

SEZIONE 03

1.STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

La struttura organizzativa del Comune di Grazzanise è ripartita in Aree. Il Comune è privo di qualifiche dirigenziali. Le funzioni di Segreteria sono svolte in convenzione con il Comune di Francolise.

Il personale dipendente del Comune di Grazzanise, negli ultimi giorni, si è ridotto a causa delle dimissioni volontarie di n. 2 categorie C, una assegnata all'area Vigilanza e l'altra all'area Amministrativa, quest'ultima con incarico di Elevata Qualificazione era anche titolare di posizione organizzativa dell'Area.

Da tali eventi, tra l'altro imprevedibili, è sorta la necessità di rivedere la struttura organizzativa dell'ente ed il relativo piano assunzionale al fine di sopperire alle dimissioni e di assicurare i servizi essenziali alla cittadinanza.

L'Amministrazione, pertanto, da un lato è intervenuta utilizzando risorse interne assegnate ad altre aree organizzative per sopperire a quelle più sfornite di personale e dall'altro modificando il piano assunzionale con la previsione di n. 2 nuove assunzioni che andranno a sostituire il personale dimissionario, pur garantendo a quest'ultimo per i prossimi sei mesi, ossia per tutto il loro periodo di prova, la conservazione in dotazione organica dei posti da loro occupati così come previsto dall'art. 25 comma 10 CCNL comparto funzioni locali 2019/2021.

Con il presente provvedimento di modifica della sezione 3.1 del PIAO una unità di personale dell'Area Istruttori assegnata all'Area Organizzativa: Area Finanziaria è trasferita per mobilità interna all'Area Amministrativa.

Area Amministrativa

Nell'Area amministrativa rientrano i seguenti uffici:

Segreteria, Affari generali, Contenzioso, contratti
Affari Sociali, Istruzione, Cultura, Protocollo,
Anagrafe, Stato Civile, Statistica
Leva, Elettorale, Giudici Popolari.

Area Finanziaria

Nell'area finanziaria, rientrano i seguenti uffici:

Ragioneria, bilancio, economato, tributi, gestione giuridica ed economica del personale

Area Vigilanza

Nell'area vigilanza, rientrano i seguenti uffici:

viabilità e traffico, polizia edilizia
polizia amministrativa e sanitaria

Area LL.PP. e urbanistica

Nell'area suddetta rientrano i seguenti uffici:

Edilizia Privata
PUC
Lavori Pubblici,
Pratiche terremoto
Condominio edilizio
Cimiteri Comunali
Servizio idrico
Commissione sismica
Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008
Cimiteri comunali

Manutenzione del patrimonio
SUAP

Area Ambiente e tutela del territorio

Nella suddetta area rientrano i seguenti uffici:
Depurazione, ecologia, ambiente, decoro urbano
Isola ecologica
Ciclo integrato della Raccolta Rifiuti
Tutela dell'Ambiente e del Territorio.

Personale Dipendente

AREA AMMINISTRATIVA **Responsabile: da individuare**

1. Vaio Anna Maria	Ufficio Amministrativo	Istruttore
2. Petrella Giovanna Marta	Ufficio Anagrafe	Istruttore
3. Leone Michelina	Ufficio Servizi Sociali	Funzionario
4. Pasquale Papa	Ufficio Protocollo e Notifiche	Operatore Esperto

AREA TECNICA LL.PP. E URBANISTICA **Responsabile ing. Felice Zippo**

1. Bartiromo Anna	Ufficio Manutenzione del patrimonio	Istruttore
2. Bologna Maurizio	Manutenzione	Operatore
3. Vitolo Giovanni	Custode cimiteri	Operatore

AREA AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO **Responsabile arch. Maurizio Francesco Malena**

1. Bartiromo Anna	Ufficio Ambiente	Istruttore
-------------------	------------------	------------

AREA VIGILANZA **Responsabile dott.ssa Michelina Rubino**

1. Caianiello Paolo	Agente di Polizia Municipale	Istruttore
2. Dell'Isola Vincenzo	Agente di Polizia Municipale	Istruttore
3. Margiore Italia	Agente di Polizia Municipale	Istruttore (t. determinato)

AREA FINANZIARIA E TRIBUTI **Responsabile dott. Gioacchino Caianiello**

1. Cavasso Anna Maria	Ufficio Tributi	Istruttore
2. Natale Ennio	Ufficio Tributi	Istruttore
3. Izzo Tommaso	Ufficio Ragioneria	Operatore Esperto

SEZIONE 03

3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 che al comma 2 reca: "*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente". E che nel successivo comma 3 reca: "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...)"*;

VISTE in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

VISTI:

l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

VISTO inoltre il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figurano il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e il Piano Triennale delle Azioni Positive;

VISTA la deliberazione GC n.194 del 21/12/2022 avente ad oggetto "Approvazione del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n.113/2021;

RILEVATO che il DL n.34/2019 convertito dalla Legge 58/2019 e del relativo DM di attuazione del 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente evidenziando che la stessa capacità assunzionale dei comuni si misura sulla base delle loro entrate, attraverso un meccanismo che "premia", tra l'altro, gli enti maggiormente virtuosi nella riscossione delle entrate correnti, andando a superare la logica del turnover ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

CONSIDERATO che:

il rapporto spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (2022), pari ad €. 976.195,22 e le entrate correnti (media rendiconti 2020/2021/2022 al netto del FCDE), pari ad €. 4.448.023,95 è pari al 21,95 %, dunque inferiore al valore soglia di cui al 26,90 % previsto dal citato Decreto interministeriale.

il Comune di Grazzanise, rientrando tra i comuni virtuosi, potrebbe incrementare la spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato registrata nell'anno 2018 in misura non superiore al 25% nell'anno 2023 (norma provvisoria avente efficacia fino al 31/12/2024).

la spesa complessiva per tutto il personale, come risultante nel rendiconto anno 2018, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, è pari ad €. 762.639 e che pertanto il calcolo dell'incremento massimo ipotetico di spesa in relazione alle % previste dall'art. 5 del citato decreto sarebbe, per l'anno 2023 (25%), pari ad €. 190.659,75, che per il Comune di Grazzanise l'incremento di spesa per assunzioni di cui al punto precedente non andrebbe a far superare il valore soglia di cui all'art.4, e pertanto costituisce il parametro di riferimento ai fini della presente programmazione.

Si allega tabella del calcolo margini assunzionali

A) Fascia demografica	E
B) Valore soglia massima spesa personale	26,90
C) Media delle entrate correnti nel triennio 2020/2022 al netto del fondo crediti di dubbia	4.448.023,95
D) Importo soglia massima spesa di personale (26,9% di C)	1.196.518,44
E) Spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto	976.195,22
F) Spesa di personale del rendiconto 2018	762.639
G) Incremento massimo spesa personale per anno 2023 (25% di F)	190.659,75
H) Spesa di personale teorica ammissibile (E+G)	1.166.854,97
I) Sforamento tetto di spesa personale rendiconto anno 2018 (H-F)	404.215,97

RICHIAMATI i vigenti riferimenti:

Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi,

CCNL Funzioni Locali,

D.Lgs. n.267/2000,

D.Lgs. n.165/2001;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

CON IL PRESENTE DOCUMENTO

Per le motivazioni riportate in premessa, che formano parte integrante e sostanziale del presente documento:

SI DA' ATTO che, dall'analisi dei dati finanziari dell'ente di cui sopra, la soglia massima di spesa di personale ex art.5, c.1, D.M. 17/03/2020 ammontante ad € 1.196.518,44 pari al 26,9% di €.4.448.023,95 ovvero della media delle entrate correnti nel triennio 2020-2022 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità e che l'incremento massimo ammissibile della spesa di personale, di cui all'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) pari ad €. 976.195,22 ammonta ad €.190.659,75

SI APPROVA il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale PTFP 2023-2025 quale sezione del PIAO 2023 -2025, fermo restando il restante contenuto di tale documento di programmazione, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 di definizione delle dotazioni organiche.

SI DA' ATTO:

- che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020.

- che la spesa per assunzioni a tempo determinato di cui al 100% di quella media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007/2009, limite massimo € 79.511,45, come previsto dal vigente art.9 c.28 D.L. n.78/2010, è pari ad € 49.220,00 per i dipendenti a tempo determinato in servizio presso l'ente e per quelli da assumere secondo la presente programmazione.

A tale somma va aggiunta la spesa prevista per l'assunzione di un autista scuolabus da assumere tramite contratto di somministrazione pari ad € 10.683,38

SI DA' ATTO pertanto che, in relazione alle assunzioni a tempo determinato si crea un'economia ancora utilizzabile di € 19.608,07.

SI DA' ATTO che ai sensi dell'art. 3 comma 6 bis del D.L. n. 44 del 22 aprile 2023 i Comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004 n. 311;

L'amministrazione, pertanto, intende utilizzare tale istituto per l'assunzione di un agente di polizia municipale - Istruttore- part-time 12 ore per sei mesi con una previsione di spesa di € 5.680,76.

A seguito di tale ulteriore assunzione l'economia ancora utilizzabile per le assunzioni a tempo determinato si riduce ad € 13.927,31.

SI DA' ATTO altresì che la spesa per gli incarichi ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 è irrilevante ai fini della spesa per il lavoro a tempo determinato così come espressamente previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010

SI PRECISA che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

SI TRASMETTE il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale PTFP 2023-2025 quale sezione del PIAO 2023-2025 alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

SI DA' ATTO che il presente documento, quale Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale PTFP 2023-2025 quale sezione del PIAO 2023-2025, verrà pubblicato nei modi e tempi di legge.

ANNO 2023

unità	profilo professionale	area	modalità di assunzione	tipo di rapporto	costo/ decorrenza	destinazione
-------	-----------------------	------	---------------------------	------------------	----------------------	--------------

1	Funzionario di elevata qualificazione		scorrimento graduatorie altri enti	tempo indeterminato	34.554,89	Area Tecnica Lavori Pubblici
					01/06/2023	
					ore 36	
1	Funzionario di elevata qualificazione		progressione verticale (procedura comparativa ex art. 52 comma 1 bis del d.lgs. 165/2001	tempo indeterminato	2.664,52	Area Vigilanza
					01/07/2023	
					ore 36	
1	Istruttore		progressione verticale (procedura comparativa ex art. 52 comma 1 bis del d.lgs. n. 165/2001	tempo indeterminato	5.999,37	Area Finanziaria
					01/07/2023	
					ore 36	
1	Istruttore		interscambio con il Comune di Capua	tempo indeterminato	0	Area Vigilanza
					01/07/2023	
					ore 36	
1	Funzionario di elevata qualificazione		ex art. 110 comma 1 del D. Lgs n. 267/2000	tempo determinato	34.554,89	Area Finanziaria
					15/05/2023	
					ore 36	
2	Operatori Esperti		ex art. 90 D.Lgs. n. 267/2000	tempo determinato (sei mesi)	14.205,92 (2 unità)	Staff Sindaco
					15/06/2023	
					ore 9	
2	Istruttore		scorrimento graduatoria dell'ente	tempo indeterminato	68.169,08 (2 unità)	Area Vigilanza
					01/07/2023	
					ore 36	
1	Istruttore		scorrimento graduatoria altri enti o procedura concorsuale	tempo indeterminato	34.084,54	Area Amministrativa
					01/07/2023	
					ore 36	
1	Istruttore		scorrimento graduatoria altri enti o procedura concorsuale	tempo indeterminato	17.042,27	Area Tecnica
					01/07/2023	
					ore 18	
1	Istruttore		Assunzione a tempo determinato part-time 12 ore settimanali ex art. 1 comma 557 Legge 311/2004	tempo determinato	5.680,76	Area Vigilanza
					01/07/2023	
					ore 12	

ANNO 2024

Nessuna assunzione

ANNO 2025

Nessuna assunzione

Programmazione strategica delle risorse umane e strategia di copertura del fabbisogno

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione in presenza di esigenze organizzative-funzionali e/o di un'evoluzione normativa in materia di gestione del personale ed al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Esaminato preliminarmente l'art. 33 del D.lgs 165/2001, nel testo sostituito da ultimo dall'art. 16, comma 1, della legge 12.11.2011, n 183 (c.d. Legge di stabilità 2012) il quale impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti, sanzionando le amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Dato atto che:

la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;

la condizione di eccedenza si rileva dalla impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;

Accertato, pertanto, con riferimento alla dotazione organica dell'Ente, che questo l'Ente nel corso del 2023 non presenta dipendenti in soprannumero e/o dipendenti in eccedenza, per cui non deve avviare nel corso del 2023 le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

Atteso che nel corso del triennio 2023/2025 è prevista la cessazione dal servizio di un profilo professionale di istruttore.

Atteso che due dipendenti, istruttori di categoria C, hanno rassegnato le dimissioni per assunzione presso altri Enti, con diritto alla conservazione del posto senza retribuzione presso il Comune di provenienza per tutta la durata del periodo di prova ai sensi del comma 10 art. 25 CCNL 2019/2021.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni in premessa esplicitati, risulta il seguente:

Anno 2023:

Assunzione di due Funzionari a tempo indeterminato ed a tempo pieno di 36 ore sett.li, da destinare all'Area Tecnica ed all'Area Vigilanza, inquadrati come previsti dal CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022: il 50% dei posti, come prevede la normativa ossia un posto sarà destinato all'assunzione all'esterno tramite scorrimento graduatorie altri enti, l'ulteriore 50% sarà riservato a progressione verticale da esperire tramite procedura comparativa ex art. 52 comma 1 bis del d.lgs. 165/2001;

Assunzione di cinque Istruttori inquadrati come previsto dal CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022, n. 2 istruttori: due a tempo pieno da destinare all'Area Vigilanza, uno a tempo pieno da destinare all'Area Amministrativa ed uno part-time (18 ore settimanali) da destinare all'area Tecnica. L'assunzione degli agenti di polizia municipale avverrà tramite scorrimento della graduatoria ancora vigente del Comune di Grazzanise, l'istruttore amministrativo e quello tecnico saranno assunti dall'esterno tramite scorrimento graduatorie idonei o attingendo dagli elenchi idonei ASMEL, infine un posto di istruttore viene riservato alla progressione verticale interna da esperire tramite procedura comparativa ex art. 52 comma 1 bis del d.lgs. 165/2001;

Assunzione di un Funzionario di Elevata qualificazione, inquadrato come previsto dal CCNL 2019-2021

sottoscritto in data 16/11/2022, ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 da destinare all'Area Finanziaria, assunzione programmata nel DUP e già espletata;

Interscambio con il Comune di Capua di un istruttore di vigilanza;

Assunzione di n. 2 operatori esperti , tempo determinato, 9 ore settimanali ciascuno da destinare all'ufficio staff del Sindaco.

Assunzione a tempo determinato part-time, 12 ore settimanali, di un agente di polizia municipale ex art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004;

Anno 2024: nessuna nuova assunzione;

Anno 2025: nessuna nuova assunzione.

concorso pubblico, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n.165/2001, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, secondo i principi dettati;

In conseguenza delle scelte esplicitate nel suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, la dotazione organica dell'Ente risulta la seguente:

1- AREA AMMINISTRATIVA			
PROFILI PROFESSIONALI	POSTI IN ORGANICO	POSTI COPERTI	COGNOME E NOME
Funzionario Ass.sociale	1	1	Leone M.
Istruttori	3	2	Pagano V. Petrella G.M.
Operatore esperto- Messo Comunale	1	1	Papa P.
2- AREA ECONOMICO-FINANZIARIA			
PROFILI PROFESSIONALI	POSTI IN ORGANICO	POSTI COPERTI	COGNOME E NOME
Funzionario di elevata qualificazione	1	1	Coperto ai sensi dell'art. 110 comma 1 - dott. Gioacchino Caianiello
Istruttore	4	3	Vaio A.M. Cavasso A.M. Natale E.
Operatore esperto	1	1	Izzo T.
3- AREA TECNICA LL. PP. E URBANISTICA			
PROFILI PROFESSIONALI	POSTI IN ORGANICO	POSTI COPERTI	COGNOME E NOME
Funzionari di Elevata Qualificazione	2	1	n. 1 posto coperto ai sensi dell'art. 110 comma 1 - ing Felice Zippo
Istruttore	1	1	Anna Bartiromo
Operatore - manutentore	1	1	Bologna M.
Operatore- Custode cimiteriale	1	1	Vitolo G.

4. AREA AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO			
Funzionario di elevata qualificazione	1	1	Arch. Maurizio Francesco Malena
Istruttore	1	0	Assegnata in via provvisoria la dipendente Anna Bartiromo per 9 ore settimanali
4- AREA VIGILANZA			
PROFILI PROFESSIONALI	POSTI IN ORGANICO	POSTI COPERTI	COGNOME E NOME
Funzionario di elevata qualificazione	2	1	Rubino M. (incarico 110)
Istruttore Vigile Urbano	5	3	Caianiello P.
			Dell'Isola V.
			Canfora A.
TOTALE	24	18 di cui 3 incarichi ex art. 110 D.Lgs. 267/200	

La Formazione del personale

Premesse e riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

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 dell'anno. 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.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì 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. 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 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:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

- 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 e il Responsabile Protezione Dati.

Principi della formazione

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;

uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;

- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;

- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;

- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- I Responsabili di Posizione Organizzativa.

Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

- I Dipendenti.

Sono i destinatari della formazione, oltre ad essere i destinatari del servizio.

Articolazione programma formativo per il triennio 2023-2025

L'obiettivo primario è quello di offrire a tutto il personale dell'Ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi servizi dell'Ente;
- formazione obbligatoria in materia dei Piani assorbiti dal Piano di Integrato di Attività e di Organizzazione (rischi corruttivi e trasparenza, performance) e in materia di privacy.

Modalità di erogazione della formazione

Le attività dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso prevalentemente alla formazione mediante webinar.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile di servizio deve sollecitare.

Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione

Ciascun Responsabile di servizio provvederà alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione da parte del personale della propria area.

I relativi dati saranno inseriti nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione potranno essere svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

Risorse finanziarie

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art. 6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto alcun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'Ente.