

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 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- 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, 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).

<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</p> <p>TOTALE: n. 25 unità di personale (riparametrate a 22,5 per part-time)</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 23 a tempo indeterminato n. 02 a tempo determinato</p> <p>n. 18 a tempo pieno n. 07 a tempo parziale</p>
---------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO tempo indeterminato

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE ex cat. D

così articolate:

n.01 con profilo di Funzionario Elevata Qualificazione settore AFFARI GENERALI **P.O.** part-time 80,55%

n.01 con profilo di Funzionario Elevata Qualificazione settore RISORSE ECONOMICHE-FINANZIARIE **P.O.**

vacante dal 18.1.2023

n.01 con profilo di Funzionario Elevata Qualificazione settore LAVORI PUBBLICI MANUTENZIONE URBANISTICA **P.O.**

n.01 con profilo di Funzionario Elevata Qualificazione settore SERVIZI ALLA PERSONA -EDUCATIVI-SCOLASTICI **P.O.** **vacante dal 1.2.2024**

n.01 con profilo di Funzionario Elevata Qualificazione settore SERVIZI CULTURALI **P.O.**

n.01 con profilo di Funzionario Elevata Qualificazione settore POLIZIA LOCALE **P.O.** **vacante in convenzione**

n.01 con profilo di Istruttore direttivo URBANISTICA

n.01 con profilo di Istruttore direttivo COORDINATORE SERVIZIO ASILO NIDO part-time 33,33%

AREA DEGLI ISTRUTTORI ex. cat. C

così articolate:

n.05 con profilo di Istruttore amministrativo/contabile

n.02 con profilo di Istruttore amministrativo/contabile tempo parziale 83,33%

n.01 con il profilo di Istruttore servizi polizia locale

n.01 con il profilo di Agente polizia locale

n.01 con il profilo di Educatrice Asilo Nido

n.01 con il profilo di Educatrice Asilo Nido **stabilizzata dal 1.2.2024**

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI ex cat. B

così articolate:

n.01 con profilo di Collaboratore amministrativo tempo parziale 50%

n.03 con profilo di Operaio specializzato

n.01 con profilo di Operatore asilo nido

n.01 con profilo di Operatore servizio assistenza domiciliare tempo parziale 69,44%

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **26,38%**
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **26,90%** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **30,90%**;
- il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro **19.804,32**, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro **1.023.595,92**;
- ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 1.283.699,08 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.026.959,26 un incremento, pari al 25% per Euro **256.739,82**);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato 3) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 19.804,32, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro **1.023.595,92**.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale **dell'anno 2024** entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	Euro 1.026.959,26
+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. 17/03/2020	<u>Euro 267.009,41</u>
= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE	Euro 1.293.968,67
≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 macroaggregato 101	Euro 1.023.595,92

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato 2 alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, saranno utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:*

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro **991.339,78**

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro **924.847,13**

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro **85.303,68 compresi oneri**

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro **85.303.68 limite massimo compresi oneri**

- assunzione di personale per esigenze temporanee di potenziamento uffici e servizi
- sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto
- necessità impreviste e/o per esigenze di carattere straordinario, eccezionale e temporaneo
- assunzioni con utilizzo di lavoro occasionale INPS se rientrante nelle casistiche previste
- attivazione borse lavoro a favore di persone con fragilità sociale e invalidità civile
- stipula di assunzioni, accordi, incarichi e/o convenzioni per i servizi di polizia locale e per il responsabile di servizio
- stipula di assunzioni, accordi, incarichi e/o convenzioni per i servizi di assistenza sociale, tributi e ragioneria
- aumenti orario settimanale a termine per il personale in servizio a tempo parziale per esigenze di sostituzione/potenziamento
- utilizzo di lavoratori inseriti nei PIANI INCLUSIONE SOCIALE
- utilizzo di lavoratori di pubblica utilità nell'ambito della convenzione con il Tribunale di Varese

Per l'anno 2024

- aumento orario TEMPORANEO con il consenso del dipendente da 30 a 36 ore settimanali Sig.ra Sottile Marisa cat. istruttori per sostituzione parziale unità cessata in attesa di nuova assunzione
- aumento orario TEMPORANEO con il consenso del dipendente da 30 a 35 ore settimanali Sig.ra Maini Barbara cat. istruttori per sostituzione parziale di unità cessata in attesa di nuova assunzione
- aumento orario TEMPORANEO con il consenso del dipendente da 12 a 18 ore settimanali Sig. Dott. De Montis Marco cat. Funzionari E.Q. per sostituzione parziale di unità cessata in attesa di nuova assunzione

