

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 09.07.2024)

SETTORI E SERVIZI

SETTORE PRIMO - AFFARI GENERALI E SERVIZI FINANZIARI

Che si compone dei seguenti Servizi:

- Segreteria contratti, protocollo, archivio, Messo comunale, Staff Sindaco e Organi Istituzionali, Comunicazione Istituzionale;
- Pari Opportunità;
- Servizi Informazioni e transizione digitale;
- Programmazione e Ragioneria – Bilancio – Contabilità - Iva;
- Servizio Economato e Provveditorato (compresi contratti per forniture di connettività, telefonia fissa e mobile, contratti assicurativi e relativa gestione)
- Servizio Tributi ed entrate extratributarie;
- Controllo di gestione;
- Organismo per la Composizione della Crisi di sovraindebitamento

DOTAZIONE ORGANICA DEL SETTORE

AREA CONTATTUALE DI APPARTENENZA	Posti già coperti
Area dei Funzionari e delle E.Q. - ex cat. D	3
Area degli Istruttori – ex cat, C	7
TOTALE	10

SETTORE SECONDO - SERVIZI ALLE IMPRESE – PUBBLICA ISTRUZIONE – SPORT- CONTENZIOSO

Che si compone dei seguenti Servizi:

- SUAP – Attività Produttive - Commercio
- Pubblica Istruzione – Mensa e Trasporto Scolastico
- Sport
- Contenzioso stragiudiziale e Sinistri stradali
- Ufficio del Giudice di Pace

SETTORE TERZO - AVVOCATURA

Che si compone dei seguenti Servizi:

- Affari legali
- Avvocatura comunale

DOTAZIONE ORGANICA DEL SETTORE

AREA CONTATTUALE DI APPARTENENZA	Posti già coperti
Area dei Funzionari e delle E.Q. - ex cat. D	1
Area degli Istruttori – ex cat, C	1
TOTALE	2

SETTORE QUARTO - SERVIZI AL CITTADINO – RISORSE UMANE

Che si compone dei seguenti Servizi:

- Servizi Demografici (Stato Civile – Anagrafe – Statistica – Elettorale e Leva)
- Servizio Personale (Gestione giuridica ed economica)
- Ufficio Casa
- Agricoltura- Ufficio Ex U.M.A.

DOTAZIONE ORGANICA DEL SETTORE

AREA CONTATTUALE DI APPARTENENZA	Posti già coperti
Area dei Funzionari e delle E.Q. - ex cat. D	2
Area degli Istruttori – ex cat, C	4
Area degli Operatori Esperti - ex cat. B	4
TOTALE	10

SETTORE QUINTO - ASSETTO DEL TERRITORIO

Che si compone dei seguenti Servizi:

- Urbanistica ed Edilizia privata
- Lavori Pubblici
- Ambiente ed ecologia
- Servizio Progetti Sovraterritoriali;

DOTAZIONE ORGANICA DEL SETTORE

AREA CONTATTUALE DI APPARTENENZA	Posti già coperti
Area dei Funzionari e delle E.Q. - ex cat. D	1
Area degli Istruttori – ex cat, C	4
Area degli Operatori Esperti - ex cat. B	0
Area degli Operatori - ex cat. A	0
TOTALE	5

SETTORE SESTO – PATRIMONIO E MANUTENZIONI

Che si compone dei seguenti Servizi:

- Valorizzazione e manutenzione del Patrimonio
- Manutenzioni stradali

DOTAZIONE ORGANICA DEL SETTORE

AREA CONTATTUALE DI APPARTENENZA	Posti già coperti
----------------------------------	-------------------

Area dei Funzionari e delle E.Q. - ex cat. D	2
Area degli Istruttori – ex cat, C	1
Area degli Operatori Esperti - ex cat. B	3
Area degli Operatori - ex cat. A	0
TOTALE	6

SETTORE SETTIMO - POLITICHE SOCIALI E GIOVANILI

Che si compone dei seguenti Servizi:

- Politiche sociali
- Politiche giovanili,
- Associazionismo e volontariato
- Asilo Nido comunale

DOTAZIONE ORGANICA DEL SETTORE

AREA CONTATTUALE DI APPARTENENZA	Posti già coperti
Area dei Funzionari e delle E.Q. - ex cat. D	3
Area degli Istruttori – ex Cat.C	3
Area degli Operatori Esperti - ex cat. B	3
Area degli Operatori - ex cat. A	2
TOTALE	11

SETTORE OTTAVO – CULTURA E SERVIZI PER IL TERRITORIO

Che si compone dei seguenti Servizi:

- Gestione di beni e servizi culturali
- Promozione del Territorio- (Turismo ed eventi)
- Trasporto Pubblico Locale
- Servizi Cimiteriali
- Impianti Pubblicitari
- Ufficio Paesaggio

DOTAZIONE ORGANICA DEL SETTORE

AREA CONTATTUALE DI APPARTENENZA	Posti già coperti
Area dei Funzionari e delle E.Q. - ex cat. D	2
Area degli Istruttori – ex cat, C	2
Area degli Operatori Esperti - ex cat. B	1
Area degli Operatori - ex cat. A	0
TOTALE	5

SETTORE NONO - POLIZIA LOCALE

Che si compone dei seguenti Servizi:

- Ufficio Polizia Locale

- Toponomastica
- Randagismo_
- Ufficio Traffico

DOTAZIONE ORGANICA DEL SETTORE

AREA CONTATTUALE DI APPARTENENZA	Posti già coperti
Area dei Funzionari e delle E.Q. - ex cat. D	1
Area degli Istruttori – ex cat, C	13
Area degli Operatori Esperti - ex cat. B	0
Area degli Operatori - ex cat. A	0
TOTALE	14

SETTORE DECIMO - AMBITO TERRITORIALE SOCIALE

Che si compone dei seguenti Servizi:

Ufficio di Piano – A.T.S.

