

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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

Riferimenti normativi:

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

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n. 6 unità di personale

di cui:

n. 5 a tempo indeterminato

n. 1 a tempo determinato

n. 3 a tempo pieno

n. 3 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

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

così articolate:

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

n. 3 cat. Area Istruttori

così articolate:

n. 1 con profilo di istruttore amministrativo contabile

n. 1 con profilo di istruttore amministrativo

n.1 con profilo di istruttore amministrativo

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>n. 1 Area Operatore esperto. <i>così articolate:</i> n. 1. Part-time misto con profilo di Operatore esperto</p> <p>n. 1 Area Operatore</p> <p>n. 1 Part-time 30 ore con profilo di Operatore</p> <p><i>Non sono previste assunzioni nel triennio 2025/2027. Si precisa che con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 30.07.2024 è stata approvata il PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027 (PTFP), con allegato parere favorevole n. 7/2024 del 30.07.2024 del Revisore dei conti. Il PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027 e., altresì, richiamato nel DUP 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 35 del 19.12.2024.</i></p> <p><i>Il piano triennale delle azioni positive 2024/2026. (d. lgs n. 198/2006) "codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della legge 28.11.2005 n. 246" è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 22.02.2024</i></p> |
| | <p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p> | <p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: non prevista</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: non previsto</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: non prevista</p> <p>.....</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: non previste</p> <p>.....</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: non previste</p> <p>.....</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: non previste</p> |
| | <p>3.3.4 Formazione del personale <i>In questa sezione vanno definite le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle</i></p> | <p>NOTA: per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022 Si ritiene, vista l'importanza della tematica, di formulare le seguenti brevi considerazioni:</p> |

attività di formazione che si intende mettere in campo nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:

- *Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;*
- *Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54-56 Ccnl 16/11/2022);*
- *Legge 190/2012, art. 1, comma 5, lettera b; comma 9, lettera b; comma 11, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento (art. 15, co. 5, DPR 62/2013);*
- *Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;*
- *Regolamento UE 679/2016, art. 32;*
- *D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).*

L'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti Locali. L'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla cittadinanza. Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. L'attività di formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate; continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa. Si ritiene quindi necessario provvedere a fornire al personale dipendente il più ampio ventaglio di strumenti utili alla formazione e all'aggiornamento, al fine di garantire una adeguata prestazione professionale da parte dei dipendenti e soprattutto una azione amministrativa aderente ai dettami normativi.

Oltre alla formazione interna, si conferma l'utilità di partecipare ad eventi sia in modalità webinar sia in aula, per avere un confronto diretto con i docenti e gli altri partecipanti agli incontri. Tra le proposte di abbonamento ad iniziative di formazione si è scelto di aderire ai programmi di ASMEL – UPEL LEGA COMUNI , che offrono la possibilità ai nostri dipendenti di partecipare ad un programma di formazione qualificata, su diverse tematiche di interesse dei comuni, in modalità webinar, comprendendo anche corsi per i quali è prevista la formazione obbligatoria del personale. • opzione video che dà la possibilità di rivedere liberamente sia gli eventi webinar effettuati sia la "Formazione di Base on-line" in modo illimitato. L

La Formazione generale prevede vari appuntamenti divisi nelle seguenti aree: Area Transizione al Digitale, Area Personale, Area Amministrativa, Area Tributi, Area Contratti Pubblici, Anticorruzione Trasparenza, Urbanistica e Rigenerazione Urbana, Procedimento Amministrativo e la Formazione Obbligatoria.