

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023-2025 - Variazione n. 1/2023

Riferimenti normativi:

- articoli 6, 6 bis, 33, 34 bis, 52-comma 1-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- articolo 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016;
- articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;
- Decreto Presidenza Del Consiglio Dei Ministri - Dipartimento Della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (GU n.108 del 27/04/2020);
- Circolare ministeriale n. 17102/110/1 del 08/06/2020 – Uff. V. Affari Territoriali ad oggetto “Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, in attuazione dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”;
- articolo 9, comma 28, D.L. n. 78/2010;
- legge n. 68 del 12/03/1999;
- articolo 10 del D.L. 1 aprile 2021, n. 44, convertito con modificazioni in legge 28 maggio 2021, n. 76;
- D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
- 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;
- vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;
- 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);

<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:</p> <p>TOTALE: n. 53 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 53 a tempo indeterminato</p> <p>di cui</p> <p>n. 47 a tempo pieno</p> <p>n. 6 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 11 cat. D</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di Esperto Amministrativo</p> <p>n. 2 con profilo di Specialista Amministrativo</p> <p>n. 1 con profilo di Specialista Contabile</p> <p>n. 2 con profilo di Specialista di Vigilanza</p> <p>n. 1 con profilo di Specialista in servizi socio-assistenziali</p> <p>n. 1 con profilo di Specialista Informatico</p> <p>n. 3 con profilo di Specialista Tecnico</p> <p>(Dal 01/04/2023 in esecuzione degli articoli 12 e 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 il personale della categoria D viene inquadrato nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE).</p> <p>n. 31 cat. C</p> <p><i>così articolate:</i></p>
---	---	---

		<p>n. 6 con profilo di Agente di Polizia Locale n. 19 con profilo di Assistente Amministrativo n. 5 con profilo di Assistente Tecnico n. 1 con profilo di Operaio Specializzato Esperto (Dal 01/04/2023 in esecuzione degli articoli 12 e 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 il personale della categoria C viene inquadrato nell'AREA DEGLI ISTRUTTORI).</p> <p>n. 11 cat. B <i>così articolate:</i> n. 4 con profilo di Operaio Specializzato n. 3 con profilo di Operaio Specializzato/Necroforo n. 1 con profilo di Operatore Amministrativo Esperto n. 3 con profilo di Operatore Amministrativo (Dal 01/04/2023 in esecuzione degli articoli 12 e 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 il personale della categoria B viene inquadrato nell'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI).</p> <p>Oltre la dotazione organica del Comune: SEGRETARIO COMUNALE</p>
	<p>3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>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 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale (ultimo rendiconto di gestione disponibile: esercizio finanziario</p>

2021) le risultanze sono le seguenti (vedi “prospetto conteggi” **Allegato “E”** alla presente programmazione a farne parte integrante e sostanziale):

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,35%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%;
- 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 2023/2025, con riferimento all’annualità 2023, di Euro 307.773,84 (in aggiunta rispetto alla spesa di personale dell’anno 2021), con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 2.273.607,98;
- la normativa prevede l’applicazione di un ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell’anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1; tale incremento teorico è pari a Euro 422.713,63 per l’anno 2023 calcolato come percentuale del 21,00% della spesa di personale dell’anno 2018 di Euro 2.012.922,04; tuttavia l’applicazione di tale incremento determina un valore superiore alla “soglia” di Tabella 1, pari quest’ultimo a Euro 2.273.607,98, che pertanto costituisce il valore massimo di incremento rispetto alla spesa del personale dell’anno 2021;
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell’art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato alla presente programmazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l’anno 2023 (rispetto all’anno 2021), ammonta pertanto conclusivamente a Euro 307.773,84, 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 2.273.607,98.

- Si evidenzia che la spesa del personale dell'anno 2021, pari a complessivi Euro 1.965.834,14, in un'ottica di massima prudenza, comprende l'importo complessivo di € 63.239,55 (rinuncia di capacità assunzionali dell'anno 2021) quale "quota figurativa" di spesa del personale, in esecuzione di quanto indicato nella deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 09/09/2021, esecutiva, ad oggetto "Prima modifica al piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023, piano delle assunzioni anno 2021 e rimodulazione della dotazione organica", a cui si rimanda.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 2.012.922,04 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 422.713,63, ridotti a Euro 260.685,94 per consentire il rispetto del limite della TABELLA 1 D.M. = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE pari a Euro 2.273.607,98 \geq SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 2.150.695,14.