DOTAZIONE ORGANICA DEL SETTORE

AREA CONTATTUALE DI APPARTENENZA	Posti già coperti
Area dei Funzionari e delle E.Q. - ex cat. D	5
Area degli Operatori Esperti - ex cat. B	0
Area degli Operatori - ex cat. A	0
TOTALE	5

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

N. 10 Posizioni Organizzative previste per i corrispondenti Settori

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il modello Organizzativo è tarato su n. 10 Settori, corrispondenti alle necessità operativo-gestionali di un Comune di dimensioni come Casarano, che è Capofila di due Convenzioni ex art. 30 del TUEL, il Piano Sociale di Zona (di cui fanno parte i Comuni di Casarano, Collepasso, Matino, Parabita, Ruffano, Supersano, Taurisano) e dell'A.R.O. 9 /LE (di cui fanno parte i Comuni di Casarano, Matino, Miggiano, Montesano Salentino, Parabita, Ruffano, Specchia), nonché sede di un Presidio Ospedaliero, di varie strutture sanitarie private, di R.S.A., di numerosi Uffici Pubblici e vari Istituti di Istruzione Superiore, che attraggono utenza proveniente dai vari comuni del sud Salento.

INTERVENTI CORRETTIVI

Non si ritiene allo stato attuale di apportare correzioni alla struttura organizzativa, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 9 luglio 2024. In caso di necessità emerse durante l'anno, si provvederà ad adottare eventuali provvedimenti di modifica o integrazione della presente struttura.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

Il Comune di Casarano opera da diverso tempo con sistemi informatici in Cloud che consentono di poter operare da remoto garantendo, quindi, la massima operatività anche da parte di eventuali dipendenti non presenti fisicamente nell'Ente.

Ai sensi delle previsioni di cui al CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, con deliberazione G.C.n.166 del 12.07.2024 è stato approvato il Regolamento comunale sulla Lavoro agile Regolamento per la disciplina del lavoro agile (Smart Working) , redatto secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

MISURE ORGANIZZATIVE

Si veda Regolamento sopra citato.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

L'Ente, come già evidenziato, utilizza sistemi operativi relativi alla istruttoria, formazione e pubblicazione degli atti amministrativi che consentono da tempo la completa digitalizzazione dei processi l'operatività anche da remoto.

Ciò garantisce la massima operatività anche da parte di eventuali dipendenti autorizzati, nelle forme e modi di legge e contrattuali, al lavoro agile e nel rispetto delle stringenti norme in materia di cybersecurity per la tutela degli archivi contenuti dati sensibili.

COMPETENZE PROFESSIONALI

Tutti i dipendenti addetti alle istruttorie dei procedimenti hanno competenze adeguate all'utilizzo dei sistemi informatici e delle piattaforme informatiche in uso all'Ente. Il personale dell'ente, inoltre, può fare affidamento sulla assistenza continua da remoto fornita dalla società HALLEY Informatica, software house fornitrice dei software gestionali in uso presso gli uffici comunali.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

L'obiettivo primario è quello di garantire la massima continuità amministrativo-gestionale dell'Ente con l'apporto fattivo anche di eventuali dipendenti autorizzati a tale forma di lavoro, compatibilmente con la necessità di garantire la gestione del front office all'utenza.

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

La disponibilità all'utilizzo anche da remoto dei sistemi operativi in uso all'Ente garantisce il massimo apporto dei dipendenti in ogni contingente condizione lavorativa.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023: 71 dipendenti a tempo indeterminato

AREA DI INQUADRAMENTO	Posti coperti alla data del 31.12.2023		Posti da coprire per effetto di precedenti programmazioni		Posti da coprire per effetto del presente piano *		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
Funzionari e E.Q.	14	1	3	1	16	2	€ 1.226.262,71
Istruttori	39	2	0	2	10	1	€ 1.548.381,57
Operatori Esperti	13	0	0	0	1	0	€ 361.165,67
Operatori	2	0	3	1	0	0	€ 142.218,22
TOTALE	68	3	6	4	27	3	€ 3.278.028,15

Il costo complessivo della dotazione organica è composto dallo stipendio tabellare comprensivo di tredicesima e oneri riflessi, al netto dell'IRAP.

Il numero dei posti da coprire nel triennio 2024 - 2026 comprende le progressioni verticali e le trasformazioni di alcuni contratti da part time in full time destinate al personale già in servizio. Tali posti, sebbene non si tradurranno in nuove unità lavorative, ai fini della programmazione vanno considerate come nuove assunzioni. Di fatto, quindi, i nuovi posti da coprire nel triennio 2024 - 2026 sono in tutto 22.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

AREA DI INQUADRAMENTO	Analisi dei profili professionali in servizio
FUNZIONARI E E.Q.	N. 1 Avvocato - N. 4 Assistenti Sociali - N. 3 Istruttori Direttivi Tecnici - N. 7 Istruttori Direttivi Amministrativi
ISTRUTTORI	N. 14 Agenti di Polizia Locale - N. 3 Educatore Asilo Nido - N. 17 Istruttori amministrativi - N. 3 Istruttore amministrativo - contabile - N. 4 Istruttore Tecnico - Geometra.
OPERATORI ESPERTI	N. 8 Collaboratori Professionali Amministrativi - N. 1 Autista scuolabus - N. 4 Operai specializzati
OPERATORI	n. 2 Operai

3.3.2 Verifica del rispetto della L. n. 68/1999 – Personale appartenente alle categorie protette in servizio al 31.12.2023

Premessa

L'art. 3, c. 1 – lett. a) della L. n. 68 del 12.03.1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, prescrive l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati che occupino più di 50 dipendenti, di avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie dei lavoratori disabili, come elencati nell'articolo 1 nella misura del 7% dei lavoratori occupati.

