

Sottosezione 3.3: Piano triennale 2023 2025 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 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i 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, 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 (individuazione per tutte le pubbliche amministrazioni di una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima");
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- articolo 30 del d.lgs. 165/2001 (obbligo di esperire le procedure di mobilità volontaria/passaggio diretto tra amministrazioni prima di indire un pubblico concorso che, fino al 31 dicembre 2024, ed al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego detto adempimento può essere derogato e, pertanto, le amministrazioni possono bandire i pubblici concorsi/selezioni senza previo esperimento dei processi di mobilità volontaria, in base a quanto espressamente stabilito dall'articolo 3, comma 8, della legge 56/2019, in vigore dal 7 luglio 2019)
- art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (la spesa complessiva per rapporti di lavoro flessibile non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009)

<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. 22 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i> n. <u>22</u> a tempo indeterminato di cui nr. 19 in servizio, nr. 2 posti in aspettativa e nr. 1 posto in attesa di cancellazione nessuno a tempo determinato</p> <p>n. <u>15</u> a tempo pieno n. <u>7</u> a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>nessun Dirigente</p> <p>n. 5 categoria D con decorrenza dal 01/04/2023 inquadrate nell'Area dei Funzionari</p> <p><i>così articolate*:</i></p> <p>n. 2 con profilo di Funzionario Amministrativo n. 1 con profilo di Funzionario contabile n. 1 con profilo di Funzionario tecnico n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo contabile</p> <p>n. 12 categoria C - con decorrenza dal 01/04/2023 inquadrati nell'Area degli Istruttori</p> <p><i>così articolate*:</i> n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo contabile n. 1 con profilo di Istruttore culturale n. 3 con profilo di Geometra n. 7 con profilo di Istruttore amministrativo</p> <p>n. 4 categoria B con decorrenza dal 01/04/2023 inquadrati nell'Area Operatori Esperti <i>così articolate*:</i> n. 1 con profilo di Collaboratore Amministrativo n. 3 con profilo di Esecutore Tecnico Specializzato</p>
---	--	---

		<p>n. 1 categoria B con decorrenza dal 01/04/2023 inquadrato nell'Area Operatori <i>così articolate</i>*: n. 1 con profilo di Collaboratore Amministrativo Con decorrenza dal 1° aprile 2023 in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, il personale ora appartenente alle categorie (A, B, C, D), sarà automaticamente inquadrato nelle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) così come previste dall'allegato B "Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione" del CCNL 16 novembre 2022. Si da atto che alla data attuale è in fase di predisposizione il nuovo catalogo professionale per l'inquadramento del personale a seguito del nuovo CCNL.</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Dato atto 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, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento per le entrate ai rendiconti degli anni 2019, 2020 e 2021, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e la spesa di personale dell'anno 2021 (ultimo rendiconto approvato), che evidenzia che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,00% ▪ 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 <u>aggiuntiva teorica</u> rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di € 141.012,93, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 1.306.866,20; ▪ Non ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore complessivo pari ad € 1.457.316,59 (determinato sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di € 1.165.853,27 un incremento, pari al 25%, per € 291.463,32) che è superiore alla "soglia" di Tabella 1; ▪ il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 pari ad € 109.715,38 che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, non risultano più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;

- Rilevato che, includendo le assunzioni previste dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 in quanto la spesa complessiva, pari ad € **1.255.218,13** risulta entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020 pari ad € **1.306.866,20**;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo utilizzato per determinare la presente sezione, la previsione di capacità assunzionale aggiuntiva, ipotetica, complessiva del Comune di Boretto per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a € 291.463,32 portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro **1.457.316,59**.

