

COMUNE DI GAGLIANO DEL CAPO

PIAO 2025 -2027

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa ORGANIGRAMMA

Il Comune di Gagliano del Capo è organizzato in sei Settori che costituiscono le macrostrutture dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui, alla data del 31.12.2024, lavorano complessivamente n. 22 (ventidue) dipendenti a tempo indeterminato.

I Settori sono affidati alla responsabilità di Posizioni Organizzative che rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi. Di seguito si riportano i settori.

- 1) **SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO** – Responsabile dr.ssa Manuela Russo
- 2) **SETTORE AMMINISTRATIVO** – Responsabile dr. Mauro Varratta
- 3) **SETTORE URBANISTICA, AMBIENTE, DEMANIO, S.U.E., S.U.A.P E SERVIZI CIMITERIALI** - Responsabile arch. Gianfranco Marino
- 4) **SETTORE LAVORI PUBBLICI, PATRIMONIO, SERVIZI TECNICI ED INFORMATICI** - Responsabile geom. Lucio Colella
- 5) **SETTORE SERVIZI SOCIALE E SCOLASTICO** - Responsabile dr.ssa Dalila Urso
- 6) **SETTORE POLIZIA LOCALE** - Responsabile dr. Salvatore Di Molfetta

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del lavoro agile.

Nelle more della regolamentazione definitiva del lavoro agile tramite Piano Organizzativo (POLA) da inserire come sezione nel nuovo regolamento di disciplina dell'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente, nonché da direttive interne adottate secondo contingenza.

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.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024 – CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31-12-2024
TOTALE DIPENDENTI a Tempo Indeterminato: 22 – donne: 13 – uomini: 9

Così suddivisi per settore

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO: donne 3

SETTORE AMMINISTRATIVO: donne 4, uomini 2

SETTORE TECNICO E GESTIONE DEL TERRITORIO: donne 1, uomini 1

SETTORE TECNICO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE: donne 2, uomini 3

SETTORE SERVIZI SOCIO SCOLASTICI: donne 1, uomini 1

SETTORE Polizia Locale: donne 2, uomini 2

Suddivisione per categoria e genere del personale:

CATEGORIA Uomini Donne

Operatori ex Cat. A uomini 2

Operatori esperti ex Cat. B uomini 0, donne 0

Istruttori ex Cat. C donne 11, uomini 4

Funzionari e E.Q. ex Cat. D donne 2, uomini 3

Personale in servizio al 31-12-2024 suddiviso per settore e inquadramento

SETTORE	Ex Q.f. Econ.	Ex Q.f. Giurid.	Area di inquadramento	Num. Posti	In servizio	Vacante
SETTORE AMMINISTRATIVO	D1	D	Funzionario E.Q.	1 Varratta M.	SI	
	C1	C	Istruttore Amministrativo Affari generali	0,83 Ferrari A.	SI	
	C1	C	Istruttore amministrativo Affari generali	1 Sergi A.	SI	
	C1	C	Istruttore amministrativo Servizi demografici	0,50 Protopapa M.	SI	
	C1	C	Istruttore amministrativo Servizi demografici	1 Maresca D.	SI	
	C2	C	Istruttore amministrativo Servizi demografici	1 Longo A.	SI	
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	D1	D	Funzionario E.Q.	1 Russo M.	SI	
	C1	C	Istruttore Amministrativo contabile	1 Mele G.	SI	
	C1	C	Istruttore Amministrativo contabile	1 Baglivo A.	SI	
	C1	C	Istruttore Amministrativo contabile	0,50	NO	SI

SETTORE SERVIZI SOCIALI	D1	D	Funzionario E.Q. Assistente Sociale	1 Urso D.	SI	
	D1	D	Funzionario E.Q. Assistente Sociale	1	NO	SI
	C1	C	Istruttore Amministrativo Sociale	1 Stomeo G.	SI	

SETTORE TECNICO E GESTIONE DEL TERRITORIO	D1	D	Funzionario E.Q.	0,6667	NO	SI
	C2	C	Istruttore Tecnico	1 Caputo F.	SI	
	C1	C	Istruttore Tecnico	0,50	NO	SI
	C1	C	Istruttore Tecnico	1	SI	*assegnazione temporanea