CONSISTENZA DEL PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE “PROTETTE” AL 31 DICEMBRE 2022: 5 dipendenti a tempo indeterminato su 66, pari al 8%

Pertanto, dalla ricognizione del personale a tempo indeterminato appartenente alle categorie “protette”, la percentuale minima di “riserva” pari del 7% risulta: **RISPETTATA**

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Si dà atto che, a seguito di richiesta prot. n. 3945 del 30.01.2024 a cura del Servizio Personale, i Responsabili di Settore non hanno segnalato situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa (D.M. 17.03.2020)

La capacità assunzionale dell'ente, secondo le disposizioni del D.M. del 17.03.2020, è così calcolata:

Entrate corrente trienni 2020/2022 - D.L. 17.03.2020	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	media entrate del triennio
TITOLO I	11.075.922,48	11.132.465,17	11.643.803,81	18.802.788,53
TITOLO II	7.688.884,84	6.576.638,94	7.941.966,29	
TITOLO III	3.871.871,77	1.975.417,79	2.130.998,38	
<i>A detrarre il F. C. D. E. (previsione assestata anno 2021)</i>			<i>-7.629.603,89</i>	
TOTALE ENTRATE CORRENTI	22.636.679,09	19.684.521,90	14.087.164,59	

Spese per il personale D.L. 17.03.2020			Rendiconto 2018	Rendiconto 2022	% incidenza (spesa 2022/mediana entrate)
Emolumenti fissi e accessori al personale di ruolo e Segretario			2.215.514,23	2.107.753,36	
Oneri su emolumenti			586.999,00	621.649,00	
Assegno nucleo familiare			19.003,00	0,00	
Emolumenti fissi personale a t.d. e L.S.U.			5.515,00	319.232,00	
TOTALE SPESA			2.827.031,23	3.048.634,36	16,21%
LIMITE DI SPESA CONSENTITO NEL 2024			€ 621.946,87	22%	ENTE VIRTUOSO (inferiore al 27%)
<i>Il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, per la fascia demografica di appartenenza del nostro ente, è pari al 27% (ente virtuoso)</i>					
Anno	Euro	Note			
2025	823.131,28	Spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato incrementata del 27% (rif. Art. 4, c. 2 del D.L.)			
2026	823.131,28	Spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato incrementata del 27% (rif. Art. 4, c. 2 del D.L.)			

Secondo la normativa attualmente vigente in tema di pensionamento per i dipendenti pubblici, si prevede che nel corso del triennio 2024 – 2026 matureranno i presupposti per l'accesso alla pensione di vecchiaia e di anzianità contributiva n.11 dipendenti, così suddivisi:

Stima del trend delle cessazioni nel triennio	N. dipendenti	Settore di appartenenza
2024	4	Settore PDZ e Asilo Nido – Affari Generali – Assetto del Territorio – Servizi al Cittadino e alle Imprese
2025	3	Settore I – Settore V - Settore PDZ e Asilo Nido
2026	4	Settore I – Settore VIII - Settore PDZ e Asilo Nido

La programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2024 - 2026 intende portare la dotazione organica dell'ente dagli attuali 71 dipendenti in forze ad un totale di 92 dipendenti stimati al 31.12.2026, al netto delle cessazioni programmate e delle progressioni verticali e trasformazioni di contratti da part time a full time.

Si riporta la dotazione organica che si prevede di raggiungere alla fine del triennio 2024 - 2026, al netto dei pensionamenti che si realizzeranno:

CONSISTENZA DEL PERSONALE PREVISTA AL 31 DICEMBRE 2026

AREA DI INQUADRAMENTO	Posti coperti alla data del 31.12.2023		Posti da coprire per effetto di precedenti programmazioni		Posti da coprire per effetto del presente piano *		Cessazioni di personale previste nel triennio	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire al netto delle cessazioni
	FT	PT	FT	PT	FT	PT		
Funzionari e E.Q.	14	1	3	1	16	2	1	€ 1.192.903,29
Istruttori	39	2	0	2	10	1	8	€ 1.292.893,55

Operatori Esperti	13	0	0	0	1	0	2	€ 304.408,84
Operatori	2	0	3	1	0	0	0	€ 142.218,22
TOTALE	68	3	6	4	26	3	11	€ 2.932.423,89

La spesa per le assunzioni programmate per il triennio 2024 - 2026 rispetta i vincoli assunzionali vigenti, come viene dimostrato di seguito:

SPAZI ASSUNZIONALI 2024		€ 621.946,87	
Nuove assunzioni programmate 2024	n.	costo teorico tabellare	costo teorico totale per fabbisogno
Full time:			
Istruttore amm.vo contabile – Area degli Istruttori	1	€ 23.175,61	€ 29.358,86
Istruttore amm.vo – Area degli Istruttori	4	€ 92.702,44	€ 117.435,45
Istr. Dir.vo - Avvocato - Area dei Funzionari e E.Q.	1	€ 25.146,71	€ 31.855,86
Educatore Asilo Nido - Area dei Funzionari e E.Q.	3	€ 75.440,14	€ 95.567,57
Cuoco Asilo Nido -- Area degli Operatori Esperti	1	€ 20.620,72	€ 26.122,33
Part time:			
Istruttore Dir.vo contabile P.T. 18 ore – Area degli Istruttori	1	€ 12.573,36	€ 15.927,93
Trasformazione contratti p.t. in full time:			
Istr. dir.vo Amm.vo - Area dei Funzionari e E.Q. (da 20 a 36)	1	€ 11.454,33	€ 14.510,34
Istr. Amm.vo - Area degli Istruttori (da 18 a 36)	1	€ 11.587,80	€ 14.679,43
Stabilizzazioni ex art. 17 bis D.L. 24.02.2023			
Istruttore Direttivo amministrativo contabile - - Area dei Funzionari e E.Q.	1	€ 25.146,71	€ 31.855,86
Progressioni Verticali ex art. 15 del CCNL (max 50% della programmazione totale - art. 52 D.Lgs.165/2001):			
Istruttore Amministrativo (dall'Area degli Operatori Esperti a quella degli Istruttori)	1	€ 23.175,61	€ 29.358,86
Istruttore Direttivo Tecnico (dall'Area degli Istruttori a quella dei Funzionari – E.Q.)	2	€ 50.293,43	€ 63.711,71
Istruttore Direttivo Amm.vo (dall'Area degli Istruttori a quella dei Funzionari – E.Q.)	1	€ 25.146,71	€ 31.855,86
Progressioni Verticali ex art. 13 del CCNL (max 50% della programmazione totale - art. 52 D.Lgs.165/2001):			
Istruttore Direttivo Tecnico (dall'Area degli Istruttori a quella dei Funzionari – E.Q.)	1	€ 25.146,71	€ 31.855,86
Istruttore Direttivo Amm.vo (dall'Area degli Istruttori a quella dei Funzionari – E.Q.)	1	€ 25.146,71	€ 31.855,86
TOTALE ASSUNZIONI 2024	20	€ 396.463,56	€ 565.951,75
SPAZI ASSUNZIONALI 2024 residui			€ 55.995,12
Assunzioni con Bando CAP-COE eterofinanziate extra limiti			
Istruttore Direttivo amministrativo contabile - Area dei Funzionari e E.Q.	1	€ 25.146,71	€ 31.855,86
Ingegnere - Area dei Funzionari e E.Q.	1	€ 25.146,71	€ 31.855,86
Istruttore Direttivo Tecnico Informatico - Area dei Funzionari e E.Q.	1	€ 25.146,71	€ 31.855,86

Istruttore Direttivo amministrativo contabile - Area dei Funzionari e E.Q.	1	€ 25.146,71	€ 31.855,86
totale assunzioni neutre (art. 57, c. 3 -septies D.L. 104/2020)	3	€ 100.586,85	€ 127.423,43

SPAZI ASSUNZIONALI 2025			€ 823.131,28
Nuove assunzioni programmate 2025	n.	costo teorico tabellare	costo teorico totale per fabbisogno
full time: Educatore Asilo Nido - Area dei Funzionari e E.Q.	2	€ 50.293,43	€ 63.711,71
TOTALE ASSUNZIONI 2024	2	€ 50.293,43	€ 63.711,71
<i>SPAZI ASSUNZIONALI 2025 residui</i>			€ 759.419,57

SPAZI ASSUNZIONALI 2026			€ 823.131,28
Nuove assunzioni programmate 2026	n.	costo teorico tabellare	costo teorico totale per fabbisogno
full time: Istruttore amm.vo – Area degli Istruttori	4	€ 92.702,44	€ 117.435,45
TOTALE ASSUNZIONI 2026	4	€ 92.702,44	€ 117.435,45
<i>SPAZI ASSUNZIONALI 2026 residui</i>			€ 705.695,83

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Non ricorre tale fattispecie.
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Non ricorre tale fattispecie.
c) a seguito di internalizzazioni di attività: Come già programmato nel precedente P.I.A.O. 2023 – 2025 con la deliberazione della G.C. n. 177 del 31.08.2023 e, a causa del protrarsi delle operazioni concorsuali oltre il 2023, si ripropone per l'anno 2024 l'assunzione di: <ul style="list-style-type: none"> n. 1 unità a tempo parziale 18 ore settimanali, appartenente all'area dei Funzionari e dell' E. Q., profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile, mediante lo scorrimento della graduatoria valida di questo ente, approvata con Determinazione n. 41 del 26.01.2024 n. 1 unità a tempo pieno, appartenente all'area degli Istruttori, profilo professionale di Istruttore amministrativo/contabile, mediante l'utilizzo di graduatorie valide di altri enti
d) a seguito di dismissione di servizi: Non ricorre tale fattispecie.
e) a seguito di potenziamento di servizi: Si intende potenziare l'attività dei vari Settori dell'ente, attualmente in carenza di organico, per cui si prevede il l'assunzione delle seguenti unità di personale: <ul style="list-style-type: none"> n. 1 unità a tempo pieno appartenente <u>all'area dei Funzionari e dell' E. Q.</u>, profilo professionale di Avvocato

- n. 1 trasformazione di contratto di lavoro part time in full time dell'area dei Funzionari e dell'E.Q., profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo
- n. 1 trasformazione di contratto di lavoro part time in full time dell'area degli Istruttori, profilo professionale di Istruttore Amministrativo
- n. 1 unità a tempo pieno, appartenente all'area dei Funzionari e dell'E.Q., con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile, mediante stabilizzazione ai sensi dell'art. 17 bis del D.L. n. 13 del 24.02.2023, convertito in L. n. 41/2023

f) a causa di altri fattori interni:

Nel corso dell'anno 2024 si prevede il collocamento a riposo delle seguenti unità:

- n. 1 unità a tempo pieno appartenente all'Area degli Operatori Esperti, con profilo professionale di Collaboratore Amministrativo;
- n. 1 unità a tempo pieno appartenente all'Area degli Istruttori, con profilo professionale di Messo comunale;
- n. 1 unità a tempo pieno appartenente all'Area degli Istruttori, con profilo professionale di Istruttore amministrativo;
- n. 1 unità a tempo pieno appartenente all'Area dei Funzionari e delle E.Q., con profilo professionale di Istruttore Direttivo

Pertanto, si rende necessaria la sostituzione di pensionamenti in programma per il 2024, che si sommano ai pensionamenti registrati nel 2023 tra il personale dell'Asilo Nido comunale. Complessivamente, si prevedono le seguenti assunzioni:

- n. 4 unità a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare nell'Area degli Istruttori, profilo professionale Istruttore Amministrativo, mediante bando di concorso;
- n. 3 unità a tempo pieno appartenente all'Area dei Funzionari e dell'E.Q., profilo professionale di Educatore;
- n. 1 unità a tempo pieno appartenente all'Area degli Operatori Esperti, profilo professionale di Cuoco.

L'amministrazione intende, poi, valorizzare le professionalità interne all'ente, mediante passaggio per "progressione verticale" delle seguenti unità di personale:

- n. 1 unità a tempo pieno, attualmente appartenenti all'area degli Operatori Esperti, profilo professionale di Collaboratore amministrativo, da destinare ai Servizi amministrativi
- n. 3 unità a tempo pieno, attualmente appartenenti all'area degli Istruttori, profilo professionale di Tecnico, da destinare ai Servizi Tecnici;
- n. 2 unità a tempo pieno, attualmente appartenente all'area degli Istruttori, profilo professionale di Amministrativo, da destinare ai Servizi amministrativi
- n. 1 unità a tempo pieno appartenente all'Area dei Funzionari e delle E.Q., con profilo professionale di Istruttore Direttivo amministrativo, da assegnare al Settore X – Ambito Territoriale Sociale.

Il costo per tale assunzione è totalmente finanziato dalle risorse regionali del Fondo Globale Socio Assistenziale (FGSA) e/o quote di cofinanziamento e/o eventuali risorse premiali (vedasi del. C.C. n. 31 del 30.08.2023 di approvazione del Piano Sociale di Zona 2022 – 2024). Sono, quindi, da considerarsi "neutre" ai fini della capacità assunzionale dell'ente.

g) a causa di altri fattori esterni:

In linea con gli obiettivi del P.N.R.R. che mira, fra l'altro, alla costruzione di una P.A. basata sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori per essere al passo con la modernizzazione dei processi, l'ente ha adottato la deliberazione della Giunta comunale n. 14 del 26.01.2024, per l'adesione all'Avviso Pubblico della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dip. Politiche di Coesione - Programma Nazionale CapCoe, per la manifestazione d'interesse volta all'assunzione a tempo pieno e indeterminato delle seguenti unità di personale:

- n. 1 unità a tempo pieno, da inquadrare nell'Area del Funzionari e delle E.Q., profilo professionale di Istruttore Direttivo amministrativo contabile;
- n. 1 unità a tempo pieno, da inquadrare nell'Area del Funzionari e delle E.Q., profilo professionale di Ingegnere;

n. 1 unità a tempo pieno, da inquadrare nell'Area del Funzionari e delle E.Q., profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico Informatico.

I costi per tali assunzioni graveranno sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo; sono quindi da considerarsi " neutre " ai fini della capacità assunzionale dell'ente.

Inoltre, sempre nell'intento di garantire una gestione efficace delle risorse del P.N.R.R., l'ente intende stabilizzare stabilizzazione ai sensi dell'art. 17 bis del D.L. n. 13/2023 di personale assunto con contratto a tempo determinato mediante Bando dell'Agenzia per la Coesione, le seguenti unità di personale:

- n. 1 una unità a tempo pieno, appartenente all'area dei Funzionari e dell' E. Q., con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile

I costi per tale stabilizzazione sono a carico del bilancio comunale e rientrano nei limiti della capacità assunzionale per l'anno corrente.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Non ricorre tale fattispecie.

b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Non ricorre tale fattispecie.

c) a seguito internalizzazioni di attività: Non ricorre tale fattispecie.

d) a seguito di dismissione di servizi: Non ricorre tale fattispecie.

e) a seguito di potenziamento di servizi: Non ricorre tale fattispecie.

f) a causa di altri fattori interni:

Nel corso dell'anno 2025 si prevede il collocamento a riposo delle seguenti unità:

- n. 2 unità a tempo pieno appartenenti all'Area degli Istruttori amministrativi
- n. 1 unità a tempo pieno appartenente all'Area degli Istruttori, con profilo professionale di Educatore Asilo Nido.

Per esigenze di bilancio, nel 2025 si prevede solo l'assunzione di n. 2 Educatori da destinare all'Asilo Nido, mediante scorrimento della graduatoria che si sarà approvata al termine del concorso pubblico che verrà bandito nel 2024

g) a causa di altri fattori esterni: Non ricorre tale fattispecie.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Non ricorre tale fattispecie.

b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Non ricorre tale fattispecie.

c) a seguito internalizzazioni di attività: Non ricorre tale fattispecie.