- convenzioni/art.1 comma 557 legge n°311/2004 con altri enti per assunzione Responsabile ufficio tributi sino al 31.12.2024 rinnovabile per i periodi successivi
- convenzioni/art.1 comma 557 legge n°311/2004 con altri enti per assunzione Responsabile uffici finanziari sino al 30.06.2024 rinnovabile per i periodi successivi
- convenzioni/art.1 comma 557 legge n°311/2004 con altri enti per assunzione Responsabile uffici servizi alla persona sino all'assunzione nuovo responsabile
- convenzioni/art.1 comma 557 legge n°311/2004 con altri enti per assunzione Responsabile ufficio polizia locale convenzione con Comuni Clivio e Besano sino al 18.7.2024 rinnovabile per i periodi successivi (quota 50%) anche con altri enti

Gli interventi indicati sono da finanziare con risorse stabili e certe che dovranno essere reperite all'interno del bilancio esercizio 2024 e successivi e nel limite di spesa e dalle disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e lavoro flessibile

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Verbale della Conferenza dei Responsabili dei servizi in data 10.04.2024, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

-ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha provveduto all'approvazione del bilancio di previsione anno 2024, del rendiconto anno 2022 e del bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

-l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di utilizzo del sistema di interscambio fatture di cui all'art. 27, comma 3, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

-l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

-si attesta che il Comune di Viggiù non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

a) stima del trend delle cessazioni:

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

ANNO 2024

n.1 con profilo di **Funzionario Elevata Qualificazione settore RISORSE ECONOMICHE-FINANZIARIE P.O. vacante dal 18.1.2023**

n.1 con profilo di **Funzionario Elevata Qualificazione settore SERVIZI ALLA PERSONA -EDUCATIVI P.O. vacante dal 1.1.2024**

ANNO 2025

n.1 con profilo di **Funzionario Elevata Qualificazione settore AFFARI GENERALI P.O. vacante dal 1.1.2025**

stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

- ***P.O. si ritiene di disporre l'immediata sostituzione del personale P.O. con unità di pari categoria e profilo, a supporto degli uffici interessati previo esperimento delle procedure di mobilità previste dalla normativa vigente al momento di avvio della procedura, RICHIESTA DI GRADUATORIE DA PARTE DI ALTRI ENTI, ovvero successiva procedura concorsuale.***
- ***relativamente al posto di Funzionario Alta Qualificazione settore AFFARI GENERALI A si prevede l'anticipo dell'assunzione del sostituto rispetto alla data di cessazione di mesi 3 per permettere il passaggio di consegne vista la complessità della posizione***

ASILO NIDO

- ***una unità tempo parziale (percentuale da definire) concorso pubblico anno 2024 previa mobilità e utilizzo graduatorie altri enti cat. Funzionari E.O.***

SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE

- **aumento orario settimanale da 25 a 30 ore settimanali a tempo indeterminato** Sig.ra Bazzoni Patrizia cat. operatori esperti assistente domiciliare per far fronte a incremento utenze servizio assistenza (**unità già assunta a tempo-pieno**)
- **SOSTITUZIONE** di personale che **cesserà dal servizio** previa valutazione dell'effettivo fabbisogno di personale tra le aree.