Rispetto alla spesa complessiva dell'anno 2021, il margine per raggiungere il limite di cui alla TABELLA 1 D.M. è pari a Euro 307.773,84 (Euro 2.273.607,98 meno Euro 1.965.834,14).

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 prospetto Allegato “E” alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono 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 1.930.303,33

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l’anno 2023: Euro 1.751.728,43

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

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 (media triennale 2007/2009): Euro 21.396,21

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 0,00.

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, con deliberazione di Giunta Comunale n. 218 del 10/11/2022 – esecutiva – ad oggetto “Articolo 33 d.Lgs. 165/2001. Ricognizione delle eccedenze di personale - anno 2023”;

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;

si attesta che il Comune di Isola della Scala 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 disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023:

- n. 1 Operaio Specializzato/Necroforo – categoria B3 - Direzione Affari Generali – Demografici – data di cessazione 30/09/2023
- n. 1 Operaio Specializzato – categoria B3 - Direzione Territorio – Lavori Pubblici – Patrimonio – data di cessazione 15/06/2023
- n. 1 Operaio Specializzato/Necroforo – categoria B3 - Direzione Affari Generali – Demografici – assunto in data 31/03/2023 – cessato in data 05/04/2023
-

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista.

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici dell'Amministrazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

1. **OPERATORE TECNICO NECROFORO ESPERTO - "AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI" - DIREZIONE AFFARI GENERALI E DEMOGRAFICI**

Nell'anno 2023, si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Operatore tecnico necroforo esperto - "Area degli operatori esperti" – presso la Direzione Affari Generali e Demografici con decorrenza 30/09/2023.

Si è ritenuto di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto della Direzione interessata, anche con affiancamento urgente, vista la tipologia delle mansioni della figura in argomento. Pertanto, si è provveduto ad assumere tramite scorrimento di graduatoria concorsuale vigente prot. 24229 del 25/11/2022 un lavoratore con decorrenza 31/03/2023, il quale però ha rassegnato le proprie dimissioni il 05/04/2023, rendendo la posizione nuovamente vacante. Al fine di coprire la posizione in argomento, si è provveduto nuovamente a chiamare per scorrimento della medesima graduatoria concorsuale il lavoratore collocato in terza e ultima posizione (prima posizione utile per la chiamata), il quale tuttavia ha riscontrato

negativamente. Si rende, quindi, necessario provvedere alla copertura del posto vacante tramite indizione di **NUOVO CONCORSO PUBBLICO**.

2. **AGENTE DI POLIZIA LOCALE – “AREA DEGLI ISTRUTTORI” - DIREZIONE POLIZIA LOCALE**

- Con il piano del fabbisogno 2022-2024 – approvato con D.G.C. n. 23-2022 e modificato dalla D.G.C. 59-2022, 120-2022 e 150-2022 – si è stabilito di procedere all’assunzione di n. 1 Agente di Polizia Locale per sostituzione di una dipendente con profilo di “Assistente Amministrativo” cessata, trasformando la posizione vacante da “Assistente Amministrativo” ad “Agente di Polizia Locale” in modo tale da rafforzare la presenza sul territorio della Polizia Locale;
- La copertura di tale posto è stata esperita tramite procedura di mobilità esterna ex art. 30, comma 1, d. lgs. 165/2001, la quale si è conclusa con la pubblicazione prot. n. 15564 del 04/08/2022, nella quale l’agente di Polizia Locale Liberali Sergio si è classificato al primo posto;
- In data 10/01/2022 con protocollo n. 515 il Sig. Liberali Sergio – dipendente del Comune di Verona – ha richiesto la mobilità per interscambio con il dipendente del Comune di Isola della Scala Altafini Fabio;
- Ritenuto di aderire alla richiesta di interscambio tra i due dipendenti, il posto di Agente di Polizia Locale da coprire sopra indicato rimane vacante, per cui si rende necessario esperire un concorso pubblico;
- Nel caso in cui la procedura di interscambio non andasse a buon fine per il mancato assenso dell’altro Ente interessato, proseguirà l’iter di mobilità esterna, di cui alla pubblicazione prot. n. 15564/2022 sopra richiamata;
- Nel caso in cui anche tale procedura mobilità esterna non andasse a buon fine, si provvederà a bandire apposito concorso pubblico.