<p>d) a seguito di dismissione di servizi: Non ricorre tale fattispecie.</p>
<p>e) a seguito di potenziamento di servizi: Non ricorre tale fattispecie.</p>
<p>f) a causa di altri fattori interni: Nel corso dell'anno 2026 si prevede il collocamento a riposo delle seguenti unità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 2 unità a tempo pieno appartenenti all'Area degli Istruttori, con profilo professionale di Educatore Asilo Nido. • n. 1 unità a tempo pieno appartenente all'Area degli Istruttori, con profilo professionale di Istruttore amministrativo. • n. 1 unità a tempo pieno appartenente all'Area degli Operatori Esperti, con profilo professionale di Collaboratore Amministrativo;
<p>Nel 2026 si prevede l'assunzione di n. 4 Istruttori Amministrativi, da destinare alla sostituzione dei pensionamenti del biennio 2025 – 2026.</p>
<p>h) causa di altri fattori esterni: Non ricorre tale fattispecie.</p>

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
<p>Premessa Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento. <p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 09.07.2024 è stata approvata una nuova struttura organizzativa dell'ente, che richiede necessariamente una diversa distribuzione del personale all'interno dei vari Settori, nel rispetto del vigente Regolamento per la mobilità interna del personale. Inoltre, si intende promuovere le professionalità interne all'ente dotate di competenze professionali superiori a quelle richieste per l'area di appartenenza attuale, mediante progressioni verticali</p>

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2024	Per effetto della modifica alla struttura organizzativa, si è resa necessaria una redistribuzione del personale tra i vari Settori/Servizi/Uffici dell'ente, approvata dalla Giunta comunale con deliberazione 167 del 15.07.2024	
2025	Allo stato non si ravvisano necessità	
2026	Allo stato non si ravvisano necessità	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2024	Sono programmate n. 4 progressioni verticali ordinarie (art. 52 D. Lgs. 161/2001), così dettagliate: <ul style="list-style-type: none"> • n. 1 passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli istruttori; 	
	<ul style="list-style-type: none"> • n. 2 passaggi dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle E.Q., profilo professionale Tecnico; • n. 1 passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle E.Q., profilo professionale Amministrativo Sono programmate n. 2 progressioni verticali "in deroga" ex art. 13 del CCNL 16.11.2022, così dettagliate: <ul style="list-style-type: none"> n. 1 passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle E.Q., profilo professionale Tecnico; n. 1 passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle E.Q., profilo professionale Amministrativo 	
2025	Allo stato non si ravvisa tale necessità	
2026	Allo stato non si ravvisa tale necessità.	

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

anno	Soluzioni interne all'amministrazione	Note
2024	<ul style="list-style-type: none"> • n. 1 trasformazione di contratto di lavoro part time in full time dell'area dei Funzionari e dell'E.Q., profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo • n. 1 trasformazione di contratto di lavoro part time in full time dell'area degli Istruttori, profilo di Istruttore Amministrativo <p>Per la sostituzione del Messo comunale verrà appositamente formato un dipendente appartenente all'Area degli Operatori Esperti, in dotazione organica del Settore Affari Generali.</p>	
2025	Allo stato non si ravvisano necessità	
2026	Allo stato non si ravvisano necessità	
anno	Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti	
2024	Mobilità interna di personale, già attuata con deliberazione G.C. n. 167 del 15.07.2024, in seguito alla riorganizzazione della	
	struttura (deliberazione G.C. n. 160 del 9/7/2024), come illustrata nel precedente par. 3.3.3.	
2025	Allo stato non si ravvisano necessità	
2026	Allo stato non si ravvisano necessità	
anno	Meccanismi di progressione di carriera interni	
2024	<p>Sono programmate n. 6 progressioni verticali, così dettagliate:</p> <ul style="list-style-type: none"> n.1 passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli istruttori; n.2 passaggi dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle E.Q., profilo professionale Tecnico; n. 1 passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle E.Q., profilo professionale Amministrativo n.1 passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle E.Q., profilo professionale Tecnico; n. 1 passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle E.Q., profilo professionale Amministrativo 	
2025	Allo stato non si ravvisano necessità	
2026	Allo stato non si ravvisano necessità	

		Soluzioni esterne all'amministrazione	
Concorsi/mobilità esterna			
	2024	<p><u>Concorso pubblico</u> per le seguenti figure professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 3 Educatore Asilo Nido - n. 1 Avvocato - n. 4 Istruttori Amministrativi - n. 1 Cuoco <p><u>Scorrimento graduatorie</u> valide di altri enti per le seguenti figure professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 Istruttore amministrativo/contabile <p><u>Scorrimento graduatoria</u> valida dell'ente per le seguenti figure professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 Funzionario Istruttore Direttivo contabile <p><u>Concorso pubblico bandito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche di Coesione</u>, per le seguenti figure professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n.1 Specialista Esperto in attività amministrative e contabili; - n. 1 Ingegnere; - n.1 Specialista Informatico <p>Contratto ex art .110 del TUEL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 unità a tempo pieno appartenente all'Area dei Funzionari e delle E.Q., con profilo professionale di Istruttore Direttivo amministrativo, da assegnare al Settore X – Ambito Territoriale Sociale. 	
	2025	<p><u>Scorrimento graduatoria</u> dell'ente per le seguenti figure professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n.2 Educatore Asilo Nido 	
	2026	<p><u>Scorrimento graduatoria</u> valida dell'ente per le seguenti figure professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 4 Istruttori Amministrativi 	
Stabilizzazioni			
	2024	<p>Si prevede di stabilizzare un contratto di lavoro a tempo determinato per la seguente unità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 Specialista Esperto in attività amministrative e contabili 	<i>Stabilizzazione ex D.L. n. 13/2023</i>
	2025	Allo stato non si ravvisano necessità	
	2026	Allo stato non si ravvisano necessità	
Lavoro flessibile			
	2024	Per sopperire temporaneamente alla carenza di personale, nelle more del completamento delle procedure selettive, si prevede l'utilizzo di n. 1 unità personale di altri enti con profilo professionale di Istruttore Amministrativo, in convenzione ex art. 14 del CCNL del 22.01.2004, secondo le tempistiche da concordare con le amministrazioni terze	
	2025	nessuna	
	2026	nessuna	

