare a guidare il Paese verso la crescita e lo sviluppo”.* La direttiva fornisce, in particolare, *“**indicazioni metodologiche e operative** per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative”*, considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance. E' di particolare importanza il ruolo della formazione sulle **competenze digitali**: la direttiva prevede l'adesione delle amministrazioni al percorso formativo **Syllabus** con obiettivi di **formazione digitale per il personale**.

Le altre materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi sono la **transizione ecologica e amministrativa**. Secondo la direttiva, inoltre, le pubbliche amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

Secondo la direttiva, per il dipendente la formazione è al tempo stesso un **diritto** e un **dovere**, da considerare a tutti gli effetti come **un'attività lavorativa** che impatta sulla carriera, e per le amministrazioni un investimento e non un costo. La partecipazione ai corsi entra a far parte della valutazione individuale e ha rilievo ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e tra le aree o qualifiche diverse.

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. Il documento assume ruolo centrale nel processo di rinnovamento della pubblica amministrazione, in linea con gli obiettivi del **PNRR**.

Le priorità della formazione individuate dal PNRR hanno trovato una specificazione all'interno del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione “**Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese**” adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022. Il Piano strategico riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del PNRR, non solo quelli giuridici ed economici tradizionalmente oggetto di investimento formativo; mira allo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire, per tutte le figure professionali delle amministrazioni.

In particolare, il Piano strategico pone l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a partire da quelle digitali: queste ultime sono definite come le 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.

Il riferimento per la formazione delle competenze digitali del personale pubblico è rappresentato dal documento metodologico “**Syllabus delle competenze digitali per la PA**” del Dipartimento della funzione pubblica.

Trattasi di una grande opportunità che il Comune di Cremona vuole cogliere sia per investire sul percorso professionale dei dipendenti sia per esigenze organizzative dell'Ente.

Particolare attenzione sarà dedicata alla sensibilizzazione verso tutti i dipendenti rispetto alle potenzialità e agli strumenti formativi messi a disposizione all'interno della piattaforma Syllabus, a cui sono stati abilitati tutti i dipendenti, compresi i nuovi ingressi.

Nell'ambito della formazione per le figure apicali dell'Ente, proseguirà lo svolgimento del percorso recentemente progettato con Mind4Children, spin-off dell'Università di Padova diretto dalla Professoressa Daniela Lucangeli: la formazione è rivolta ai Dirigenti con partenza a novembre 2023 e termine ad aprile 2024. Mind4Children è una comunità di scienziati, ricercatori, specialisti, insegnanti, educatori al servizio del "Potenziale Umano" nell'ambito della psicologia dell'apprendimento e delle neuroscienze. Il percorso rivolto alle figure apicali dell'Ente è volto alla valorizzazione delle relazioni e delle interazioni nei processi decisionali. Il percorso in oggetto è stato intitolato "Ricerca-azione per le reti territoriali verso il nuovo Patto di comunità", a seguito di progettazione condivisa tra Mind4Children e il Comune di Cremona. Lo scopo del percorso è di rendere sempre migliori ed efficaci le relazioni e le interazioni interne, i processi di comunicazione e quelli decisionali; sarà utilizzato l'Approccio Dialogico Integrato al Coaching, con focus sullo sviluppo dell'intelligenza emotiva. La valorizzazione del gruppo dirigenziale avviene con un percorso di potenziamento che sarà anche volto a realizzare un "Patto di comunità interno" trasmissibile in prospettiva con principi e valori utili nella naturale evoluzione della governance. Gli effetti tangibili di ritorno di questa formazione saranno realizzati attraverso una "ricerca-azione" focalizzata su aspetti pratici e casi concreti. Questo percorso è in linea con i contenuti delle recenti linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri sull'accesso alla dirigenza pubblica, con particolare riferimento allo sviluppo delle aree di competenza dei Dirigenti nello specifico connesse agli aspetti "cognitivi", "relazionali", "manageriali", "realizzativi" e di "self-management".

Tra gli strumenti per la formazione permanente si colloca anche “**Valore PA**” a cura dell'INPS e che prevede corsi universitari di formazione proposti da atenei italiani in collaborazione con soggetti pubblici o privati su aree di interesse delle stesse amministrazioni, con il finanziamento da parte dell'istituto delle quote di partecipazione dei dipendenti selezionati.