SETTORE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D1	D	Funzionario E. Q.	1 Colella L.	SI	
	D1	D	Funzionario E. Q.	1 Fondi politica coesione	NO	SI
	C3	C	Istruttore Ufficio Pianificazione	1 Ciardo D.	SI	
	C1	C	Istruttore Ufficio Pianificazione	1 Bramato C.	SI	
	C1	C	Istruttore Tecnico	0,58	NO	SI
	A1	A	Operatore Manutentore	1 Bleve A.	SI	
	A1	A	Operatore Manutentore	1 Ciardo A.	SI	
	C1	C	Istruttore Tecnico	0,58	NO	SI

SETTORE POLIZIA LOCALE	D1	D	Funzionario E. Q. Comandante dei Vigili	1 Di Molfetta S.	SI	
	C1	C	Istruttore Agente di Polizia Locale	1	SI	
	C1	C	Istruttore Agente di Polizia Locale	1	SI	

	C1	C	Istruttore Agente di Polizia Locale	0,50	SI	*trasformazione da part-time 18h a full-time
--	----	---	-------------------------------------	------	----	--

Preso atto dell'insussistenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Verifica situazione dell'Ente

IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati e cioè riferiti alla competenza degli anni 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio di previsione 2025:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023
Dati da consuntivi approvati	3.855.513,00 €	3.800.186,00 €	3.790.963,00 €
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2025			(valori ente) 177.735,00 €

Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$(a-d)+(b-d)+(c-d)/3= 3.637.819,00 \text{ €}$
--	---

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2023

790.444,32 €

= 21,73%

Media entrate netto FCDE: 3.637.819,00 €

LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d).

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020 anno 2022	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
--------------------	-------------	--	---	--

a	0-999	29,50%	33,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	33,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	28,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	26,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	24,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	19,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	14,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	8,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,00%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, il comune di Gagliano del Capo si colloca all'interno della fascia dei comuni virtuosi, in quanto la percentuale sopra determinata di 21,73% è al di sotto del valore soglia pari al 27,20%

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il Comune di Gagliano del Capo può, pertanto, incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato (26%) di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

**PIANO ANNUALE OCCUPAZIONALE
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2025/2027**

Si dà atto che con Det. RG n. 650 del 30.12.2024 si è conclusa la procedura assunzionale di stabilizzazione del personale a tempo determinato del Comune di Gagliano del Capo riservato al personale in possesso dei requisiti previsti dall'art. 3 comma 5 del DL n. 44/2023, conv. in L. n. 74/2023, per n. 1 unità, E.Q. (ex cat. D), a tempo indeterminato e pieno, con decorrenza dell'assunzione dal giorno 02.01.2025 (primo giorno di lavoro). La procedura è stata avviata nell'anno 2024 con Det. RG n. 412/2024.

N. POSTI	FUNZIONE	Ex CAT.	RAPPORTO DI LAVORO	MODALITA' COPERTURA	ANNO ASSUNZIONE			Note
					2025	2026	2027	
1 unità	Istruttore Tecnico (Lavori Pubblici)	C1	Tempo parziale (21h) e indeterminato	Concorso	SI	NO	NO	
1 unità	Istruttore Contabile (Settore Economico-Finanziario)	C1	Tempo parziale (18h) e indeterminato	Interpello	SI	NO	NO	
1 unità	Istruttore Tecnico (Urbanistica)	C1	Tempo parziale (18h) e indeterminato	Scorrimento graduatorie	SI	NO	NO	
1 unità	Istruttore Tecnico (Lavori Pubblici)	C1	Tempo parziale (21h) e indeterminato	L. n. 68/1999 - Concorso	SI	NO	NO	
1 unità	Istruttore Tecnico (SUAP)	C1	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità interna	SI	NO	NO	

1 unità	Istruttore Di Vigilanza	C1	Tempo pieno e indeterminato	Trasformazione da 18h a 36 h	SI	NO	NO	Trasformazione da 18h a 36 h
1 unità	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	Tempo pieno e indeterminato	Fondo Politica di Coesione europea (Eterofinanziata)	SI	NO	NO	*
2 unità	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	Tempo pieno e indeterminato	Stabilizzazione Ambito (Eterofinanziata)	SI	NO	NO	**

* È prevista l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un funzionario tecnico - profilo professionale ingegnere, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, da impiegare esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea. I costi per tale assunzione 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 e, trattandosi di spesa eterofinanziata, è da considerarsi neutra ai fini della capacità assunzionale dell'ente (deliberazione di G.C. n. 7 del 25/01/2024), DPCM del 23 luglio 2024. Il procedimento concorsuale è in corso, viene espletato dalla Commissione RIPAM. L'assunzione è prevista con decorrenza 1° aprile 2025 ed è finanziata da entrata a specifica destinazione, come da istruzioni ministeriali.

