

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n. 6 unità di personale

di cui:

n. 5 a tempo indeterminato

n. 1 a tempo determinato

n. 3 a tempo pieno

n. 3 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 1 cat. Funzionari ed Elevata qualificazione – ex articolo 110, comma 1 TUEL

così articolate:

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico – part-time 12 ore;

n. 3 cat. Area Istruttori

così articolate:

n. 1 con profilo di istruttore amministrativo contabile

		<p>n. 1 con profilo di istruttore amministrativo n.1 con profilo di istruttore amministrativo</p> <p>n. 1 Area Operatore esperto. <i>così articolate:</i> n. 1. Part-time misto con profilo di Operatore esperto</p> <p>n. 1 Area Operatore</p> <p>n. 1 Part-time 30 ore con profilo di Operatore</p> <p><i>Non sono previste assunzioni nel triennio 2024/2026. Si precisa che con deliberazione di Giunta comunale n. 29 del 13.07.2023 è stata approvato il PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026 (PTFP)</i></p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: non prevista</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: non previsto</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: non prevista</p> <p>.....</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: non previste</p> <p>.....</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: non previste</p> <p>.....</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: non previste</p>

	<p>3.3.4 Formazione del personale</p> <p><i>In questa sezione vanno definite le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende mettere in campo nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;</i> - <i>Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54-56 Ccnl 16/11/2022);</i> - <i>Legge 190/2012, art. 1, comma 5, lettera b; comma 9, lettera b; comma 11, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento (art. 15, co. 5, DPR 62/2013);</i> - <i>Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;</i> - <i>Regolamento UE 679/2016, art. 32;</i> - <i>D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</i> 	<p>NOTA: per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022</p> <p>L'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti Locali. L'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla cittadinanza. Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. L'attività di formazione si ispira ai seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> > valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini; > uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate; > continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa; > partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni; > efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro; > efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa. Si ritiene quindi necessario provvedere a fornire al personale dipendente il più ampio ventaglio di strumenti utili alla formazione e all'aggiornamento, al fine di garantire una adeguata prestazione professionale da parte dei dipendenti e soprattutto una azione amministrativa aderente ai dettati normativi. <p>Oltre alla formazione interna, si conferma l'utilità di partecipare ad eventi sia in modalità webinar sia in aula, per avere un confronto diretto con i docenti e gli altri partecipanti agli incontri. Tra le proposte di abbonamento ad iniziative di formazione si è scelto di aderire ai programmi di ASMEL – UPEL LEGA COMUNI , che offrono la possibilità ai nostri dipendenti di partecipare ad un programma di formazione qualificata, su diverse tematiche di interesse dei comuni, in modalità webinar, comprendendo anche corsi per i quali è prevista la formazione obbligatoria del personale. • opzione video che dà la possibilità di rivedere liberamente sia gli eventi webinar effettuati sia la "Formazione di Base on-line" in modo illimitato. L</p> <p>La Formazione generale prevede vari appuntamenti divisi nelle seguenti aree: Area Transizione al Digitale, Area Personale, Area Amministrativa, Area Tributi, Area Contratti Pubblici, Anticorruzione Trasparenza, Urbanistica e Rigenerazione Urbana, Procedimento Amministrativo e la Formazione Obbligatoria.</p>
--	---	---

al