Per il Comune di Cremona la formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo. La rilevanza riconosciuta alla formazione è sintomo evidente della volontà dell'Ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

La formazione rientra, quindi, nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con quanto previsto dall'art.1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 per l'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e la migliore utilizzazione delle risorse umane.

In aggiunta, è fermo convincimento (oltre che obbligo di legge) che lo sviluppo delle risorse umane, la valorizzazione delle competenze personali necessarie anche per ottenere un efficace sviluppo organizzativo, debbano armonizzarsi con una maggior consapevolezza da parte dei lavoratori in ordine alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro, in adempimento dei dettami del D.lgs 81/2008

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente e di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019 - 2021 – siglato il 16 novembre 2022, capo V, “Formazione del personale” e dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale, la formazione nel Comune di Cremona vuole perseguire i seguenti obiettivi:

Obiettivi generali:

- diffusione di una cultura della formazione, anche grazie alle indicazioni fornite dalla Direttiva del Ministro Zangrillo sulla formazione;
- diffusione capillare della formazione all'interno dell'Ente, avvalendosi anche di competenze interne, di metodologie didattiche online, di attività

formative pianificate e organizzate per favorire l'acquisizione di competenze sul luogo di lavoro (Training on the job), di valorizzazione delle migliori pratiche ed esperienze professionali maturate nei singoli settori di appartenenza, di condivisione di strumenti operativi comuni a supporto della diffusione di informazioni utili;

- potenziamento del ricorso a canali di finanziamento e/o cofinanziamento integrativi o alternativi;
- implementazione del sistema formazione attraverso la collaborazione con altri Enti del territorio e/o l'adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati per Enti Locali;
- mantenimento strutturato, in maniera permanente, del sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo.

Obiettivi specifici: soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico
- nuove assunzioni
- nuove assegnazioni settoriali di personale
- obblighi di legge
- necessità di aggiornamento professionale
- obiettivi di PEG assegnati ai Dirigenti, che implicano conoscenze e competenze nuove
- riforma del ruolo della dirigenza.

La valorizzazione della progettazione formativa, come strumento orientato a garantire la personalizzazione degli interventi, si sostanzia attraverso un deciso investimento in termini di impegno relazionale nonché attraverso il coinvolgimento diretto dei referenti della formazione, al fine di rafforzare una cultura della collaborazione nei processi di progettazione degli interventi di sostegno allo sviluppo delle risorse umane.

I soggetti responsabili della programmazione e dello sviluppo delle attività di formazione vengono identificati nei Dirigenti che, declinando gli obiettivi strategici in operativi e poi esecutivi, sono chiamati a valutare se vi sia o meno distanza tra le competenze necessarie al loro raggiungimento e quelle direttamente coordinate identificando, in definitiva, l'eventuale necessità di intervenire con percorsi di formazione diretti al proprio personale.

Questi attori del processo formativo, inoltre, ben conoscendo le competenze professionali del personale afferente alle proprie strutture, l'ambiente e il clima lavorativo, nonché i flussi di lavoro in cui esso è coinvolto, possono fornire informazioni che si rivelano preziose nella progettazione degli interventi, suggerendo accanto alle necessità formative/informative anche le modalità di erogazione e di trasferimento delle conoscenze più idonee rispetto ai fattori su menzionati.

L'Ufficio Formazione, che ha il compito di supportare tale processo, si coordinerà anche con i vertici dell'Ente per individuare interventi di interesse strategico e collaborerà stabilmente con le strutture di supporto alla misurazione della performance organizzativa. Si coordinerà altresì con le direzioni di settore per l'erogazione della formazione obbligatoria per legge.

Obiettivo dell'Ufficio Formazione è anche quello di stimolare e coinvolgere i Dirigenti ad una progettazione collaborativa, che valorizzi le risorse presenti e accresca la possibilità di mettere a sistema un processo continuo di formazione a favore del personale.

Si ritiene importante, come già citato, anche una maggiore diffusione della formazione in modalità e-learning.