** È prevista l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di due Funzionari Amministrativi, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, funzionalmente destinata all' Ambito Territoriale e Sociale che ne assicura la relativa spesa e che, quindi, rappresentano spese etero-finanziate non rilevanti ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, poiché coperte integralmente dal QSFP nonché dal Fondo nazionale di contrasto alla Povertà previsto dalla Legge 17/2020 (Legge di Bilancio 2021) art.1, co. 797 e seguenti

Nel triennio 2025 – 2027 è inoltre previsto:

- la cessazione dal servizio, per raggiungimento del limite di età di un Istruttore Tecnico in servizio presso il Settore Urbanistica e un Istruttore Amministrativo in servizio presso il Settore Lavori Pubblici (2026);
- nelle more dell'espletamento delle procedure assunzionali per la copertura stabile dei posti vacanti, per far fronte, in via del tutto eccezionale, ai servizi essenziali, il ricorso a rapporti di lavoro di natura flessibile (a titolo esemplificativo contratti a tempo determinato, convenzioni con altri enti, contratti di somministrazione lavoro, lavoro interinale, tirocini e così via) nel limite massimo di Euro 95.513,69 annui giusta Deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 07.03.2017;
- la progressione tra le aree di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl Funzioni Locali del 16.11.2024 e nello specifico la progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni. Rispetto alle progressioni ordinarie, la norma, speciale, di cui all'art. 1, comma 612, della legge 234/2021 (come richiamato dal comma 8 dell'art. 13 del CCNL del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16 novembre 2022) si pone in rapporto di specialità, in forza del quale, secondo il ben noto principio ermeneutico, la disposizione speciale deroga alla disposizione generale anche se successiva, ovviamente esclusivamente entro i limiti previsti dalla stessa

disposizione speciale, cioè esclusivamente per lo “spazio” assunzionale appositamente individuato ai fini delle progressioni verticali in deroga (lo 0,55% del monte salari del 2018) ed entro la finestra temporale considerata in virtù della transitorietà della misura (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025 prorogata al 31 dicembre 2026 dal CCNL 2022-2024); questo “spazio” contrattuale dello 0,55% del monte salari 2018 si sostanzia, in definitiva, in una provvista finanziaria specifica ed aggiuntiva, che esula dalle ordinarie capacità e vincoli assunzionali, in quanto “speciale” e di cui gli enti possono disporre, esclusivamente al fine previsto dall’art. 13, comma 8, del CCNL, al di fuori delle dinamiche connesse al reclutamento ordinario e per un periodo temporale transitorio ben definito che si concluderà al 31 dicembre 2026 (Corte dei Conti, sezione regionale Piemonte, delibera n. 184/2024/SRCPIE/PAR del 20 dicembre 2024). Ai fini del rispetto del vincolo dello 0,55% del monte salari del 2018, tenuto conto che l’importo da prendere a riferimento, il monte salari 2018, risulta pari ad euro 1.042.038,44 e che lo 0,55% è pari ad euro 5.731,21, quest’ultimo deve essere lo “spazio” assunzionale appositamente individuato ai fini delle progressioni verticali in deroga. Considerato che la differenza retributiva lorda tra l’area degli Istruttori e l’Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni risulta pari ad euro 2.686,92, vi è lo spazio necessario per le 21 progressioni programmate. Le progressioni riguarderanno il Settore Urbanistica, Ambiente, Demanio, S.U.E., S.U.A.P e Servizi Cimiteriali per una unità e il settore Lavori Pubblici, Patrimonio, Servizi Tecnici ed Informatici per la seconda unità.

Le procedure per le progressioni tra le aree di cui sopra potranno essere attivate solo a seguito di approvazione del relativo Regolamento disciplinante gli istituti.