3.3.5 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.

PRIORITA' STRATEGICHE:

I principali fabbisogni formativi rilevati all'interno dell'Ente riguardano la necessità di adeguare le competenze in possesso dei dipendenti alle innovazioni tecnologiche e all'evoluzione normativa negli ambiti di intervento degli Uffici. Pertanto, le principali priorità strategiche da perseguire sono:

- Garantire adeguati livelli di competenze rispetto alla evoluzione dei procedimenti di competenza dei relativi Settori.
- Sviluppare le competenze digitali e garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.
- Garantire l'aggiornamento in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza del personale adibito alle attività nelle aree a maggiore rischio corruttivo

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

Compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, nel triennio di riferimento saranno attivati corsi di formazione per il personale inerenti principalmente la digitalizzazione e l'aggiornamento sui procedimenti in ragione di intervenute novità normative.

Allo scopo è previsto apposito stanziamento nel bilancio di previsione pari ad euro 9.000,00.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

Il Progetto Syllabus – “Competenza digitali pa la PA”

Il 10 gennaio 2022, il Ministro per la pubblica amministrazione ha lanciato il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione **“Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”**, il quale affronta il tema del rafforzamento e dello sviluppo di competenze trasversali abilitanti di una delle tre transizioni promosse dal PNRR.

Il secondo ambito di intervento del surrichiamato Piano strategico “*Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*” riguarda lo sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti pubblici.

A tal riguardo, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR ed in adempimento alla Direttiva del 23/03/2023 adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione, avente per oggetto “[Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza](#)”, **il Comune di Casarano ha aderito al progetto Syllabus** realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell’ambito del programma “Competenze digitali per la PA”, allo scopo di promuovere lo sviluppo e il consolidamento delle competenze digitali comuni a tutti i dipendenti pubblici (non professionisti ICT).

La formazione è finalizzata a far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell’evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte, con specifico riferimento a quelle funzionali alle modalità di erogazione dei servizi a cittadini e imprese

Il portale Syllabus rappresenta uno strumento di riferimento sia per l’attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi della propria organizzazione.

Organizzato in 5 aree e 3 livelli di padronanza, il progetto Syllabus descrive l’insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale della PA.

Le aree di formazione previste sono 5 e le sotto-aree 11, come da schema seguente:

1. Dati, informazioni e documenti informatici

- a. Dati, informazioni e contenuti digitali
- b. Produrre, valutare e gestire documenti informatici
- c. Conoscere gli Open Data

2. Comunicazione e condivisione

- a. Comunicare e condividere all’interno dell’amministrazione
- b. Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA

3. Sicurezza

- a. Proteggere i dispositivi
- b. Proteggere i dati personali e la privacy

4. Servizi on-line

- a. Conoscere l’identità digitale
- b. Erogare servizi on line

5. Trasformazione digitale

- a. Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
- b. Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale

Secondo quanto previsto dalla Direttiva, l’Amministrazione deve assicurare il completamento delle attività di verifica, relativamente al programma “Competenze digitali per la PA” e l’avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti, entro sei mesi dalla registrazione sulla piattaforma Syllabus. Percentuale che sale al 55% da conseguire entro il 31 dicembre 2024 e si attende l’obiettivo finale del 75% da conseguire entro il 31 dicembre 2025.

Si rappresenta, infine, che Syllabus non prevede alcun costo, né per gli enti, né per i dipendenti.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Lo scopo della formazione del personale è quello di valorizzare il capitale umano della struttura amministrativa, per colmare il *gap* di competenze del personale rispetto agli ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti o specifici di alcuni Settori/Servizi dell'Ente. Sarà garantita la pari opportunità di partecipazione alla formazione a tutto il personale in servizio,

Oltre allo sviluppo delle competenze digitali, tramite il ricorso alla piattaforma Syllabus, nel corso del triennio 2024 – 2026 sarà necessario fornire la giusta formazione di quel personale che, a seguito dell'adozione di una nuova struttura organizzativa, è stato interessato dalla mobilità interna tra diversi uffici, alcuni dei quali richiedono delle conoscenze e competenze ben specifiche. Si rendono necessari, dunque, dei percorsi formativi mirati per far conseguire ai dipendenti assegnati ai nuovi Servizi/Uffici la giusta autonomia operativa rispetto alle nuove funzioni assegnate. Più in generale, inoltre, si rende necessario fornire aggiornamenti continui sull'evoluzione normativa e le innovazioni tecnologiche introdotte nella diversa modalità di erogazione dei servizi al cittadino e alle imprese del territorio.