È per questo che si pensa di aprire a tutto il personale la possibilità di fruire delle opportunità formative offerte da piattaforme informatiche che consentono l'erogazione di programmi di formazione in modalità di e-learning sull'utilizzo di propri prodotti software di larga diffusione

2. LA PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE

Tiene conto:

- della necessità di assicurare la qualità delle attività formative e del contenimento della spesa pubblica attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e materiali disponibili;
- della complessità organizzativa dell'Ente, nella quale opera personale appartenente ai ruoli tecnico, giuridico, amministrativo e contabile, e, conseguentemente, consente la partecipazione alle iniziative di formazione da parte di tutto il personale dipendente istituzionalmente interessato dagli argomenti di volta in volta affrontati, previa autorizzazione del Dirigente competente

E' realizzata secondo criteri di:

- pubblicità del materiale didattico, in modo da favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative;
- massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati per Enti Locali, al fine di formare in maniera significativa e pertinente il personale interessato instaurando logiche di collaborazione e lavoro di rete.

3. IL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEL PIANO DI FORMAZIONE 2024: FASI METODOLOGICHE

1. rilevazione settoriale delle esigenze formative (macro)
2. valutazione e comparazione dei bisogni formativi dei vari settori per individuare anche quelli comuni a più settori o trasversali ai settori dell'ente (fabbisogno formativo dell'Ente)
3. individuazione delle possibilità di interventi formativi ovvero valutazione fattibilità
4. individuazione delle priorità e della strategicità degli interventi
5. programmazione delle attività formative
6. erogazione delle attività formative
7. inserimento crediti formativi in

- Banca Dati Formazione
- applicativo JEnte
- Banca dati Formazione Sicurezza sul lavoro

8 monitoraggio e gestione del piano di formazione

9 valutazione della formazione (presenze e gradimento)

Come già affermato, i Dirigenti, in quanto responsabili della gestione del proprio personale e quindi della formazione delle risorse umane, sono attualmente le figure di riferimento per la rilevazione dei bisogni settoriali (individuali, di ruolo, organizzativi).

3.1 I SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DELLA FORMAZIONE

3.1.1- L'Ufficio Formazione, Sistema Qualità e Smart Working

Istituito presso il Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, Contabilità Analitica e Organizzazione, Sviluppo Risorse Umane, Sistema Qualità, l'Ufficio si occupa della formazione del personale, progettando, organizzando e gestendo le attività formative rivolte ai dipendenti e alla Dirigenza, e nello specifico:

- riceve le segnalazioni dei fabbisogni formativi dei vari settori rilevati dai dirigenti;
- predispone e gestisce il Piano di Formazione dell'Ente;
- valuta, dà seguito e monitora le richieste del personale interessato a partecipare a corsi di formazione di natura settoriale;
- progetta interventi formativi di natura trasversale o comune a più settori;
- gestisce in termini amministrativi e organizzativi le iniziative formative di natura trasversale o comune a più settori;
- gestisce in termini amministrativi e organizzativi i corsi finanziati con fondi regionali, ministeriali o comunitari;
- gestisce in termini amministrativi e organizzativi gli interventi formativi previsti da normative specifiche;
- tiene periodicamente aggiornata la Banca Dati Formazione;
- monitora gli interventi formativi programmati dal punto di vista della partecipazione, del gradimento dei partecipanti, dell'impatto sull'attività lavorativa;
- interviene eventualmente apportando modifiche od integrazioni al Piano di Formazione in relazione a necessità contingenti dettate dalla normativa, dall'introduzione di nuove tecnologie, da nuove assunzioni o da nuove assegnazioni settoriali di personale, determinanti nuovi fabbisogni;
- collabora con gli uffici competenti per presentare progettualità particolari su cui ottenere finanziamenti ministeriali o comunitari;
- dispone di un elenco di docenti disponibili ad erogare formazione in base alle necessità/tematiche emergenti nell'anno di riferimento;
- gestisce il budget di competenza.

3.1.2- Dirigenti di Settore

I dirigenti, quali responsabili della gestione del proprio personale e figure di riferimento per la rilevazione dei bisogni formativi settoriali, sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli:

- rilevano i fabbisogni formativi settoriali e trasversali;
- nell'ambito del Piano della formazione, in base alle esigenze professionali ed organizzative rilevate, iscrivono i dipendenti ai corsi interni di formazione trasversale;
- inoltrano all'Ufficio formazione le richieste di parere positivo per la partecipazione dei loro dipendenti a corsi esterni di natura specialistica;
- individuano il/i referente/i della formazione;
- rilevano le ricadute operative dei corsi effettuati dai propri collaboratori.