Di seguito l’evoluzione della spesa di personale, tenuto conto del personale in servizio e della programmazione 2025-2027

CALCOLO SPESA DI PERSONALE PER PROGRAMMAZIONE 2025-2027 (inserita nel bilancio di previsione 2025 – 2027)

ENTRATE	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
TITOLO 1	2.657.072,25	2.803.934,33	2.766.398,70	2.667.604,04	2.837.713,49	2.941.268,34	2.960.004,91	3.390.953,97	3.187.318,47	3.187.218,47	3.187.218,47
TITOLO 2	1.426.241,83	4.379.068,41	4.475.174,81	356.881,33	635.233,61	428.497,20	256.976,54	465.449,27	359.840,68	226.688,21	221.688,21
TITOLO 3	191.047,95	319.954,86	408.023,13	570.794,63	382.565,90	430.420,46	573.981,68	280.321,24	395.990,00	395.490,00	395.490,00
	4.274.362,00	7.502.957,00	7.649.597,00	3.986.280,00	3.855.513,00	3.800.186,00	3.790.963,00	4.136.724,00	3.943.149,00	3.809.396,00	3.804.396,00

RENDICONTO	2023
SPESA PERSONALE (Macroagg. 101)	790.444,32
RIMBORSO PERSONALE CONVENZIONATO (da detrarre)	0,00
UTIL.INCR. F.S.C. SERV. SOC. + CONTR. POL. COES. (da detrarre)	0,00
CESSIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE (da aggiungere)	0,00
TOTALE SPESA Macroagg. 101	790.444,322
MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO	3.815.554,00
FCDE BILANCIO	177.735,00
INDICE ART. 4	21,73
INDICE TABELLA 1	27,20
DIFFERENZA SU TAB 1	-5,47
INDICE TABELLA 3	31,20
DIFFERENZA SU TAB 3	-9,47

2025	2026	2027
971.513,97	996.913,67	996.913,67
0,00	0,00	0,00
31.810,98	36.042,43	40.843,49
0,00	0,00	0,00
939.702,99	960.871,24	956.070,18
3.943.149,00	3.809.396,00	3.804.396,00
177.735,00	177.735,00	177.735,00
24,96	26,46	26,36
27,20	27,20	27,20
-2,24	-0,74	-0,84
31,20	31,20	31,20
-6,24	-4,74	-4,84

3.3.4 Formazione del personale

La dimensione ridotta dell'Ente e la notevole diversificazione di attività dei vari addetti rendono difficile la definizione di veri e propri piani formativi a livello di Ente. La strategia adottata è quella di prevedere dei budget di spesa per i vari servizi, attraverso i quali i responsabili dei settori possono fornire ai dipendenti gli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che si determinano nelle diverse materie.

Si discostano da tale modalità le attività relative alla formazione sulle misure di prevenzione della corruzione dove vanno organizzati interventi rivolti all'intero personale, e la materia della sicurezza sul lavoro dove il Responsabile del Servizio di Sicurezza e Prevenzione programma attività formative rivolte alle varie tipologie di addetti in base alle disposizioni normative. Vengono così pianificati i corsi per gli addetti dei servizi di emergenza e primo soccorso, di formazione individuale e di uso dei dispositivi di protezione personale.

L'ente promuove 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 (ANUSCA, MINERVA ed EDK FORMULA PIU' 7 AREE FULL, ANCI, Formazione permanente dell'Albo dei Segretari accessibile anche ai funzionari degli Enti Locali, Ministero dell'Interno, Scuola Regionale della Polizia Locale, ecc.).

Il Comune di Gagliano del Capo è tra gli Enti aderenti all'Associazione Intercomunale per la Formazione permanente del personale (AIF) che ha, tra i propri scopi, lo svolgimento di corsi di preparazione e di aggiornamento per dirigenti e responsabili dei servizi degli enti locali aderenti. I Responsabili di servizio ricevono l'informativa dei corsi organizzati dall'AIF e dispongono per la partecipazione del proprio personale in ragione dell'argomento oggetto di formazione.

Il Comune è tra gli Enti aderenti all'Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali (ASMEL), che tra i numerosi servizi offre anche quello di un vasto Programma formativo gratuito dedicato agli Enti Locali aderenti, realizzato in collaborazione con la rete di esperti ASMEL, con Università e Organismi di Certificazione.

L'Ente favorisce il processo di autoformazione e aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico ai siti istituzionali o specialistici.

Il ricorso alla formazione esterna è valutato in base alle necessità e alle opportunità formative avuto anche riguardo al budget a tal fine stanziato.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni Responsabile di Settore deve seguire e sollecitare.

I risultati attesi della formazione sono i seguenti:

- maggiore conoscenza dei processi amministrativi contabili
- maggiore soddisfazione del cittadino
- maggiore benessere organizzativo
- erogazione di servizi più efficienti
- miglioramento della prestazione individuale e collettiva
- crescita delle conoscenze e delle competenze.

Gagliano del Capo, 28.03.2025

Il Responsabile del Settore Amministrativo
Dott. Mauro Varratta