3. **OPERATORE TECNICO MANUTENTIVO ESPERTO - “AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI” - DIREZIONE TERRITORIO – LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO**

		<p>Nell'anno 2023 si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Operatore tecnico manutentivo esperto presso la Direzione Territorio – Lavori Pubblici – Patrimonio; tale uscita è stata confermata tramite presentazione di domanda di dimissioni con data di cessazione 15/06/2023.</p> <p>Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con n. 1 Operatore tecnico manutentivo esperto (Area degli operatori esperti) a supporto della Direzione interessata mediante concorso pubblico.</p> <p>4. ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – “AREA DEGLI ISTRUTTORI” - DIREZIONE TERRITORIO – LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO</p> <p>In data 28/04/2023 al protocollo comunale n. 8724 il Comune di Bovolone ha proposto il trasferimento verso il proprio Ente di un dipendente - inserito dell'area degli istruttori con qualifica di Istruttore Amministrativo - mediante mobilità esterna ai sensi dell'art. 30, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Ricevuto il riscontro favorevole da parte del lavoratore e del Responsabile di Direzione, il Comune di Isola della Scala si rende disponibile a tale spostamento, subordinando però tale uscita:</p> <ul style="list-style-type: none">- all'ingresso di un/una lavoratore/trice, con pari profilo professionale, tramite scorrimento di graduatoria concorsuale vigente presso l'Ente approvata con determinazione n. 494 del 07/10/2022 (graduatoria prot. n. 20539 del 07/10/2022). Tale ingresso è neutro ai fini della spesa del personale;- alla stipula di un accordo per l'utilizzo condiviso di personale ex art. 23 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 ed ex art. 1 comma 124 della legge 145/2018 da concordare con l'altro Ente. <p>Si è conclusa, inoltre, entro il 31/03/2023 la procedura avviata nell'anno 2022 di progressione verticale ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 (modificato dall'art. 3, comma 1, del D.l. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021) per n. 1 posto di Specialista Amministrativo cat. D – posizione economica D1 da assegnare alla Direzione Finanziaria-Ufficio Personale.</p>
--	--	---

		<p>Infine, si intende autorizzato l'eventuale interscambio di personale con dipendenti di altre Pubbliche Amministrazioni di pari profilo giuridico secondo l'attuale sistema di classificazione del personale da effettuarsi contestualmente e ad invarianza finanziaria.</p> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti: La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale viene sottoposta al Revisore dei conti 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. Il parere rilasciato dal Revisore dei Conti viene allegato al presente documento, a formarne parte integrante e sostanziale (Allegato "F").</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: Procedura ad oggi non prevista.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: In correlazione al punto c) della sezione 2), si stabilisce di procedere con le seguenti PROCEDURE CONCORSUALI, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001:</p> <ol style="list-style-type: none"> OPERATORE TECNICO NECROFORO ESPERTO - "AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI" - DIREZIONE AFFARI GENERALI E DEMOGRAFICI In data 31/03/2023 è stato assunto un lavoratore tramite lo scorrimento della graduatoria definitiva di merito prot. 24229 del 25/11/2022 (approvata con determinazione n. 617 del 25/11/2022), il quale si è dimesso in data 05/04/2023. Si è, quindi, provveduto alla chiamata per scorrimento graduatoria del lavoratore collocato in terza e ultima posizione (lettera di chiamata prot. n. 8025 del 17/04/2023), il quale tuttavia ha riscontrato negativamente (riscontro prot. 8486 del 26/04/2023). Si rende,

quindi, necessario provvedere alla copertura del posto vacante tramite indizione di nuovo bando di concorso pubblico.

2. AGENTE DI POLIZIA LOCALE – “AREA DEGLI ISTRUTTORI” - DIREZIONE POLIZIA LOCALE – Concorso pubblico (subordinato alle condizioni indicate alla precedente sezione 3.3.2 – Punto c) 2 (a cui si rimanda).
3. OPERATORE TECNICO MANUTENTIVO ESPERTO - “AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI” - DIREZIONE TERRITORIO – LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO – Concorso pubblico.
4. ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – “AREA DEGLI ISTRUTTORI”
Scorrimento di graduatoria concorsuale vigente presso l’Ente approvata con determinazione n. 494 del 07/10/2022 (graduatoria prot. n. 20539 del 07/10/2022). Tale ingresso è subordinato all’uscita per mobilità esterna ai sensi dell’art. 30, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 di una unità di personale di pari area verso il Comune di Bovolone ed è neutro ai fini della spesa del personale.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Procedura ad oggi non prevista, fatto salvo quanto indicato alla precedente sezione 3.3.2 – Punto c) 2 (a cui si rimanda).

d) progressioni verticali di carriera:

Si è conclusa entro il 31/03/2023 la procedura avviata nell’anno 2022 di progressione verticale ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 (modificato dall’art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021) per n. 1 posto di Specialista Amministrativo cat. D – posizione economica D1 da assegnare alla Direzione Finanziaria-Ufficio Personale.