3.1.3- I Referenti della formazione

A supporto dell'attività dell'Ufficio Formazione sono stati individuati dei Referenti di Settore cui sono attribuite competenze complementari:

- collaborazione per la divulgazione all'interno del settore di circolari e/o informative predisposte dall'Ufficio Formazione;
- collaborazione per l'adesione a livello settoriale alle numerose sessioni di uno stesso corso;
- collaborazione per la scansione temporale delle iniziative;
- raccordo, se necessario, con i referenti informatici e del Servizio comunicazione;
- predisposizione di un'eventuale relazione annuale sulle ricadute operative a livello settoriale dei corsi effettuati l'anno precedente.

3.1.4- I dipendenti

Destinatari della formazione e del processo che prevede:

- la partecipazione ai moduli formativi e la raccolta del gradimento rispetto ai corsi di formazione trasversale attivati;
- la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite (da parte del Dirigente competente)

E' rivolta particolare attenzione alla formazione da erogare per i **nuovi assunti**, sia per la formazione interna all'Ente, sia per quanto riguarda la formazione in tema di sicurezza sul lavoro (come previsto dagli obblighi di legge in materia).

3.1.5- I docenti interni

L'ufficio formazione si avvale di docenti interni all'amministrazione per l'erogazione dei corsi trasversali.

3.1.6- I docenti esterni

L'ufficio Formazione si può avvalere di docenti esterni appositamente selezionati.

Sia i docenti esterni che i docenti interni possono essere chiamati ad esprimere una valutazione complessiva sui destinatari della formazione erogata, in termini di rispetto degli orari, comportamento, attenzione, dinamiche interattive

4. INIZIATIVE FORMATIVE IN PREVISIONE PER L'ANNO 2024

La formazione dell'Ente prevede:

- iniziative formative trasversali ai settori;
- iniziative rivolte ai Dirigenti;
- iniziative formative comuni a più Settori;
- iniziative formative specialistiche settoriali;
- iniziative formative obbligatorie per legge in tema di sicurezza sul lavoro (D.lgs 81/2008, anticorruzione ecc.);
- interventi di formazione continua anche finanziati con fondi FSE – Fondo Sociale Europeo- o Ministeriali.

Il budget attribuito alla Formazione è assegnato al Dirigente dell'Unità Direzionale Segretario Generale che provvede ad autorizzare interventi formativi onerosi sulla base delle esigenze settoriali motivate e della disponibilità finanziaria attivando, tuttavia, le misure per un'equa distribuzione delle risorse tra le unità operative dell'Ente.

Per l'anno 2024, si riconferma:

- l'utilizzo, laddove possibile, della formazione e-learning;
- l'utilizzo, laddove possibile, delle competenze interne all'ente per soddisfare la maggior parte delle necessità formative emerse;
- di ricorrere alle docenze esterne tendenzialmente solo per percorsi formativi di alta specializzazione, ovvero necessari ed improcrastinabili.

Nel prospetto analitico seguente i corsi sono raggruppati in base al tipo di docenza prevista:

1. docenza esterna all'Ente (corsi in house con docenti esterni; corsi esterni all'Ente);
2. docenza interna all'Ente (corsi in house con docenti interni).

4.1 PROSPETTO DEI CORSI IN PREVISIONE NELL'ANNO 2024

Le iniziative formative in previsione per l'anno 2024 rappresentano una programmazione di massima, passibile di modifiche in corso d'anno per necessità emergenti, nell'ambito del budget assegnato al PEG della Formazione.

