

Piano integrato di attività e organizzazione (PLAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PLAO – 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 PLAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PLAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione e consistenza di personale al 31 dicembre 2022</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022 E PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2023: (Prospetto D) TOTALE: n. 226 unità di personale a tempo indeterminato</p> <p><i>di cui:</i> n. 9 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>Area Dirigenziale n. 6 Dirigenti</p> <p>n. 60 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione/Ex Cat. D <i>così articolate:</i> n. 23 con profilo di Amministrativo n. 1 con profilo di Coordinatore pedagogico n. 2 con profilo di Avvocato n. 14 con profilo Tecnico n. 6 con profilo Assistente Sociale n. 2 con profilo di Educatore Asilo Nido n. 6 con profilo di Specialista di Vigilanza</p> <p>n. 102 Area Istruttori/ Ex Cat. C <i>così articolate:</i> n. 44 con profilo di amministrativo n. 32 con profilo di agenti Polizia Municipale n. 7 con profilo di educatori asilo nido (di cui 1 p.time) n. 4 con profilo di informatico n. 2 con profilo di contabile n. 13 con profilo di tecnico</p> <p>n. 62 Area Operatori Esperti/Ex Categ. B <i>così articolate:</i> n. 37 con profilo di amministrativo (di cui 4 part-time) n. 2 con profilo custodi (di cui n. 1 p.time) n. 3 con profilo ausiliari asilo nido e servizi scolastici (di cui 2 part-time) n. 3 con profilo assistente domiciliare n. 6 con profilo usciere, centralinista, addetto stamperia (di cui 1 part-time) n. 11 con profilo tecnico</p> <p>n. 2 Area Operatori/Ex Cat. A n. 1 con profilo tecnico n. 1 con profilo custode usciere stamperia</p> <p>Il turn-over nei profili amministrativi avverranno con reperimento di nuove figure nell'area degli istruttori anziché nell'area degli operatori esperti con conseguente eliminazione dalla dotazione organica di questi ultimi.</p>
	<p>3.3.2 <i>Programmazione strategica delle risorse umane</i></p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>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 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di</p>

personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,40%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;
- 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 1.232.451,56, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 9.239.792,55;
- Ricorre però l'applicazione dell'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, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a euro 9.125.043,97 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 7.541.358,65 un incremento, pari al 21%, per Euro 1.583.685,32);
- 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 A"** di calcolo allegato alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a euro 1.583.685,32, 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 9.125.043,97.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, 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 7.541.358,65 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M.
Euro 1.583.685,32 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 9.125.043,97
≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 8.896.817,63

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 B"** allegato 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 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di*

personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : euro 7.983.590,68

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023 con i dati a previsione : euro 7.728.614,03
--

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile (Prospetto 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: euro 334.066,65
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: euro 284.491,99

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

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Delibera di Giunta Comunale n° 9 in data 18/01/2023, 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;

si attesta che il Comune di Piombino 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 Dirigente Settore Servizi alle Persone

n° 1 dipendente Area istruttori

di cui

n° 1 Informatico Servizio CED

n° 9 dipendenti Area Operatori Esperti

di cui

n° 2 Amm.vi Servizi Demografici

n° 1 Amm.vo Settore Politiche Ambientali

n° 1 Amm.vo Settore PTE

n° 1 Amm.vo Ufficio URP

n° 1 Amm.vo Settore LLPP

n° 1 Amm.vo Ufficio Eventi

n° 1 Amm.vo Ufficio Pubblica Istruzione

n° 1 Inservienti Asilo Nido Comunale

ANNO 2024:

n° 2 dipendenti Area Funzionari ed EQ

di cui:

n° 1 specialista area vigilanza Polizia Municipale

n° 1 educatore Asilo Nido

n° 1 dipendente Area istruttori

di cui

n° 1 Amm.vo Settore LLPP

n° 4 dipendenti Area Operatori Esperti

di cui

n° 1 Amm.vo Servizi Demografici

n° 1 Amm.vo Ufficio Cimiteri

n° 1 Amm.vo Settore PTE

n° 1 Tecnico Economato

ANNO 2025:

n° 1 dipendente Area istruttori

di cui

n° 1 Amm.vo Servizi Demografici

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

Ad integrazione del precedente piano del fabbisogno approvato con Delibera di Giunta Comunale n° 105/2023 ed a seguito di apposita variazione di bilancio questo ente ha stabilito di coprire per intero il turn-over 2023, prevedendo le seguenti **assunzioni a tempo indeterminato:**

Esercizio 2023:

- completamento del piano assunzionale 2022 non ancora attuato e precisamente:
 - assunzione di due istruttori profilo amministrativo
 - assunzione di due istruttori profilo tecnico
 - assunzione di tre funzionari profilo tecnico (architetti)
 - verticalizzazione di uno specialista di vigilanza

verticalizzazione di un funzionario profilo amministrativo

e le nuove seguenti assunzioni

- sostituzione di un agente Polizia Municipale a seguito verticalizzazione
 - sostituzione immediata di un educatore asilo nido vincitore di mobilità volontaria presso altro ente
 - assunzione di un Operatore a copertura della quota d'obbligo L. 68/1999
 - assunzione di sei istruttori con profilo amministrativo per la copertura dei turn-over 2023 sui seguenti servizi/settori (due ai Servizi Demografici, uno all'ufficio eventi, uno all'ufficio URP, uno al Settore LLPP, uno al Settore PTE,)
 - assunzione di un istruttore con profilo amministrativo al servizio SUAP
 - assunzione di un istruttore profilo amministrativo al Servizio Pubblica Istruzione
 - assunzione di tre istruttori tecnici a seguito di cessazioni avvenute nei Settori PTE, LL.PP e Politiche Ambientali;
 - assunzione di un istruttore profilo educatore in regime di part-time 50%
 - assunzione di un istruttore informatico al Servizio Sistemi Informativi per la copertura del turn-over
 - assunzione di un operatore esperto profilo magazziniere presso l'economato in sostituzione del turn-over
- Procedure di progressioni tra aree ai sensi dell'art. 13 comma 8 CCNL 16/11/2022 per cinque istruttori con profilo di educatore full-time e per due istruttori con profilo di educatore part-time 50%

Esercizio 2024:

n° 1 funzionario profilo specialista vigilanza

n° 4 istruttori profilo amministrativo

n° 1 istruttore profilo educatore

n° 1 istruttore profili tecnico

Esercizio 2025:

n° 1 Istruttore profilo amministrativo

Assunzioni con forme flessibili nel rispetto del tetto di spesa di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010

Esercizio 2023

Oltre che i due incarichi ex art. 90 TUEL presso la Segreteria del Sindaco, l'ente prevede le assunzioni a tempo determinato di otto vigili a tempo determinato dal 1/6 al 30/09 oltre che eventuali necessità che si dovessero prospettare nell'anno.

Inoltre si prevede la sostituzione di tre educatori a tempo determinato con supplenza annuale oltre che ulteriori necessità che si dovessero prospettare nell'anno.

Viene inoltre prevista la sostituzione di un architetto collocato in aspettativa non retribuita ex articolo 110 per il periodo di mesi sei eventualmente prorogabile

Insiste inoltre per i soli primi quindici giorni dell'anno 2023 un incarico ex art. 110 comma 2

Si prevedono inoltre tre contratti di somministrazione lavoro per i seguenti servizi:

Pubblica istruzione per le sostituzioni immediate e brevi

Settore PTE in attesa dell'espletamento del concorso pubblico per architetti

Settore LL.PP. in attesa dell'espletamento del concorso pubblico per istruttori

Esercizio 2024

Oltre che i due incarichi ex art. 90 TUEL presso la Segreteria del Sindaco, l'ente prevede le assunzioni a tempo determinato di otto vigili a tempo determinato dal 1/6 al 30/09 oltre che eventuali necessità che si dovessero prospettare nell'anno.

Inoltre si prevede, nella continuazione di aspettative con mantenimento del posto di personale di ruolo, la sostituzione di tre educatori a tempo determinato con

		<p>supplenza annuale oltre che ulteriori necessità che si dovessero prospettare nell'anno.</p> <p>Esercizio 2025</p> <p>L'ente prevede le assunzioni a tempo determinato di otto vigili a tempo determinato dal 1/6 al 30/09 oltre che eventuali necessità che si dovessero prospettare nell'anno.</p> <p>Inoltre si prevede, nella continuazione di aspettative con mantenimento del posto di personale di ruolo, la sostituzione di tre educatori a tempo determinato con supplenza annuale oltre che ulteriori necessità che si dovessero prospettare nell'anno.</p> <p>Per gli incarichi ex art. 90 TUEL l'amministrazione si riserva di poter riprogrammare gli stessi per l'anno 2025 all'esito delle elezioni amministrative 2024</p> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Collegio dei revisori 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 ed ottenendo i relativi pareri positivi in data 08/08/2023 ed in data 24/10/2023;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura dei posti indicati alla lettera c) come di seguito specificato:</p> <ul style="list-style-type: none"> n. 2 posti di istruttore profilo amministrativo da assegnare ai Servizi demografico ed al Settore Affari Istituzionali, mediante pubblicazione di pubblico concorso, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 n. 2 posti di istruttore profilo tecnico da assegnare al Settore LL.PP. ed al Settore Ambiente, mediante pubblicazione di pubblico concorso, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 n. 3 posti di funzionario profilo tecnico (architetto) da assegnare al Settore PTE, Servizio SUAp e Settore Ambiente, mediante pubblicazione di pubblico concorso, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 n. 1 agente Polizia Municipale da assegnare al Servizio Polizia Municipale attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001 n. 1 istruttore profilo educatore asilo nido da assegnare al Servizio Pubblica Istruzione attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001 n. 8 posti di istruttore profilo amministrativo da assegnare ai Servizi Demografici all'Ufficio Eventi, all'ufficio URP, al Settore LLPP, al Settore PTE. Al Servizio SUAP e al Servizio Pubblica Istruzione mediante utilizzo di propria graduatoria d'ente, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 n. 3 posti di istruttore profilo tecnico da assegnare ai Settori LLPP, PTE e Politiche Ambientali mediante utilizzo di propria graduatoria d'ente, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 n. 1 posto di istruttore profilo educatore in regime di part-time 50% mediante utilizzo di propria graduatoria d'ente, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 n. 1 posto di istruttore informatico al Servizio Sistemi Informativi mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001 ed ove non fosse positiva mediante graduatorie di altri enti o in ultima analisi mediante esperimento di nuovo concorso n.1 posto di operatore esperto profilo magazziniere presso l'economato mediante pubblicazione di pubblico concorso, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 <p>b) assunzione tramite convenzione con Ufficio Provinciale del Lavoro (ARTI) collocamento</p>

		<p>mirato n. 1 operatore a copertura della quota d'obbligo Legge 68/1999 attraverso convenzione con il collocamento mirato dell'Ufficio Provinciale del Lavoro mediante chiamata numerica</p> <p>c) procedure verticalizzazione</p> <p>2 procedure di verticalizzazione per un posto di specialista di vigilanza e per un posto di funzionario profilo amministrativo da effettuarsi secondo il vigente regolamento dell'ente</p> <p>7 procedure di verticalizzazione "speciale" articolo 13 comma 6 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 delle quali 5 per posti full-time e 2 per posti part-time 50% destinate all'area degli istruttori profilo educatore</p> <p>d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: si prevedono assunzioni di agente PM a tempo determinato attraverso un concorso effettuato in convenzione con i Comuni della Val di Cornia le assunzioni di educatori asili nido avverranno attraverso prioritario utilizzo di propria graduatoria a tempo indeterminato o attraverso graduatorie di altri enti se non sufficiente l'assunzione del funzionario tecnico al Settore PTE avverrà attraverso prioritario utilizzo di propria graduatoria a tempo indeterminato o attraverso graduatorie di altri enti se non sufficiente</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: come evidenziato nel piano della formazione la stessa sarà incentrata alla formazione ricorrente prevalentemente destinata ai ruoli sottoapicali, ovvero quella ripetuta negli anni sulle stesse materie, verterà nei seguenti ambiti tematici:</p> <ul style="list-style-type: none"> : → Anticorruzione, privacy, digitalizzazione: formazione su etica e trasparenza, sulla privacy, formazione digitale e informatica. → Sicurezza sui luoghi di lavoro, assicurazioni, gestione patrimonio immobiliare: formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, in tema assicurativo e sulla gestione del patrimonio immobiliare. → Bilancio, tributi, personale: formazione sulla contabilità pubblica, in materia di tributi e formazione sul nuovo gestionale presenze. → Sociale, vigilanza, servizi demografici: formazione in materia sociale, in materia di vigilanza, di stato civile e anagrafe. → Appalti, società partecipate, progettazione europea, PNRR: formazione in materia di appalti, sulle società partecipate e sulla progettazione europea. → Reingegnerizzazione dei processi e competenze trasversali: formazione sulla reingegnerizzazione dei processi formazione per Project Manager, formazione sulla programmazione integrata. → Formazione on the Job : dedicata a supporto ai settori dirigenziali interessati dal turn over e/o a quelli maggiormente esposti al rischio corruttivo <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: le risorse dedicate alla formazione sono quelle stanziare a Bilancio dall'Amministrazione sul relativo capitolo di spesa nella misura dell'un per cento dello stanziamento della spesa per il personale dipendente. Nell'ottica di valorizzare le risorse umane presenti nella struttura organizzativa dell'Ente, nei casi in cui ritenuto opportuno ed efficace e in relazione alla tematica trattata, alcune delle attività potranno essere realizzate in autoformazione ovvero erogate internamente. In caso di novità normative e di nuove necessità sopraggiunte, il presente Piano potrà essere integrato e/o potranno</p>

essere realizzate anche attività formative non rilevate o non esplicitamente comprese nel documento programmatico, purché motivate e congruenti alle attività istituzionali da svolgere. Alcuni dei corsi compresi in questo Piano sono unici e si esauriscono con la loro Pag.8 realizzazione, altri si ripetono annualmente (es. anticorruzione e trasparenza, codice dei contratti) per garantire una formazione permanente e continua sulle relative tematiche o il proseguimento di attività da completare e/o da approfondire per tutto il personale coinvolto.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Il Piano della Formazione viene inteso come un impegno reciproco tra Amministrazione e dipendenti e pertanto è stato costruito con il supporto dei Dirigenti coinvolti nella rilevazione preliminare delle esigenze formative individuali. Il ciclo della formazione è composto da quattro fasi:

- rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi
- progettazione e programmazioni dei corsi
- erogazione e gestione
- monitoraggio e valutazione

La struttura circolare del ciclo formativo è finalizzata a un miglioramento continuo, così che la valutazione finale determini il momento di partenza per l'attività di analisi dei bisogni del periodo successivo. Il presente Piano è costruito tenendo conto della relazione esistente tra lo sviluppo delle competenze e delle capacità individuali del personale e gli obiettivi strategici dell'Ente, in modo che obiettivi e risultati creino una sinergia efficace per l'Amministrazione e allo stesso tempo motivante per il dipendente. In questo Piano sono stati programmati interventi formativi che coinvolgono il personale delle categorie professionali nei diversi settori per il triennio 2023-2025. Le proposte formative vengono realizzate in base alle priorità e alle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione e qualora non vengano organizzate nel periodo annuale di riferimento, possono essere spostate al successivo Piano della Formazione ovvero implementate

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

A fronte degli obiettivi formativi intrapresi le azioni intendono agire sulle competenze (saperi, attitudini, conoscenze, abilità) che di seguito sono elencate. All'interno delle singole azioni formative le competenze saranno declinate in maniera più dettagliata in micro- competenze ovvero apprendimenti che si intende attivare nei partecipanti.

FORMAZIONE SU ETICA E TRASPARENZA Destinatari: generale per tutti i dipendenti comunali; specifica per il RPCT Finalità e obiettivi: trasmissione valori e principi della PA; prevenzione della corruzione e dell'illegalità e diffusione della cultura dell'integrità, della responsabilità, della trasparenza e della buona amministrazione; contrasto alla violenza di genere e prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione Struttura e contenuti: L. 190/2012, d.lgs. 33/2013, D.P.R. 62/2013, Codice di comportamento dell'Ente, Piano anticorruzione del Comune di Piombino e principali provvedimenti ANAC, contestualizzati con esempi concreti tratti dalla cronaca o frutto di esperienze personali condivise (doc. ANAC, Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022); obblighi dei lavoratori, sistema sanzionatorio per il caso di inosservanza degli stessi e procedimento disciplinare. Principi delle pari opportunità e Piano azioni positive.

FORMAZIONE SULLA PRIVACY Destinatari: tutti i dipendenti comunali Finalità e obiettivi: corretta applicazione della normativa in materia di privacy e delle disposizioni del Garante con particolare riferimento al rapporto privacy – accesso agli atti Struttura e contenuti: GDPR - Regolamento Europeo 2016/679, d.lgs. 196/2003 modificato dal d.lgs. 101/2018 cd.

		<p>Codice in materia id protezione dei dati personali</p> <p>FORMAZIONE DIGITALE E INFORMATICA Destinatari: tutti i dipendenti comunali e, per gli specifici programmi, gli utilizzatori Finalità e obiettivi: rilevazione competenze - a mezzo del progetto attivato dalla Funzione Pubblica e denominato "Syllabus" - e accrescimento competenze digitali dei dipendenti Struttura e contenuti: , Accessibilità, Piano per l'informatica, Direttive Agid; programmi in uso (word, Excel, PowerPoint, Autocad, Building Information Modeling, SIT-GIS, Ascot, Manuale di gestione e Manuale di conservazione documentale.</p> <p>FORMAZIONE SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO Destinatari: tutti i dipendenti comunali, i somministrati, i tirocinanti e i volontari di protezione civile Finalità e obiettivi: prevenzione della sicurezza sui luoghi di lavoro Struttura e contenuti: conoscenza normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/08)</p> <p>FORMAZIONE IN TEMA ASSICURATIVO Destinatari: i dipendenti comunali dell'Area Affari Generali che si occupano di contratti assicurativi Finalità e obiettivi: conoscenza e rispetto delle disposizioni in materia assicurativa Struttura e contenuti: Appalti pubblici e relative coperture assicurative. tecnica assicurativa, gestione dei sinistri, utilizzo degli strumenti informatici messi a disposizione dal broker.</p> <p>FORMAZIONE SULLA GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE Destinatari: i Coordinatori dei servizi interessati Finalità e obiettivi: conoscenza e rispetto della normativa in materia nonché la dottrina e la giurisprudenza Struttura e contenuti: principi, responsabilità, convenzioni e contratti</p> <p>FORMAZIONE SULLA CONTABILITA' PUBBLICA Destinatari: tutti i dipendenti comunali che operano sul bilancio Finalità e obiettivi: conoscenza e rispetto delle disposizioni in materia contabile nell'operatività quotidiana (assunzioni impegni di spesa, liquidazioni fatture, accertamenti di entrate, residui passivi e attivi e avanzi vincolati) Struttura e contenuti: decreti legislativi n. 267/2000 e n. 118/2011; contabilità armonizzata</p> <p>FORMAZIONE IN MATERIA DI TRIBUTI Destinatari: dipendenti comunali assegnati al servizio tributi Finalità e obiettivi: corretta e puntuale gestione delle entrate tributarie Struttura e contenuti: analisi della normativa vigente in materia di tributi (IMU, addizionale comunale all'Irpef, TARI)</p> <p>FORMAZIONE SUL NUOVO GESTIONALE PRESENZE/ASSENZE Destinatari: tutti dipendenti comunali e i somministrati Finalità e obiettivi: conoscenza dell'utilizzo del nuovo applicativo delle presenze Struttura e contenuti: sistema operativo Urbi Bacheca On-line</p> <p>FORMAZIONE IN MATERIA SOCIALE Destinatari: assistenti sociali e amministrativi assegnati Finalità e obiettivi: aggiornamento professionale, supervisione casistica, aggiornamento amministrativo, normativo Struttura e contenuti: deontologia professionale, etica, affido familiare, gestione utenti</p> <p>FORMAZIONE IN MATERIA DI VIGILANZA Destinatari: agenti comunali appartenenti all'Area di Vigilanza Finalità e obiettivi: conoscenza e rispetto disposizioni in materie di competenza della Polizia Locale Struttura e contenuti: singole giornate di studio, specie su novità; corsi strutturati su più giornate per codice della strada; polizia giudiziaria; vigilanza edilizia, commerciale e ambientale; stranieri; difesa personale; uso strumenti di difesa.</p> <p>FORMAZIONE IN MATERIA DI STATO CIVILE E ANAGRAFE Destinatari: ufficiali di stato civile e di anagrafe assegnati all'Area Servizi Demografici Finalità e obiettivi: formazione e aggiornamento professionale in materia dei servizi demografici Struttura e contenuti: Incontri monotematici su normativa elettorale, cittadinanza, adozioni; DPR 396/00 Regolamento revisione e semplificazione dell'ordinamento dello stato civile, L. 55/15 Disposizioni in materia di scioglimento o di cessazione degli effetti</p>
--	--	---

		<p>civili del matrimonio nonché di comunione tra i coniugi, L. 76/16, Regolamentazione unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze, DPR 445/00 T.U. documentazione amministrativa, D.P.R. 223/89 Regolamento anagrafico popolazione residente; d.lgs. 30/07 diritto dei cittadini dell'UE e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri</p> <p>FORMAZIONE IN MATERIA DI APPALTI Destinatari: dipendenti comunali Finalità e obiettivi: conoscenza e rispetto delle disposizioni del decreto legislativo n. 50/2016 nonché delle direttive ANAC, aggiornamento normativo, analisi procedure di affidamento e adozione modelli migliorativi Struttura e contenuti: appalti e PNRR - direttore dell'esecuzione del contratto - adempimenti connessi all'esecuzione del contratto - modifiche del contratto - stipula contratti</p> <p>FORMAZIONE SULLE SOCIETA' PARTECIPATE Destinatari: servizi interessati Finalità e obiettivi: conoscenza e rispetto delle disposizioni del decreto legislativo CD. Madia, T.U. delle società partecipate nonché dottrina e giurisprudenza in materia Struttura e contenuti: relazione art. 34 – convenzione per il controllo analogo – atti di affidamento – contratti di servizio – obiettivi di contenimento delle spese di funzionamento – controlli sulle società partecipate - modello 231</p> <p>FORMAZIONE SULLA PROGETTAZIONE EUROPEA Destinatari: dipendenti dell'Ente interessati alla progettazione Finalità e obiettivi: programmazione e progettazione per lo sviluppo locale, con attenzione specifica alle risorse europee della nuova programmazione del PNRR Struttura e contenuti: gestire il processo di programmazione, progettazione e gestione di progetti di sviluppo; impostare progetti di sviluppo sostenibile locale finanziabili accedendo ai programmi europei.</p> <p>FORMAZIONE SULLA REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI Destinatari: alcuni dipendenti comunali Finalità e obiettivi: analizzare i principali processi e reingegnerizzarli Struttura e contenuti: come da documento allegato</p> <p>FORMAZIONE PER PROJECT MANAGER Destinatari: dipendenti responsabili di progetto operanti in progettualità trasversali Finalità e obiettivi: apprendere le tecniche del P.M. Struttura e contenuti: Linguaggio e logiche del Project Management; il processo di gestione di un progetto; tecniche e strumenti; Soft skills.</p> <p>FORMAZIONE SULLA PROGRAMMAZIONE INTEGRATA Destinatari: Coordinatori e altri dipendenti coinvolti nel ciclo della programmazione Finalità e obiettivi: implementazione della programmazione integrata Struttura e contenuti: utilizzo di uno strumento software avanzato che permetta di gestire il PIAO e in particolare di integrare, collegare e coordinare gli obiettivi strategici, le performance e lo sviluppo delle competenze nell'ente.</p>
--	--	--

"Prospetto D" DOTAZIONE ORGANICA AL 31 DICEMBRE 2022 E PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2023									
Area	Ex Categoria	Profilo	D.O. AL 31/12/2022	Posti eliminati	Posti nuova istituzion e	Nuova D. O. al 1/1/2023	Note	COSTO ANNUO	TOTALE COSTO
Operatori	A	Operatore	1			1		19.806,92	19.806,92
		Operatore custodi	0		1	1		19.806,92	19.806,92
	Totale Ex Cat. A		1	0	1	2		39.613,84	39.613,84
Operatori esperti	B1	Op. Esperti amm.vi	16	0	0	16		20.620,72	329.931,52
		Op. Esperti amm.vi P.time 69,44%	1	0	0	1		14.319,03	14.319,03
		Op. Esperti custodi 84,62%	0	0	1	1		17.449,25	17.449,25
		Op. Esperti Amm.vi P.time 84,62%	1	0	2	3		17.449,25	52.347,76
		Op. Esperti Ausiliari Asili Nido e servizi scolastici	2	1	0	1		20.620,72	20.620,72
		Op. Esperti Ausiliari Asili Nido e servizi scolastici P.time 50%	1	0	0	1		10.310,36	10.310,36
		Op. Esperti Ausiliari Asili Nido e servizi scolastici P.time 41,67%	1	0	0	1		8.592,65	8.592,65
		Op. Esperti Ausiliari Asili Nido e servizi scolastici P.time 84,62%	3	3	0	0		17.449,25	0,00
		Op. Esperti Assist. Domiciliare	3	0	0	3		20.620,72	61.862,16
		Op. Esperti Esecutori uscieri, centralino, stamperia	5	0	1	6		20.620,72	123.724,32
		Op. Esperti Esecutori uscieri, centralino, stamperia P.time al 50%	1	0	0	1		10.310,36	10.310,36
	Totale Ex Cat. B1		34	4	4	34			649.468,14
	B3	Op. Esperti Amministrativi	17	0	0	17		20.620,72	350.552,24
	Op. Esperti Tecnici	10	0	1	11		20.620,72	226.827,92	
Tot.Ex Cat. B3		27	0	1	28			577.380,16	
Istruttori	C	Istruttori amm.vi	36	0	8	44		23.175,61	1.019.726,84
		Istruttori Educatori Asili Nido	6	0	0	6		23.175,61	139.053,66
		Istruttori Educatori Asilo Nido 50%	0		1	1		11.587,81	11.587,81
		Istruttori Agenti Polizia Municipale	32	0	0	32		23.175,61	741.619,52
		Istruttori Informatici	4	0	0	4		23.175,61	92.702,44
		Istruttori Contabili	2	0	0	2		23.175,61	46.351,22
		Istruttori Tecnici	10	0	3	13		23.175,61	301.282,93
Totale Ex Cat. C		90	0	12	102			2.352.324,42	

Funzionari ed Elevata Qualificazione	D	Funzionari Amministrativi (Ex D3 accesso)	3	0	0	3	25.146,71	75.440,13
		Funzionari Amministrativi (Ex D1 accesso)	19	0	0	19	25.146,71	477.787,49
		Funzionari educatori Asilo Nido full-time (verticalizzazione)	0	0	6	6	25.146,71	150.880,26
		Funzionari educatori Asilo nido part- time (verticalizzazione)	0	0	1	1	12.573,36	12.573,36
		Geologo	1	1	0	0	25.146,71	0,00
		Coordinatore Pedagogico	1	0	0	1	25.146,71	25.146,71
		Funzionari Avvocati	2	0	0	2	25.146,71	50.293,42
		Funzionari Tecnici	13	0	1	14	25.146,71	352.053,94
		Assistenti Sociali	6	0	0	6	25.146,71	150.880,26
		Funzionari Educatori Asilo Nido	2	0	0	2	25.146,71	50.293,42
		Funzionari Specialisti Vigilanza	6	0	0	6	25.146,71	150.880,26
Tot. Ex Cat. D			53	1	8	60		1.496.229,25

TOTALE DOTAZIONE ORGANICA AL 01/01/2023 E PROGRAMMA ASSUNZIONI 2023							
		D.O. AL 31/12/2022	Posti eliminati	Posti nuova istituzion e	Nuova D.O. al 01/01/2023		
CATEGORIA	A	1	0	1	2		39.613,84
CATEGORIA	B1	34	4	4	34		649.468,14
CATEGORIA	B3	27	0	1	28		577.380,16
CATEGORIA	C	90	0	12	102		2.352.324,42
CATEGORIA	D	53	1	8	60		1.496.229,25
		205	5	26	226		5.115.015,80
DIRIGENTI		6	0	0	6		226.303,85
		211	5	26	232		5.341.319,65

N.B. I POSTI NATI IN FULL-TIME ED ATTUALMENTE IN PART-TIME SONO STATI INSERITI IN D.O. AL 100%

Indennità CCNL carico Bilancio (Comparto, vigilanza educatrici, IVC) dati a previsione	150.000,00
Segretario Comunale	96.606,00
Incarichi ex art. 90	52.703,46
Assunzioni a termine	202.591,99
Assunzioni contratti somministrazione	81.900,00
Fondo del trattamento accessorio (al netto incremento CCNL 21/5/2018 ma compreso un incremento di € 20.000 nel 2022)	890.000,00
Fondo Dirigenti (compreso fuori fondo ed eventuale incremento per aumento do dirigenziale)	210.000,00
Retribuzioni posizione e risultato PO	56.500,00
Fondo lavoro straordinario	64.930,02
Altre spese di personale come da DD 742 del 29/06/2023	150.000,00
Oneri previdenziali dati a previsione	1.248.687,68
Irap dati a previsione	563.051,86

Totale importo lordo spese di personale a regime su base annua	9.108.290,66
--	---------------------

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	
Voci escluse dal calcolo (DD. 742 29/06/2023)	-1.798.247,38
Totale spese di personale al netto esclusione da confrontare con media 2011/2013	7.310.043,28

Limite massimo potenziale dotazione organica: pari alla spesa di personale ella media degli anni 2011/2013 art. 1 comma 557 l. 296/2006 Determinazione n. 731 del 26/08/2014	7.983.590,68
--	---------------------

NOTA: L'importo teorico della dotazione organica è conteggiato per il periodo di un anno (2023) al fine di dimostrare il non superamento della spesa di personale relativa al triennio 2011/2013 . L'importo massimo della spesa conteggiato secondo il comma 557 ai fini di dimostrare il contenimento della spesa di personale con le linee guida dettate dalla Ragioneria Generale di Stato è quello riportato alla DD. 742/2023 pari ad € 7.728.614,03