		<p>Ulteriori procedure ad oggi non previste</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Procedura ad oggi non prevista.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>Procedura ad oggi non prevista.</p> <p>La presente scheda costituisce il PIANO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER L'ANNO 2023.</p>
	<p>3.3.4. Formazione del personale</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>Si intende promuovere efficacemente la valorizzazione delle competenze del personale dipendente con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo di persone preparate e motivate nello svolgimento del proprio lavoro con attenzione, anche e soprattutto, a chi è in servizio da più anni oltre che ai nuovi assunti.</p> <p>La formazione del personale si esplica in tre diversi ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione obbligatoria; - Formazione trasversale; - Formazione specifica operativa. <p>La <u>formazione obbligatoria</u> è quella prevista dalle norme vigenti e dai contratti di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione sulla salute e sicurezza ai sensi del D. Lgs. 81/2008 coordinato con il D. Lgs. 106/2009 "<i>Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro</i>"; - formazione in materia di trasparenza e anticorruzione ai sensi della Legge 190/2012 "<i>Disposizione per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione</i>" e i successivi decreti attuativi (D. Lgs. 33/2013 e D. Lgs. 39/2013); - formazione in termini di privacy e tutela dei dati ai sensi del Regolamento Generale sulla protezione dei dati (GDPR) UE 2016/679.

		<p>Tutto il personale è tenuto obbligatoriamente a partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento obbligatori organizzati dall'Ente secondo le varie scadenze di legge.</p> <p>La <u>formazione trasversale</u> è finalizzata a fornire le competenze utili a migliorare i processi di lavoro tramite acquisizione di soft skills relativamente a:</p> <ul style="list-style-type: none">- Gestione di dati, informazioni e contenuti digitali- Produzione, valutazione e gestione dei documenti informatici- Open data- Metodologie di comunicazione interna ed esterna- Identità digitale- Servizi on-line- Obiettivi della trasformazione digitale e relative tecnologie <p>La <u>formazione specifica</u> è finalizzata a sviluppare le competenze specialistiche degli operatori di determinati servizi (operai specializzati, operai-necrofori, agenti di polizia locale, assistenti sociali, bibliotecari, addetti al CED) e di specifici uffici (assistenti amministrativi, contabili e tecnici).</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</p> <p>Vengono privilegiate, in modo particolare per la formazione specifica, le attività formative inserite all'interno di abbonamenti già attivati dall'Ente per altri servizi, oppure a titolo gratuito.</p> <p>Le attività formative a pagamento vengono attivate compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio. A tal fine vengono previsti ogni anno nel bilancio dell'Ente due capitoli specifici per la formazione generale e per l'aggiornamento normativo.</p> <p>La formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza è solitamente affidata al RSPP esterno incaricato dall'Ente che predispone il piano della formazione generale e specifica nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di settore.</p> <p>Per la formazione obbligatoria in termini di anticorruzione, trasparenza e privacy ci si avvale, solitamente, di pacchetti completi di corsi (livello generale e specifico) fruibili grazie all'acquisto di abbonamenti annuali a Enti di formazione oppure tramite l'adesione alla quota associativa di Enti o Associazioni pubblici o privati.</p>
--	--	--