Nello specifico:

- proseguirà la formazione strategica rivolta ai Dirigenti, organizzata in collaborazione con Mind4Children S.r.l.;
- saranno potenziate la diffusione e la sensibilizzazione dei contenuti formativi della piattaforma Syllabus;
- sarà data prosecuzione ai corsi interni trasversali in tema di “Codice di Comportamento”, anticorruzione e trasparenza, privacy, redazione di atti amministrativi e contabili - questi corsi saranno anche rivolti ai dipendenti di nuovo ingresso;
- **Valore P.A:** da alcuni anni l'INPS ha avviato una procedura finalizzata all'individuazione e alla selezione di corsi di formazione rivolti a dipendenti della Pubblica Amministrazione iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali. I corsi sono tenuti da Università che possono avvalersi della collaborazione di soggetti pubblici e privati. L'iniziativa è finanziata dall'INPS attraverso l'integrale ed esclusiva copertura del costo dei corsi medesimi (escluse spese di vitto, alloggio e trasporto). In occasione di un nuovo bando, l'Amministrazione aderirà al **Progetto 2024 per l'attivazione dei corsi entro il 31/12/2024 e l'erogazione nell'anno 2025.**
- La formazione specialistica esterna onerosa che dovesse manifestarsi in corso d'anno verrà valutata singolarmente tramite l'adesione a specifiche attività formative laddove strettamente necessarie, nell'ambito della disponibilità del P.E.G.

5. FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN TEMA DI SICUREZZA SUL LAVORO

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è disciplinata dal Decreto Legislativo 81/2008 (art. 37. Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti), nonché dagli Accordi in sede di Conferenza Stato Regioni.

5.1 FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN TEMA DI SICUREZZA SUL LAVORO - IL PIANO 2024

Il Piano di Formazione sulla Sicurezza – anno 2024, si configura come segue:

TARGET	FORMAZIONE DA EROGARE
1. Dirigenti di nuova nomina	1.A - Formazione specifica per Dirigenti
2. Preposti di nuova nomina	2.A - Formazione particolare aggiuntiva per Preposti
3. Dipendenti in assenza di credito formativo	3.A - Formazione Generale
	3.B - Formazione Specifica rischio basso
	3.C - Formazione Specifica rischio Medio
4. Addetti al Primo soccorso di nuova nomina	4.A - Formazione al Primo soccorso
5. Addetti antincendio di nuova nomina	5.A - Formazione Prevenzione Incendi
6. Dipendenti da aggiornare	6.A - Aggiornamento Preposti
	6.B - Aggiornamento Formazione specifica Rischio Basso e Rischio Medio
	6.C - Aggiornamento Addetti al Primo soccorso
	6.D - Aggiornamento Addetti Antincendio
	6.E - Aggiornamento annuale Rappresentanti lavoratori per la Sicurezza
7. Volontari Servizio Civile e Garanzia Giovani	7.A - Formazione Generale
	7.B - Formazione Specifica rischio basso
	7.C - Formazione Specifica rischio Medio

8. Lavoratori in ingresso quali neoassunti, non concretamente accertabili in fase previsionale (inclusi i tirocinanti, ecc.)	8.A - Formazione Generale 8.B - Formazione Specifica
9. Formazione e aggiornamento con corsi specialistici (in presenza e online)	9.A corsi attivabili a seconda delle necessità emergenti in corso d'anno
	9.B esame idoneità tecnica addetti antincendio per personale appositamente individuato secondo le indicazioni normative

I corsi saranno erogati “in presenza” e in modalità “e-learning/webinar”.

Pur nella considerazione che il **D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 si rivolga ai Lavoratori** (articolo 2, comma1, lettera a) ovvero a “*chi, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione*”, nel presente documento si sono voluti specificare i target per una miglior lettura analitica di dettaglio.

Sottosezione 3.3.2 - Piano azioni positive 2024

INDICE

PREMESSA

SEZIONE 1. Analisi dati sul personale

SEZIONE 2. Azioni da realizzare (anno 2024)

MACRO-AZIONE 1: Pari opportunità, conciliazione vita lavoro, sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze

MACRO-AZIONE 2: Benessere organizzativo

MACRO-AZIONE 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

MACRO-AZIONE 4: Consolidamento buone prassi

SEZIONE 3. Risorse

SEZIONE 4. Pubblicità e diffusione

SEZIONE 5. Fonti Normative

PREMESSA

Con il D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera f)) il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Di seguito il Piano Azioni Positive 2024/2026 (con precedente Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 13 gennaio 2021 si approvò il Piano triennale delle azioni positive 2021-2023, aggiornato con delibera n. 178/2022) caratterizzato dal mantenimento di alcune azioni già presenti nel precedente Piano.