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;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, potranno essere utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, 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 1.342.983,44
--

Previsione spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.255.218,13
--

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

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, 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 anno 2009: €	111.609,01
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: €	10.000,00
(sostituzioni personale assente)	
Quote per assunzioni lavoro flessibili cedute €	20.000,00
Quota residua disponibile	€ 81.921,64

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

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, 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 D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 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;

		<p>si attesta che il Comune di Boretto non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ stima del trend delle cessazioni: <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2023: n. 1 Funzionario - categoria D3 – Servizio Territorio e Patrimonio; ANNO 2024: nessuna cessazione prevista ANNO 2025: nessuna cessazione prevista</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ stima dell'evoluzione dei fabbisogni: <p>Viste le richieste presentate dai competenti responsabili in ordine al fabbisogno di personale per l'anno 2023 si evidenzia presso:</p> <p><u>Servizi Generali alla persona:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ assunzione di un'unità di cat. D (Assistente Sociale) alternativamente con: Mobilità fra enti; utilizzo di graduatoria valida formata da altro ente; convenzione con altro ente; concorso pubblico. <p><u>Settore Lavori Pubblici e patrimonio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ sostituzione del Funzionario del Servizio dopo la cessazione alternativamente con: Mobilità fra enti; utilizzo di graduatoria valida formata da altro ente; convenzione con altro ente; concorso pubblico; eventuale assunzione ex art. 110 TUEL. <ul style="list-style-type: none"> ▪ certificazioni del Revisore dei conti: <p>La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale sarà sottoposta all'organo di revisione per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e quanto in essa contenuto sarà attuabile solo ad avvenuta certificazione dell'organo stesso.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi: Non si prevede nessuna modifica nella distribuzione di personale tra i settori dell'ente nel triennio di riferimento del presente piano.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p>

	copertura del fabbisogno	<ul style="list-style-type: none"> • <i>la presente modalità di assunzione potrà essere valutata ed utilizzata in caso di opportunità per tutti i procedimenti assunzionali previsti, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, procedura concorsuale pubblica.</i> <p><i>Si conferma la necessità di un'assunzione di un Assistente Sociale – categoria D – presso i Servizi Generali alla persona.</i></p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: può essere utilizzata la presente forma di assunzione a discrezione del Responsabile del servizio competente, sia in via prioritaria che in alternativa ad altre procedure assunzionali.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: al momento non sono previste progressioni di carriera</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al momento possono essere utilizzate, alternativamente, tutte le forme assunzionali previste per il personale a tempo determinato a temporanea copertura di assenze prolungate o per definitiva cessazione nel rispetto dei limiti di legge. • <i>I responsabili di servizio sono autorizzati alla sostituzione di personale cessato in corso d'anno o comunque assente per periodi prolungati, non ancora previste nel presente PTFP, tenuto conto del fabbisogno qui approvato fatto obbligo di verificare prima dell'assunzione il rispetto delle limitazioni in materia di personale e la verifica delle relative facoltà assunzionali.</i> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non ricorre la fattispecie per il ricorso all'istituto della stabilizzazione di personale nel triennio di riferimento del presente piano.</p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p>La formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.</p> <p>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.</p> <p>Il processo di pianificazione degli interventi formativi può concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati se effettuato secondo un modello che mira a migliorare l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi, a con una temporalità di</p>

		<p>medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.</p> <p>La programmazione non può prescindere dalle disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di Piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.</p> <p>Tra questi, i principali sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il D.Lgs 165/2001, art.1, co. 1, lett. c), che prevede la <i>“migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”</i>; - gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti Locali del 21 maggio 2018, 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 il Governo e le Confederazioni Sindacali, che prevede, fra 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 con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale e che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati ritenendo ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa, 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.Lgs33/2013 e il D.Lgs 39/2013), che prevedono tra i vari adempimenti, (art. 1: co. 5, lett. b; co. 8; co. 10, lett. c e co. 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: <ul style="list-style-type: none"> 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'art. 15, co. 5, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, in base al quale: <i>“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”</i>;
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> - Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 679/2016, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'art. 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 e il Responsabile Protezione Dati; - Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.Lgs 179/2016; D.Lgs 217/2017), il quale all'art. 13 <i>"Formazione informatica dei dipendenti pubblici"</i> prevede che: <ul style="list-style-type: none"> 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'art. 8, della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis Le politiche di formazione di cui al co. 1, sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione allamodalità operativa digitale; - 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: <i>"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:</i> <ul style="list-style-type: none"> a <i>concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;</i> b <i>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...</i> <i>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".</i> <p>3.4.2 Il Piano della Formazione 2023-2025</p> <p>Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale intende integrare gli interventi definiti a livello nazionale per i dipendenti pubblici nell'ambito delle iniziative di formazione finanziate con risorse a valere sul PNRR, con ulteriori interventi di formazione specialistica messi a punto direttamente dal Comune calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici.</p> <p>Il Piano della formazione si ispira ai seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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: la formazione è offerta 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 deidipendenti 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
--	--	--