		<p>Nell'ambito della formazione trasversale e specifica non obbligatoria i Responsabili di Direzione individuano direttamente di volta in volta i corsi di maggior interesse per l'aggiornamento professionale proprio e dei dipendenti afferenti alla propria Direzione. L'Ente favorisce anche la singola iniziativa del dipendente, purché l'attività di formazione prescelta sia pianificata e condivisa dal dipendente stesso con il proprio Responsabile di Direzione.</p> <p>In taluni casi l'Ente organizza autonomamente corsi di formazione in presenza per il proprio personale dipendente incaricando esperti esterni di comprovata professionalità in ambiti specifici e trasversali a più uffici e servizi (es: appalti e contratti, protocollo informatico, ecc...).</p> <p>Con la situazione pandemica degli anni 2020-2021-2022 si è sviluppata in maniera esponenziale la formazione da remoto in modalità webinar. L'esperienza maturata nel contesto emergenziale ha consentito di familiarizzare con le tecnologie e riconoscere i vantaggi in termini di immediatezza e di risparmio di tempo nella fruizione dei corsi.</p> <p>Le attività di formazione, di norma, si inseriscono in modo flessibile e puntuale negli ordinari tempi di lavoro del personale dipendente; nel caso in cui i corsi di formazione siano previsti in orario diverso da quello di servizio al dipendente è riconosciuto lo straordinario e, in caso di corsi in presenza, l'eventuale rimborso per la trasferta, se spettante.</p> <p>L'Ufficio Personale provvede alla gestione dei corsi di formazione a titolo oneroso, nell'ambito del budget disponibile, tramite elaborazione degli atti di impegno di spesa e liquidazione; riceve, inoltre, gli attestati dei corsi di formazione rilasciati ai singoli dipendenti per l'implementazione dei singoli fascicoli personali. Effettua, infine, un monitoraggio dei corsi di formazione effettuati durante l'anno solare tramite compilazione di un prospetto che riporta l'argomento dei corsi, l'Ente formatore, la durata, il costo, la modalità (se in presenza o a distanza) e i dipendenti che hanno partecipato.</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p>
--	--	--

		<p>L'Ente garantisce il diritto allo studio come previsto dal CCNL vigente nella misura del 3% del personale dipendente in servizio all'inizio di ciascun anno. Nell'anno 2022 n. 2 dipendenti hanno regolarmente usufruito dei permessi per diritto allo studio.</p> <p>Le singole Direzioni sottoscrivono annualmente abbonamenti a riviste specialistiche o a piattaforme online che erogano corsi di formazione e mettono a disposizione materiali didattici e di approfondimento a sostegno dell'attività amministrativa e/o tecnica dei singoli uffici.</p> <p>Si intende proseguire anche durante il periodo di vigenza del presente Piano nel sostegno al diritto allo studio e nell'incentivare la partecipazione di un numero sempre maggiore di dipendenti a corsi di formazione specifici per il proprio ufficio o settore per favorire la crescita professionale del dipendente e lo sviluppo di crescenti capacità e competenze nello svolgimento del proprio lavoro.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti <p>Il contratto vigente CCNL Funzioni Locali riconosce l'importanza della formazione del personale, in quanto svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento della Pubblica Amministrazione dirette a conseguire una maggiore qualità, efficacia ed efficienza dell'attività delle amministrazioni.</p> <p>La formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: valorizza il patrimonio professionale presente negli enti, garantisce l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative e nuove tecnologie, favorisce la crescita professionale del dipendente e lo sviluppo delle proprie potenzialità in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti.</p> <p>La formazione, per rispondere alle esigenze di rinnovamento e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, deve essere concreta, rapida, flessibile e coinvolgente, sviluppando la partecipazione attiva e il miglioramento condiviso.</p>
--	--	--

		<p>A partire dal d.lgs. 165/200 e fino al 2021 con il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” la formazione è individuata come punto cardine di tutte le strategie di cambiamento e modernizzazione volte al miglioramento continuo dei processi interni e dei servizi al pubblico.</p> <p>È necessario, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente accrescendo il livello di formazione e di aggiornamento professionale del personale, tenendo conto anche delle esigenze e delle inclinazioni dei singoli dipendenti.</p> <p>Attraverso le varie attività di formazione che si intendono programmare nel periodo di vigenza del presente Piano ci si pone l’obiettivo di:</p> <ul style="list-style-type: none">- conseguire una maggiore qualità, efficacia ed efficienza dell’attività dei singoli Uffici;- migliorare la conoscenza sull’uso delle nuove tecnologie al fine di rendere maggiormente snelli alcuni processi e ridurre i tempi di attesa di lavorazione delle pratiche;- contribuire alla crescita professionale e personale dei lavoratori ed incentivare il benessere lavorativo nell’ottica di un sempre maggior coinvolgimento dei dipendenti nei processi produttivi dell’Ente;- conseguire una sempre maggior specializzazione dei dipendenti nelle mansioni loro assegnate per migliorare i processi di lavoro tramite acquisizione di soft skills e per limitare il ricorso ad esperti esterni a cui affidare incarichi a titolo oneroso.
--	--	--