È fondamentale, pertanto, che ogni Responsabile, partendo dall'analisi del livello di conoscenza e competenza di ogni dipendente assegnato al proprio Settore, giunga alla definizione dei fabbisogni formativi del proprio personale. A tale scopo, i Responsabili dovranno trasmettere al Responsabile del Servizio Personale le richieste di adesione alle attività formative ritenute di interesse per sé e per i dipendenti assegnati.

Per la formazione si farà ricorso a convegni e seminari organizzati da Enti pubblici o privati o ad attività di formazione e-learning, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, oltre all'utilizzo di Banche dati on line e Portali web per la formazione continua offerti da associazioni nazionali cui l'ente aderisce (ANUSCA., ANCITEL, A.I.F.)

Si farà ricorso, infine, anche alla formazione del personale fornita dalla software house che fornisce gli applicativi gestionali in uso presso i vari uffici dell'ente.

L'attestazione di avvenuta partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente piano, dovranno essere trasmesse all'Ufficio personale per l'inserimento nel fascicolo personale dei dipendenti interessati.

A cura del II RPCT, infine, verrà programmata e somministrata al personale interessato la formazione in materia di prevenzione della corruzione, secondo quanto disposto nel presente Piano – Sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI: La formazione del personale si prefigge due macro obiettivi: lo sviluppo delle competenze digitali e lo sviluppo delle competenze professionali, nell'unico intento finale di favorire comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici.

Di seguito, per ognuno di questi, si illustrano gli obiettivi attesi, le modalità di misurazione e di valutazione dei risultati.

1. Sviluppo delle competenze digitali:

Al fine di individuare i bisogni formativi per il potenziamento delle competenze digitali del personale, i dipendenti vengono raggruppati nelle macro aree di anzianità anagrafica e lavorativa:

- Dipendenti over 50
- Dipendenti neo assunti (con meno di due anni lavorativi)

a) OBIETTIVI ATTESI:

- Superare il *digital gap* dei dipendenti, dando priorità a quelli con più di 50 anni – che rappresentano il 65% dei dipendenti in servizio al 01.01.2024 -, mediante l'accesso alla formazione offerta dalla piattaforma Syllabus;
- Formare i neo assunti, che rappresentano il 27% dei dipendenti in servizio al 01.01.2024, sull'utilizzo dei software gestionali in uso presso gli uffici di assegnazione e approfondire le loro conoscenze sulle materie specifiche dell'Ufficio/ Servizio di assegnazione.

b) MISURAZIONE DEI RISULTATI:

- numero di dipendenti iscritti a corsi
- numero di dipendenti neo assunti formati sull'utilizzo dei software

c) VALUTAZIONE DEI RISULTATI:

Ogni responsabile dovrà attestare la formazione ricevuta dal proprio personale nei tempi sopra indicati, per garantire il raggiungimento del target minimo richiesto nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 marzo 2023, secondo cui il numero di ore annue dedicate alla formazione digitale non potrà essere inferiore a 24 ore di formazione/anno.

Secondo la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 marzo 2023 entro il 31.12.2024 il **55%** del personale dovrà aver avviato formazione digitale, percentuale e che sale al 75% per l'anno 2025. Entro il 2026 la formazione digitale dovrà essere completata.

Entro il 31.12.2024 dovrà essere completata la formazione digitale dei neo assunti sull'utilizzo dei software gestionali.

2. Sviluppo delle competenze professionali:

Ai fini del potenziamento delle competenze professionali del personale, nell'intento di favorire metodi di lavoro efficienti e al passo con le innovazioni normative, i dipendenti vengono raggruppati nelle due macro aree di inquadramento giuridico e mansioni svolte:

- Area giuridica di appartenenza
- Area delle funzioni assegnate

Di seguito, per ognuno di questi, si illustrano gli obiettivi attesi, le modalità di misurazione e di valutazione dei risultati.

- a) **OBIETTIVI ATTESI:** Il CCNL del 16.11.2022 ha definito quattro aree giuridiche in cui classificare il personale degli enti locali. Secondo tale classificazione, il personale dipendente del comune di Casarano è così composto:
- N. 15 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e delle E.Q., di cui 10 titolari di incarichi di Elevata Qualificazione;
 - N. 41 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori;
 - N. 13 dipendenti appartenenti all'Area degli Operatori Esperti;
 - N. 2 dipendenti appartenenti all'Area degli Operatori;

Nella consapevolezza che la formazione professionale è un diritto soggettivo del singolo dipendente e al tempo stesso un suo dovere, i percorsi formativi – considerati essi stessi attività lavorativa - dovranno garantire la crescita professionale del dipendente; la formazione professionale del personale, dunque, andrà calibrata sulle richieste formative tipiche dell'Area di inquadramento giuridico del personale, inquadramento da cui derivano le specifiche funzioni che il dipendente è chiamato a svolgere quotidianamente.

La formazione dei Funzionari sarà focalizzata sulle novità normative in materia di appalti pubblici, anti corruzione, tutela della privacy e gestione dei Fondi PNNR e sarà pianificata d'intesa con il Segretario Generale.

La formazione delle restanti Aree di personale, invece, sarà curata dai Responsabili di Settore, secondo le peculiarità dei Servizi e uffici gestiti.

- b) **MISURAZIONE DEI RISULTATI:** Numero di giornate formative garantite ai dipendenti, da aggiungere alla formazione digitale, che saranno certificate da attestati di partecipazione rilasciati ai dipendenti alla fine delle attività formative di volta in volta individuate dai propri Responsabili.
- c) **VALUTAZIONE DEI RISULTATI:** Verifica del grado di operatività e autonomia raggiunto dal personale, da espletare nell'ambito del ciclo della valutazione della performance individuale e collettiva.