	<p><u>Funzionario Elevata Qualificazione Assistente Sociale</u> <u>proroga assunzione a tempo determinato</u> finanziata da trasferimento anni 2024-2025 fondo povertà pari a euro 22.300,00 per ogni anno (comunicazione Comunità Montana del Piambello del 30.09.2022 prot. 5319)</p> <p>Certificazioni del Revisore dei conti: Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo in data 22.4.2024 allegato.</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: attualmente non necessaria/praticabile b) assunzioni mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: non sono presenti graduatorie dell'Ente ancora valide per i posti messi a concorso c) assunzioni mediante mobilità volontaria: verrà valutata ai sensi del regolamento l'idoneità alla copertura del posto d) progressioni verticali di carriera: saranno valutate per la copertura dei posti che si renderanno vacanti.</p>
<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>PREMESSA Le politiche di riduzione della spesa del personale impongono una severa ed attenta pianificazione delle attività che puntano a professionalizzare ed allo stesso tempo valorizzare le risorse umane dell'Ente. In questo ambito la Formazione del personale svolge un ruolo strategico di gestione della complessità in contesti di sviluppo caratterizzati da continui cambiamenti normativi, tecnologici ed organizzativi.</p> <p>La Formazione: - è opportunità e strumento di crescita professionale dell'individuo; - svolge un ruolo fondamentale nello stimolare e favorire lo sviluppo delle capacità progettuali; - favorisce e contribuisce l'esplicitarsi di comportamenti innovativi ed il conseguente l'innalzamento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici.</p> <p>Affinché i benefici effetti della Formazione si producano è fondamentale programmare la Formazione il che richiede competenze di pianificazione, di analisi, di monitoraggio e di valutazione dei risultati.</p> <p>E' necessario inoltre, data l'attuale situazione economica generale, indirizzare gli investimenti a sostegno delle capacità potenziali allo scopo di favorirne lo sviluppo e, più in generale cercare di ottenere la più ampia remunerazione dell'investimento effettuato, attivando processi di misurazione e feedback rispetto ai risultati di miglioramento ottenuti attraverso la Formazione.</p>

Uno strumento necessario per una puntuale definizione del piano della formazione coerente con competenze richieste per ciascun insieme di categorie e famiglie di profili professionali previsti nella dotazione organica dell'Ente, è l'avvio di un processo di mappatura delle competenze. L'implementazione, la realizzazione e il perfezionamento di detto strumento consentirà la predisposizione di programmi formativi dettagliati e perfettamente aderenti ai fabbisogni delle figure professionali previste nella dotazione organica dell'Ente.

CONTESTO ORGANIZZATIVO

1. Organizzazione risorse umane e strumentali destinate alla formazione

Nell'assetto organizzativo dell'Ente le varie funzioni relative alle attività di formazione del personale sono così organizzate:

- la funzione di definizione è svolta dal Segretario generale quale soggetto impegnato nella direzione e impostazione degli indirizzi strategici;

- la funzione di segnalazione delle varie esigenze formative, è svolta dalle Posizioni Organizzative.

La funzione interfaccia svolge il ruolo di analisi dei fabbisogni al fine di assicurare il continuo e costante aggiornamento dell'azione formativa, in confronto con i dipendenti

2. Linee di indirizzo strategico

Tutti i soggetti coinvolti nella realizzazione del Piano della Formazione, nel comune intento di favorire la diffusione delle buone pratiche che permettano di dare risposte concrete ai cittadini, in termini di efficienza dei servizi, di proposte innovative e risoluzione di problemi, assumono l'impegno a far sì che buone pratiche e più in generale la conoscenza si diffonda nel comune intento di consentire lo sviluppo della comunità professionale in cui produzione e circolazione dei saperi sono messi a disposizione di tutti i soggetti che nell'Ente svolgono la loro attività.

In questa prospettiva, e negli specifici ambiti, il Piano della Formazione ha come primo obiettivo la valorizzazione e la diffusione dei saperi presenti e già esistenti nell'Ente. Per fare questo devono essere attivate azioni tese a far emergere le competenze presenti, favorire lo scambio e la condivisione della conoscenza attraverso strumenti e azioni che facilitano l'accesso a dette conoscenze.

Modalità e strumenti operativi di apprendimento quali il cantiere, l'affiancamento, web-learning, oltre a garantire il contenimento della spesa di formazione favoriscono e stimolano il concreto e consapevole apporto alla comunità professionale rendendo i soggetti coinvolti attori ed allo stesso tempo consumatori di formazione. Sono da incrementare e valorizzare la diffusione di documenti e pratiche attraverso la predisposizione e l'ampliamento di appositi spazi nella rete intranet dell'Ente.

La costruzione di un catalogo informatizzato faciliterà l'inserimento e l'accesso alle informazioni messe a disposizione degli utenti. Sono, infine, da sviluppare ed incrementare gli impegni in iniziative e progetti formativi svolti in collaborazione con altri comuni ed enti ai quali il comune è associato ANCI, UPEL,,,,,

Mettendo insieme le risorse e le competenze, e attraverso forme di convenzione con altri enti, sarà possibile sviluppare ed incrementare i risultati già ottenuti con le passate esperienze, dando risposte adeguate e specifiche ai vari bisogni formativi.

Gli spazi e le competenze presenti sono garanzia per un elevato e qualificato valore all'azione formativa in programma; inoltre, lo sviluppo di forme di collaborazione tra enti consentirà a tutte le amministrazioni coinvolte di beneficiare dei positivi effetti del “mettere insieme risorse e competenze”.