		<p>impatto sul lavoro;</p> <ul style="list-style-type: none"> - efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa. <p>Nello specifico sarà realizzata, anche in collaborazione con l'Unione bassa Reggiana, tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anticorruzione e trasparenza - Codice di comportamento - GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati - CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale - Sicurezza sul lavoro <p style="text-align: center;">Corsi a valenza trasversale per tutti i Servizi ed obbligatori in tema di Sicurezza</p> <p>Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art. 37, D.Lsg 81/2008 - corso BASE</p> <p>Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art. 37, D.Lsg 81/2008 - corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA LAVORATORI RISCHIO BASSO</p> <p>Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art. 37, D.Lsg 81/2008 - corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA LAVORATORI RISCHIO MEDIO</p> <p>Corsi di Formazione obbligatoria art. 37 D.Lgs 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/201 - [AGGIORNAMENTO] - RLS</p> <p>Aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze</p> <p style="text-align: center;">Corsi a valenza trasversale per tutti i Servizi ed obbligatori in tema di Prevenzione alla Corruzione</p> <p>Consolidare la cultura della prevenzione alla corruzione nella Pubblica Amministrazione" rivolto al RPCT dell'Unione e al RPCT dei Comuni aderenti nonché alle figure apicali degli stessi</p> <p>Aggiornamento annuale rivolto a tutti i dipendenti dell'Unione e amministrazioni aderenti per prevenire fenomeni corruttivi nella P.A.</p> <p>L'attività formativa anno 2023 prevede una formazione generale per tutti i dipendenti a taglio preminentemente amministrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • introduzione al diritto amministrativo; • ordinamento enti locali;
--	--	---

- l'organizzazione di funzioni e servizi negli enti locali
- gli atti del comune
- le patologie degli atti amministrativi
- documenti informatici, formazione e conservazione
- introduzione all'ordinamento finanziario dei comuni

Tale formazione sarà fruibile dai dipendenti tramite somministrazione di webinar messi a disposizione dall'Unione Bassa Reggiana.

Si prevede inoltre formazione specifica così articolata:

<i>Settore di appartenenza</i>	<i>Attività formative specifiche di settore già programmate per il 2023</i>	<i>Necessità formative anno 2023/2024</i>	<i>Richiesta attivazione corsi</i>
LAVORI PUBBLICI	PNRR	Codice Appalti	Corsi di mantenimento
TERRITORIO E PATRIMONIO	corsi organizzati dalla regione sugli aggiornamenti normativi (edilizia, ambiente, viabilità, ecc)	RUP Responsabile procedimento dlgs 50/2016, procedimenti ambientali, Urbanistica	Corsi di mantenimento
PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	attività riguardanti gli aspetti normativi, compresi quelli fiscali, riferibili al settore – Corso in materia di personale a durata annuale – corsi in materia di economato	stessa attività già programmata per mantenimento dell'aggiornamento	Corsi di mantenimento
DEMOGRAFICI	corsi ANUSCA e "Lo Stato Civile"		Corsi di mantenimento
SOCIALE E RELAZIONE COL PUBBLICO		stessa attività già programmata per mantenimento dell'aggiornamento	Corsi di mantenimento