Si rinvia alla sezione 4 per il monitoraggio delle azioni 2023 nonché per una valutazione contestuale degli elementi di continuità e possibile impatto.

1. DATI SUL PERSONALE

La composizione complessiva del personale del Comune di Cremona, alla data del 31 dicembre 2023, è sinteticamente così rappresentata:

- Personale dirigenziale: complessive 11 unità, compreso il Segretario Generale e 2 dirigenti a tempo determinato (2U), in cui il genere maschile (6) supera di un'unità quello femminile (5).
- Personale non dirigenziale - di ruolo e non di ruolo: complessive 608 unità¹, di cui 166 Uomini (27,30%) e 442 Donne (72,70%), con 561 unità a tempo indeterminato e ulteriori 47 unità a tempo determinato, quasi esclusivamente di componente femminile, impegnata in attività educative e/o sociali.

Si riscontra inoltre, per entrambi i generi, un'età media ancora piuttosto elevata, nonostante l'inserimento di nuove unità: per gli uomini quasi la metà si concentra nella fascia anagrafica 51/60; per le donne nelle fasce 51/60 per il 27% e 41/50 per il 20%.

Il titolo di studio varia in base all'inquadramento: nell'area dei funzionari ed elevate qualificazioni (ex cat. D e D3) è preponderante la laurea magistrale, nell'area degli istruttori (ex cat. C) il diploma superiore, seppur con una buona percentuale di laurea magistrale, mentre nell'area degli operatori esperti (ex cat. B e B3) risulta prevalente la licenza media inferiore e la qualifica professionale.

Il divario economico retributivo conferma uno svantaggio per la componente femminile, consistente nelle figure apicali e progressivamente in diminuzione, fino quasi ad azzerarsi, nelle aree inferiori, e così riassunto:

- 15,22% nelle figure dirigenziali;
- 6,21 % nell'area funzionari ed elevata qualificazione;
- 5,42 % nell'area istruttori
- 0,73 % area degli operatori esperti. si attesta su un 10% con una consistente divergenza nelle figure apicali, fino ad azzerarsi nell'ultima area professionale.

¹ Il dato è stato individuato considerando altresì le cessazioni pervenute nel mese di Dicembre

2. AZIONI DA REALIZZARE – anno 2024

La suddivisione delle azioni risulta così aggiornata:

1. MACRO AZIONE 1 – PARI OPPORTUNITÀ / CONCILIAZIONE

1.1. AZIONE 1: Gestione progetti di Smart Working dell'ente

2. MACRO AZIONE 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

2.1. AZIONE 1: Consulenza individuale (job crafting/coaching e Problem Solving Strategico) per la gestione del ruolo in logica di valorizzazione delle competenze di ognuno valorizzando le differenze d'età, genere e fase di vita e lavoro ed eventuali fragilità /disabilità.

2.2. AZIONE 2: Ampliamento dell'offerta di convenzioni e agevolazioni per i dipendenti anche in materia sanitaria e di benessere.

3. MACRO-AZIONE 3: CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

3.1. AZIONE 1: Realizzazione momenti formativi e informativi inerenti la Carta Etica.

3.2. AZIONE 2: Per il personale di nuovo ingresso, nonché nell'ambito delle iniziative già a favore del personale in rientro dopo lunga assenza, realizzazione di uno o più moduli formativi riguardanti i diversi fattori e ambiti di discriminazione, rispetto e inclusione delle differenze, le pari opportunità in ambito lavorativo, al fine di prevenire e contrastare di ogni forma di discriminazione.

4. MACRO AZIONE 4: CONSOLIDAMENTO DELLE BUONE PRASSI

4.1. AZIONE 1: Eventi informativi e formativi orientati alla salute e al benessere nei luoghi di lavoro, anche in linea con il Programma “Rete WHP Lombardia”

1 - MACRO AZIONE 1 – PARI OPPORTUNITÀ / CONCILIAZIONE

AZIONE 1.1: Gestione progetti di Smart Working dell'ente		
SERVIZIO RESPONSABILE: Servizio Organizzazione - Sistema Qualità e Sviluppo		
Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2024	Gestione progetti di Smart Working	N° Dip con Sw/Tot. Dip

2 - MACRO AZIONE 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

AZIONE 2.1: Consulenza individuale (job crafting/coaching e Problem solving strategico) per la gestione del ruolo in logica di valorizzazione delle competenze di ognuno valorizzando le differenze d'età, genere e fase di vita e lavoro ed eventuali fragilità /disabilità.