3. Obiettivi

Il Piano della Formazione viene predisposto, alla luce delle sopra indicate linee di indirizzo strategico, per rispondere in modo efficace ai bisogni di conoscenza e competenza del personale dipendente derivanti da:

- innovazioni normative;
- esigenze di miglioramento gestionale;
- esigenze di innovazione tecnologica e strumentale;
- cambiamenti organizzativi;
- problematiche nella gestione degli adempimenti amministrativi;
- esiti della valutazione del personale;
- esiti della analisi sul benessere organizzativo;
- formazione obbligatoria.

I FABBISOGNI FORMATIVI

La rilevazione dei fabbisogni verrà attuata annualmente mediante somministrazione di specifico questionario a tutti i dipendenti dell'Ente. Il questionario verrà elaborato dal Segretario Generale in collaborazione con i Responsabili di Settore. Ogni dipendente o Responsabile di Settore che rilevi fabbisogni formativi può, in qualsiasi momento ed indipendentemente dal questionario somministrato, evidenziare la specifica richiesta al Responsabile.

LA PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI

Sono previste quattro diverse modalità di formazione: aula, formazione a distanza, cantiere ed affiancamento.

Tuttavia nell'ottica di economizzare le risorse disponibili si potranno attuare diverse ed ulteriori modalità di realizzazione degli interventi formativi. In particolare, nel caso di attività formative che coinvolgono un elevato numero di dipendenti si prevede, nell'ottica di una organizzazione ottimale delle stesse e di un contenimento dei costi, che vengano organizzate direttamente “in house”.

La previsione di spesa per il triennio 2023-2025 è contenuta nei rispettivi capitoli di bilancio di previsione.

Si sottolinea che il numero dei potenziali destinatari delle varie attività formative e la relativa spesa, come sopra indicati, devono intendersi come meramente presuntivi e suscettibili di successive variazioni in funzione del raggiungimento degli obiettivi del Piano della Formazione come sopra indicati. al punto 3.

Oltre alle attività formative sopra elencate, comportanti un costo a carico dell'Amministrazione, sono poi possibili, previa autorizzazione e valutazione di pertinenza effettuata da parte del dirigente responsabile di Settore, attività formative gratuite al momento non specificatamente individuate quali, ad esempio: - corsi gratuiti fruiti in modalità classica in aula o su piattaforme dedicate; - corsi predisposti dagli enti es. INPS ISTAT ecc.; - corsi tenuti da docenti presso enti erogatori terzi che prevedano la partecipazione gratuita per il personale dell'amministrazione.

		<p>Resta inteso che anche nel caso della partecipazione ai corsi sopra indicati, i dipendenti interessati devono informarne il Responsabile di Settore al fine di permettere l'aggiornamento dei curricula formativi e per consentire un costante monitoraggio sull'andamento dell'attività formativa dell'ente.</p> <p>Formazione obbligatoria Con specifico riferimento alla formazione obbligatoria sopra indicata si specifica quanto segue:</p> <p>-Formazione in tema di anticorruzione e trasparenza Ai sensi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza relativo al triennio di riferimento si prevede di organizzare corsi di formazione specifica per il personale maggiormente coinvolto nei processi esposti a più elevato rischio; la misura potrà essere attuata compatibilmente con la disponibilità delle necessarie risorse finanziarie.</p> <p>-Formazione in tema di sicurezza luoghi di lavoro In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro verranno organizzate, su indicazione del competente RSPP e compatibilmente con la disponibilità delle necessarie risorse finanziarie, attività formative di formazione iniziale e/o di aggiornamento dedicate alle seguenti figure:</p> <ul style="list-style-type: none">-responsabili e/o preposti per la sicurezza;-neoassunti e/o personale dipendente;-RSPP e RLS; addetti antincendio e pronto soccorso;-altre specifiche figure che richiedano tale formazione ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.m.i.. <p>Nel corso del triennio si prevede inoltre una nuova rilevazione, ai sensi del D.Lgs. 81/018, dello stress lavoro correlato. Al termine di tale rilevazione verranno predisposte e realizzate, compatibilmente con la disponibilità delle necessarie risorse finanziarie, quelle attività formative che dovessero emergere come necessarie.</p> <p>Si ricorda che la formazione obbligatoria, non è soggetta ai limiti di spesa ex-art.6, comma 13, del D.L. n. 78/2010.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------