

PIAO 2025 – 2027

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale

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).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
26	23	3	25/36 e 30/36

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
1		1	4/36

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

AREA	NUM. DIP	di cui a part time	Note
Operatori (ex cat. A)	0	0	
Operatori esperti (ex cat. B)	3	1	25/36
Istruttori (ex cat. C)	15	2	25/36 e 30/36
Funzionari ed EQ (ex cat. D)	8	0	n. 4 con incarico di EQ, art. 16 CCNL-2022

DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE

AREA	PROFILO	NUMERO
Operatori	Non presente	0
Operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo	1
	Collaboratore amministrativo	2
Istruttori	Amministrativo-contabile	8
	Tecnico	2
	Bibliotecario	1
	Informatico	1
	Agente Polizia locale	3
Funzionari ed EQ	Amministrativo-contabile	2
	Tecnico	2
	Bibliotecario	1
	Polizia locale	1
	Assistente sociale	2

La quota d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili, di cui alla L. n. 68/1999, pari a 1 lavoratore per gli enti con un numero di dipendenti da 15 a 35 (base di computo costituita dal numero di lavoratori in servizio al 31.12 al netto delle categorie di lavoratori da escludere, pari per l'anno 2024 a n. 20), risulta coperta.

3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.2.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 2021, 2022 e 2023 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 24,13%;
- 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 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di euro 1.349.832,32, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di euro 138.936,14.

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 seguente prospetto:

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	BREMBATE DI SOPRA
POPOLAZIONE	8001
FASCIA	e
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		1.210.896,18	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE CONSUNTIVO ANNO 2021	4.952.280,65	5.154.481,40	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE CONSUNTIVO ANNO 2022	5.139.196,99		
ENTRATE CONSUNTIVO ANNO 2023	5.371.966,57		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		136.517,40	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		24,13%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	1.210.896,18	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE ANNO 2025	1.349.832,32	
INCREMENTO MASSIMO	138.936,14	

A.2. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, 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, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 1.360.966,52
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: euro 1.280.041,51

A.3. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Ai sensi dell'art. 9 comma 28 DL 78/2010, la spesa del lavoro flessibile non può superare il 100% della spesa impegnata nel 2009, per gli enti locali in regola con il comma 557 e 562 art. 1 Legge 296/2006. Se nel 2009 la spesa impegnata era zero, si può prendere il triennio base 2009-2008-2007.

Il Comune di Brembate di Sopra non ha effettuato assunzioni a tempo determinato nell'anno 2009. Bisogna pertanto considerare la spesa media del triennio 2009-2008-2007 che, sulla base dei relativi Conti annuali, è pari a € 39.987,33. Si dà atto, pertanto, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, 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 triennio 2007-2008-2009: euro 39.987,33
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2025: euro 4.608,52

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 dichiarazioni dei Responsabili di settore in data 24-28.10.2024 e agli atti dell'Ufficio personale, 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 rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, 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 certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del decreto-legge 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del decreto-legge 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 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.
- Per quanto sopra, si attesta che questo comune di non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B) STIMA DEL *TREND* DELLE CESSAZIONI:

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

Anno 2025: nessuna cessazione prevista

Anno 2026

AREA	PROFILO	SETTORE	DATA CESSAZIONE
Istruttori a tempo pieno	Tecnico	Gestione e controllo del territorio	31 gennaio 2026

Anno 2027: nessuna cessazione prevista

C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nel DUP 2025/2027, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- 1] i servizi demografici necessitano di implementazione di personale a supporto dell'attività dell'ufficio. Si ritiene, conseguentemente, di prevedere per l'anno 2025 l'assunzione di un Istruttore amministrativo contabile a tempo determinato e parziale a 6 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, comma 557 legge 311/2004.

L'art. 60 comma 3 del CCNL 16.11.2022 dispone che il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

L'art. 53, comma 2, del CCNL Funzioni Locali 2016/18 stabilisce che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

Verificato che per il Comune di Brembate di Sopra tale limite, sulla base del personale a tempo pieno dell'area Istruttori (ex categoria C) in servizio al 31.12.2024, è pari a 4 unità di personale e che, allo stato, risulta rispettato.

- 2] Nell'anno 2026 si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Istruttore tecnico – area Istruttori (ex categoria C) – presso il settore Gestione e controllo del territorio. Si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari area di inquadramento e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.

D. CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI

Il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con verbale n. 1 in data 20.02.2025, acquisito a prot. Ente n. 2607/2025, con 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.

3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

In questa sezione vengono definite le scelte di copertura del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera (nei limiti imposti dalla normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità etc.).

Piano fabbisogno personale anno 2025

- Assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo contabile (ex cat. C) a tempo determinato e parziale a supporto dei servizi demografici ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004.
- Sostituzione, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni di personale nonché delle norme di finanza pubblica e di spesa di personale, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie mediante ricorso a tutte le procedure di reclutamento contemplate dalla normativa vigente.
- Interventi di razionalizzazione e riorganizzazione degli uffici mirati ad una ricollocazione del personale ed all'ottimizzazione dei compiti direttamente connessi con le attività istituzionali e da rendere all'utenza.
- Ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente attraverso percorsi di formazione interna di alcune figure professionali anche mediante valorizzazione delle attitudini, dell'esperienza del potenziale professionale e curriculare.

