

Allegato A)

COMUNE DI BALLABIO

PROVINCIA DI LECCO

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n.165/2001*);
- il documento organizzativo principale in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie;
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

Contenuti

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzioni previste dalla normativa vigente;
- f) **individuazione del personale a tempo determinato, specificatamente destinato a realizzare i progetti a valere sulle risorse PNNR**;
- g) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente;
- h) **le strategie di formazione del personale**, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

Durata

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2024-2026 e dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

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. 12 unità di personale così suddivise:

n. 11 a tempo indeterminato di cui

- n. 10 a tempo pieno;
- n. 1 a tempo parziale;

n. 2 a tempo determinato di cui

- n. 0 a tempo pieno;
- n. 1 a tempo parziale (trattasi di incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1, del T.U.E.L. di cui al D. Lgs. n. 267/2000);
- n. 1 incarico ex art. 1, c. 557, L. 311/2004 - cessato il 31/12/2023

A partire dal 1° luglio 2023 è stata attivata una Convenzione ex art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000 con altri Enti per la gestione del servizio di Polizia Locale di durata decennale ai sensi della quale sono ripartite tra i Comuni aderenti le spese del personale riguardanti il Responsabile della gestione associata, ovvero il trattamento economico fondamentale e accessorio, la retribuzione di posizione e di risultato;

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO:

n. 4 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D) appartenenti ai servizi:

- n. 1 Servizio Economico – Finanziario;
- n. 1 Servizio Tributi;
- n. 1 Servizio Segreteria – Affari Generali;
- n. 1 Servizio Tecnico – Manutentivo;

n. 6 Area degli Istruttori (ex cat. C) appartenenti ai servizi:

- n. 1 Servizio Economico – Finanziario;
- n. 2 Servizio Segreteria – Affari Generali
- n. 1 Servizio Tecnico – Manutentivo
- n. 1 Servizi Demografici;
- n. 1 Servizio Polizia Locale;

n. 2 Area degli Operatori esperti (ex cat. B3) appartenenti ai servizi:

- n. 2 con profilo di Operaio specializzato

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2023/2024/2025, è pari a **Euro 594,048,20** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: "A decorrere dalla data individuata dal

decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018." Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

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 2022 per la spesa di personale:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,94%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
- Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, 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 160.186,22, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 696.342,18;
- 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 individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 700.632,61;
- il Comune non ritiene di utilizzare eventuali 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 1) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 160.186,22, 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 696.342,18.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta 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 1) alla presente programmazione.
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono 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 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).*

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 594,048,20**, a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, per il triennio 2024/2026 **pari a Euro 696.342,18**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2022;

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, **la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.**

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

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti (art.1 c. 557 legge 311/2004; convenzione) saranno effettuate nel rispetto 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 21.668,40
--

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

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026 è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **non si rilevano situazioni di personale in esubero.**

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

Atteso che questo Comune:

- ha rispettato il patto di stabilità interno per gli anni 2013-2014-2015, il pareggio finanziario per gli anni 2016-2017-2018 e ha conseguito, per gli anni 2019, 2020, 2021 e 2022 un risultato di competenza non negativo, nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 e 821 dell'art. 1 della Legge 145/2018;
- ha approvato il bilancio di previsione 2024/2026;
- ha approvato il rendiconto di gestione 2022;
- ha trasmesso, per l'esercizio 2024, i dati relativi al Bilancio di Previsione, al Bilancio consolidato e al Rendiconto di Gestione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);
- ha approvato il Piano triennale delle azioni positive (PAP), anni 2024 - 2026, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 28.03.2023;
- rispetta il valore medio della spesa di personale relativo al triennio 2011/2013;
- ai sensi delle disposizioni vigenti non versa nelle condizioni di Ente strutturalmente deficitario di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000;
- ha ottemperato all'obbligo della certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3 BIS, del D.L. 185/2008 e s.m.i.;
- presenta un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al parametro fissato dal Decreto del Ministero dell'Interno 10.04.2017 per gli Enti con popolazione da 3.000 fino a 4.999 abitanti;
- provvederà all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) secondo le disposizioni di legge;

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

4 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

- La consistenza del personale in servizio del Comune di Ballabio non presenta scoperture di quote d'obbligo.

b) 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: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2024-2026 sono previste esclusivamente le seguenti assunzioni:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;

- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti (in virtù di istituti quali art.1 c. 557 legge 311/2004, convenzioni)
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti;
- eventuali assunzioni straordinarie a tempo determinato per l'attuazione dei progetti PNRR.