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane - Ufficio Benessere - CUG

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2024	Mantenimento attività essenziale concordata con Referente	N° richieste di accesso N° consulenze svolte all'anno

AZIONE 2.2: Ampliamento dell'offerta di convenzioni e agevolazioni per i dipendenti anche in materia sanitaria e di benessere.

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2024	Ricerca nuove convenzioni - tempo libero/sport/salute	N° nuove convenzioni

3 - MACRO AZIONE 3 - CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

AZIONE 3.1: Realizzazione momenti formativi e informativi inerenti la Carta Etica

SERVIZIO RESPONSABILE: Segreteria Generale – CUG – Ufficio Formazione

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2024	Incontri informativi	N°. incontri N° Personale coinvolto per singolo incontro

AZIONE 3.2: Per il personale di nuovo ingresso, nonché nell'ambito delle iniziative già a favore del personale in rientro dopo lunga assenza, realizzazione di uno o più moduli formativi riguardanti i diversi fattori e ambiti di discriminazione, rispetto e inclusione delle differenze, le pari opportunità in ambito lavorativo, al fine di prevenire e contrastare di ogni forma di discriminazione.

SERVIZIO RESPONSABILE: CUG - Ufficio Formazione

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2024	Organizzazione di sessioni formative sui temi sopra esposti e diffusione sulla Intranet del materiale	N° totale dipendenti coinvolti per singola iniziativa Questionario di valutazione, se previsto dalle singole iniziative

4 - MACRO AZIONE 4: CONSOLIDAMENTO BUONE PRASSI

AZIONE 4.1: Eventi informativi e formativi orientati alla salute e al benessere nei luoghi di lavoro, anche in linea con il Programma “Rete WHP Lombardia”

SERVIZIO RESPONSABILE: Settore Risorse Umane - Ufficio Benessere – Ufficio Comunicazione

Anno	Attività	Monitoraggio/Indicatori
2024	Azioni informative e formative in sostegno alla salute e al benessere	N° eventi N° dipendenti coinvolti per singola iniziativa

3. RISORSE

Le attività previste nel Piano delle Azioni Positive saranno finanziate con le risorse dei Settori e dei Servizi responsabili per quanto di competenza. Laddove possibile saranno sviluppate sinergie ed interazioni con progettualità eventualmente già in essere, oltre a monitorare bandi regionali, nazionali ed europei negli ambiti di riferimento del Piano.

Le risorse specifiche disponibili sul cap. 6770 ammontano a € **901,07**, per il 2024.

4. PUBBLICITÀ e DIFFUSIONE

Il nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Cremona sarà pubblicato in una sezione ad hoc del sito istituzionale e diffuso a tutti/e i/le dipendenti tramite il sistema “Intranet” dell’Amministrazione Comunale. Si rendono disponibili con questi strumenti anche i citati report annuali e finali di monitoraggio.

Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste e i relativi esiti.

5. FONTI NORMATIVE

- **Legge 20 maggio 1970, n. 300**, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”
- **Legge 10 aprile 1991, n. 125**, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- **D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53**, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”
- **D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267**, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”
- **D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151**, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53”
- **D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57)**, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni
- **D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215**, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”
- **D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216**, “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”
- **D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198**, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- **Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- **D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81**, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei

luoghi di lavoro”

- **D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150**, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- **Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23)**, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”
- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- **D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119**, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”
- **Legge 23 novembre 2012, n. 215**, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”
- **Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119**, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere
- **Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6**, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”
- **D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80**, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- **Legge 7 agosto 2015, n. 124**, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”
- **Legge 22 maggio 2017, n. 81**, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3**, “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)

- **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020**, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017
- **Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri**, con delega in materia di pari opportunità, del **25 settembre 2018** con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano
- **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019**, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio
- **Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25
- **Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”
- **Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021** convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”
- **D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81**, “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”.