Piano fabbisogno personale anno 2026

- Assunzione di n. 1 Istruttore, a tempo pieno e indeterminato, in sostituzione di dipendente in quiescenza, mediante ricorso a tutte le possibili forme di reclutamento contemplate dalla normativa vigente (a titolo esemplificativo: scorrimento di graduatorie interne/esterne, mobilità interna/esterna, procedure selettive ecc.), previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34bis D.lgs. n. 165/2001.
- Sostituzione, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni di personale nonché delle norme di finanza pubblica e di spesa di personale, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie mediante ricorso a tutte le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente.
- Interventi di razionalizzazione e riorganizzazione degli uffici mirati ad una ricollocazione del personale ed all'ottimizzazione dei compiti direttamente connessi con le attività istituzionali e da rendere all'utenza.
- Ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente attraverso percorsi di formazione interna di alcune figure professionali anche mediante valorizzazione delle attitudini, dell'esperienza del potenziale professionale e curriculare.

Piano fabbisogno personale anno 2027

- Sostituzione, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni di personale nonché delle norme di finanza pubblica e di spesa di personale, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie mediante ricorso a tutte le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente.
- Interventi di razionalizzazione e riorganizzazione degli uffici mirati ad una ricollocazione del personale ed all'ottimizzazione dei compiti direttamente connessi con le attività istituzionali e da rendere all'utenza.
- Ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente attraverso percorsi di formazione interna di alcune figure professionali anche mediante valorizzazione delle attitudini, dell'esperienza del potenziale professionale e curriculare.

Qualora le procedure di assunzione previste per l'anno 2025 non dovessero perfezionarsi entro l'anno le medesime saranno portate a termine nell'anno 2026.

3.3.4 Formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento del personale sono una esigenza indefettibile e basilare, che costituisce parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, come uno dei fattori determinati per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione riveste un ruolo importante, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e la manutenzione di quelle esistenti, anche come fattore di crescita e innovazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 54 e 55 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle

strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

- Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

- a] livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - b] livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;
- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
 - Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
 - il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all'art. 37 che:

“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:

- *concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
- *rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.*

Obiettivi formativi

In tale prospettiva, l'obiettivo principale della formazione viene ad essere quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico- professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Le indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico evidenziano peraltro l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

Particolare importanza riveste l'attività formativa in materia di anticorruzione e trasparenza, in quanto rientra tra le misure anticorruzione obbligatorie da attuare, rappresentando uno dei più rilevanti strumenti gestionali per arginare il rischio di fenomeni corruttivi, intesi nell'accezione più ampia data dalla legge n. 190/2012 e quindi non confinata puramente all'ambito penalistico.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso del triennio.

Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

Risorse per la formazione

L'art. 55, comma 13 del CCNL 16.11.2022 prevede che al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario dello stesso CCNL.

Per definire il monte salari, come da dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 11.04.2008, si ritiene di utilizzare i dati relativi all'ultimo Conto annuale inviato al MEF, la quota così calcolata per l'anno 2025 è pari a € 9.014,50 (definita utilizzando i dati del Conto annuale inviato nel 2024, i quali sono riferiti al 2023). In tale importo vanno compresi anche i corsi di aggiornamento per la sicurezza sul lavoro, per l'anticorruzione e trasparenza, nonché per la privacy.

Le risorse sono gestite dai Responsabili di Settore che svolgono un'attività autorizzatoria rispetto alla partecipazione ai corsi da parte dei singoli dipendenti.

Programma di formazione

Nel corso del triennio sarà promossa la partecipazione del personale dipendente a corsi e seminari di aggiornamento organizzati da Enti sovra comunali, da scuole di formazione pubbliche o private e da associazioni nazionali di particolare importanza.

Resta favorito il processo di autoformazione e aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico ai siti istituzionali o specialistici.

In particolare, sono attivi gli abbonamenti, disponibili per tutto il personale, a piattaforme specializzate inerenti i principali aspetti dell'attività comune: servizi demografici, bilancio e contabilità, gestione delle risorse umane, tributi, polizia locale, appalti e contratti.

Gli interventi formativi per il triennio 2025-2027 riguarderanno:

- Aggiornamento in materia di contabilità pubblica e programmazione economico-finanziaria (ragioneria);
- Aggiornamento in materia di Codice della Strada (Polizia Locale);
- Aggiornamento in materia di contratti (responsabili di settore/gare e contratti);
- Aggiornamento in materia di personale (personale);
- Aggiornamento in materia tributaria (tributi);
- Corsi di aggiornamento ANUSCA (demografici);
- Aggiornamento personale assegnato al Servizio Cultura e Biblioteca;
- Corsi di aggiornamento per gli assistenti sociali;
- Aggiornamento sui sistemi informativi (destinato a tutto il personale che utilizza apparecchiature informatiche).

Sono inoltre previsti i seguenti interventi formativi trasversali per tutti i dipendenti:

- sviluppo delle competenze funzionali ai principi e ai valori della Pubblica Amministrazione con la formazione sulla "Cultura del rispetto" mediante la piattaforma applicativa Syllabus del Dipartimento della funzione pubblica;
- formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, misura obbligatoria prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione. I fabbisogni formativi in tali ambiti saranno individuati e organizzati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- formazione in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tale ambito saranno individuati dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP). I suddetti corsi di aggiornamento saranno organizzati direttamente dal Datore di Lavoro.