Nel 2024 sono previste le seguenti assunzioni:

- n. 1 Istruttore Amministrativo Area Tecnica, a tempo parziale 30 ore - Area Istruttori.
Si procederà alla copertura del posto tramite utilizzo di graduatorie di altri Enti e, in caso di procedura infruttuosa, avvalendosi della convenzione tra il Comune di Ballabio e la Provincia di Lecco per la gestione in forma associata della funzione di organizzazione dei concorsi e delle procedure selettive, senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 19.06.2019 n. 56.

Nel 2025 e 2026 non sono previste assunzioni;

Le relative assunzioni a tempo indeterminato sono da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento e nel rispetto della vigente normativa e saranno definite in sede di eventuali modifiche del Piano dei fabbisogni.

Nel 2023, 2024 e 2025 possono essere programmate eventuali assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR da imputare nel relativo quadro economico fino al massimo di 36 mesi prorogabile fino al 31 dicembre 2026. Possono altresì, essere previste assunzioni straordinarie a tempo determinato collegate ai progetti PNRR a valere su proprie risorse di bilancio in deroga agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzione di personale.

d) 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;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Per il triennio 2024, 2025 e 2026 non sono previste procedure di mobilità interna.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Si conferma quanto indicato al punto 3.3.2 lettera c) del presente documento.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Per il triennio 2024, 2025 e 2026 si conferma quanto indicato al punto 3.3.2 lettera c) del presente documento.

d) progressioni verticali di carriera:

Per il triennio 2024, 2025 e 2026, non essendo previste nuove assunzioni, non sono previste progressioni verticali di carriera.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Per il triennio 2024, 2025 e 2026 si conferma quanto indicato al punto 3.3.2 lettera c) del presente documento.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Per il triennio 2024, 2025 e 2026 non sono previste stabilizzazioni di personale.

3.3.4 Formazione del personale

5.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

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

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

L'obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione. Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale; - favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Gli interventi formativi si articoleranno in attività seminariali, attività d'aula, attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza. In ogni caso, per l'erogazione degli interventi formativi si prevede prioritariamente di applicare una metodologia fortemente innovativa, basata sul concetto di "formazione – azione" per utilizzare l'attività didattica come strumento per accompagnare i partecipanti nella definizione di un percorso di crescita che permetta loro di sperimentare e applicare direttamente al sistema lavorativo le competenze acquisite teoricamente. Tale metodologia verrà costantemente tarata in relazione al monitoraggio dello sviluppo delle competenze dei partecipanti, in termini di conoscenze, abilità e atteggiamenti, garantendo la flessibilità dell'erogazione dei contenuti in modo da adeguarli progressivamente alle specifiche esigenze degli utenti, anche in termini di personalizzazione degli apprendimenti.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente.

Nell'ambito di ciascuna area, per ogni dipendente sarà organizzato un percorso formativo dando priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione.

L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà consentita con le posizioni di elevata qualificazione e favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti. Saranno, quindi, coinvolti tutti i dipendenti in base ai servizi in cui è strutturato il sistema organizzativo del Comune e, in particolare:

- Tutti i dipendenti godono dell'iscrizione alla formazione della ditta Enti On Line con abbonamento al ricevimento di circolari formative in area amministrativa, ragioneria, tributi e personale;
- Tutti i dipendenti possono usufruire dei corsi gratuiti organizzati da UPEL al quale il Comune di Ballabio è associato nonché a quelli organizzati da ANUTEL (Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali) a cui il Comune aderisce;
- I dipendenti del Settore demografico possono partecipare ai corsi Anusca;
- Tutti i dipendenti godono dell'iscrizione dell'Ente all'ANCI Associazione Nazionale Comuni Italiani e relativi corsi;
- Tutti i dipendenti godono dei corsi on line proposti da IFEL Fondazione Anci.

Ulteriori corsi potranno essere effettuati qualora ritenuti utili all'accrescimento professionale. Annualmente si

provvede alla formazione e sensibilizzazione del personale dipendente dell'ente in materia di anticorruzione e trasparenza.

I permessi per il diritto allo studio sono concessi secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni.

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze.