

Comune di Montappone
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni,
in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Sezione 1: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

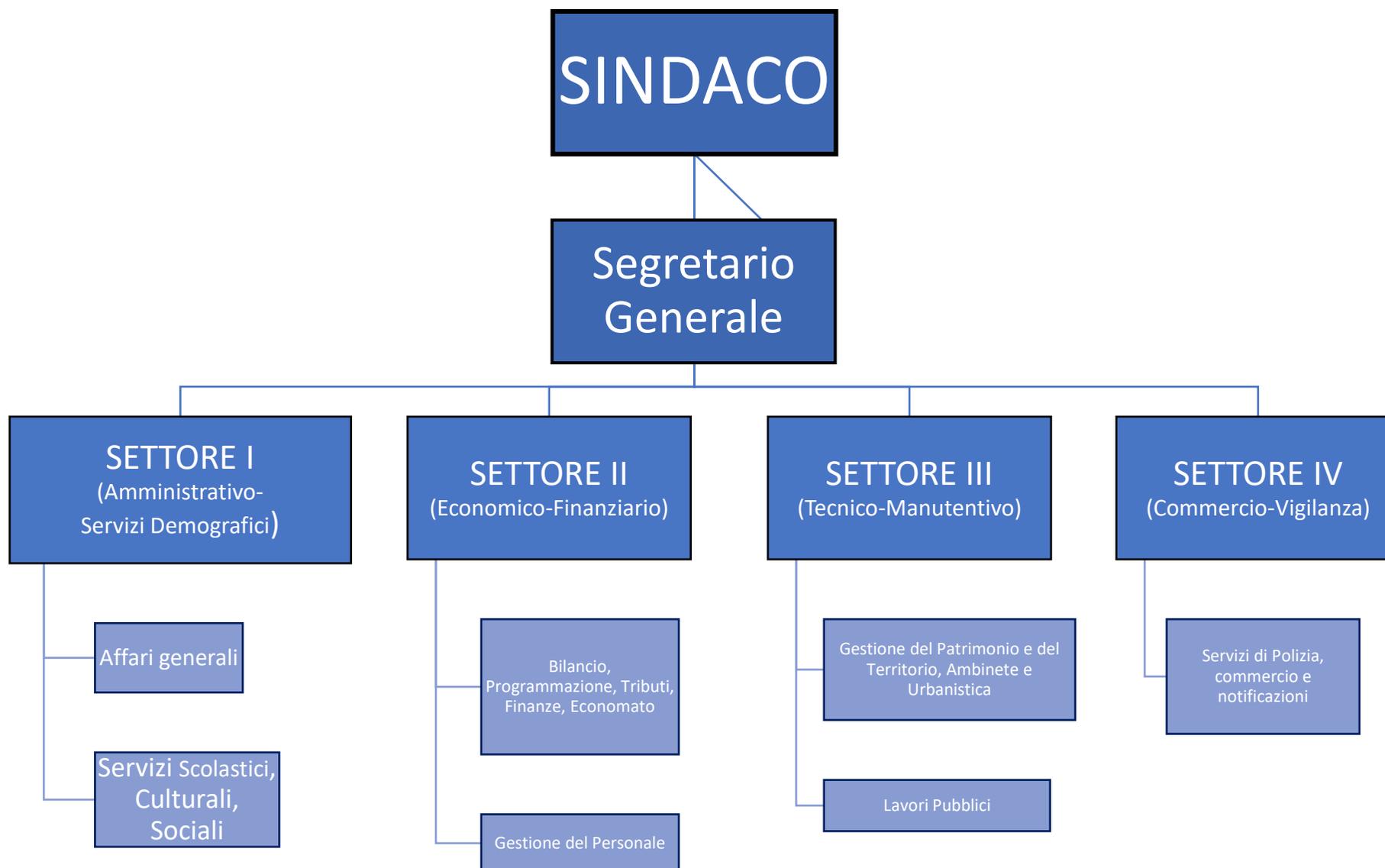
Comune di MONTAPPONE
Indirizzo: VIA GIACOMO LEOPARDI N.12
Codice fiscale : 81001810449
Sindaco: GEOM. MAURO FERRANTI
Numero dipendenti a tempo determinato e indeterminato al 31 dicembre anno precedente: 6
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1558
Telefono: 0734/ 760 426
Sito internet: www.comune.montappone.fm.it
E-mail: INFO@COMUNEMONTAPPONE.IT
PEC: certificata@pec.comune.montappone.fm.it

Sezione 2. Valore pubblico, Performance e anticorruzione

Sezione 2. Valore pubblico, Performance e anticorruzione	2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza:	(VEDASI ALLEGATO)
---	--	-------------------

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1: Struttura Organizzativa



ORGANICO

SETTORE	E.Q.	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Istruttori	Operatori Esperti
	Segretario Generale "ad interim"	1	0	0
I	0	1	0	0
II	0	0	0	0
III	1	1	1	2
IV	0	0	1	0
TOT.	1	3	2	2
TOT. DIP				6

Sottosezione 3.2: Piano organizzazione del lavoro agile (P.O.L.A.)

3.2 Piano organizzazione del lavoro agile	3.2.1 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE	<p><i>Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche</i> è stato introdotto dall'art. 14 legge n. 124 del 2015 e successivamente disciplinato dall'art. 18 della legge n. 81 del 2017.</p> <p>L'obiettivo delle normative, come meglio specificato anche dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 contenente le Linee Guida con le regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate e promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, è quello di promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e a realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.</p> <p>A seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, il lavoro agile è stato promosso nelle Amministrazioni Pubbliche quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa. Conseguentemente, la fase di attuazione sperimentale del lavoro agile, avviata dalla legge n. 124 del 2015, è stata dichiarata chiusa.</p> <p>Il Decreto 8 ottobre 2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" chiarisce che il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e dispone, all'art. 1 comma 3, che la sua disposizione venga autorizzato solo limitatamente ad alcune condizionalità, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none">• l'invarianza dei servizi resi all'utenza;• l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;• l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;• la necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;• la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;• la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81• il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;• la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario. <p>Il Responsabile del Servizio preposto valuterà di volta in volta le attività che possono svolgersi in modalità agile in base alle funzioni svolte e ai ruoli ricoperti dai dipendenti dell'ente e ne dà atto nell'accordo individuale che si andrà a stipulare.</p> <p>Si è presa a riferimento la struttura dell'Ente e alle mansioni svolte dai dipendenti in ogni Settore.</p>
--	--	---

		<p>Essendo un piccolo Ente, con pochi dipendenti plurifunzione, per nessun dipendente è possibile effettuare la prestazione lavorativa totalmente in modalità agile.</p> <p>La L. del 22 maggio 2017 n. 81 disciplina l'applicazione del lavoro agile quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale dipendente del Comune ed è emanato in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia. L'Amministrazione consente l'attivazione del lavoro agile in favore dei dipendenti in servizio assegnati alle attività c.d. "Smartizzabili". Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non costituisce una variazione della stessa, non modifica in alcun modo la situazione giuridica del rapporto di lavoro, quanto ad inquadramento, profilo e mansioni, e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione, così come non incide sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. In virtù dell'art. 263, comma 4 bis del del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n. 77, l'Amministrazione prevede che almeno il 30% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività Smartizzabili può avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile. Nei limiti anzi esposti, l'applicazione a lavoro agile del dipendente è sempre e comunque condizionata a che tale modalità non pregiudichi l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese ed avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.</p> <p>Il presente Disciplinare si pone l'obiettivo da un lato di incrementare la produttività agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dall'altro di assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità' dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti.</p> <p>L' Attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria e tramite la sottoscrizione di apposito accordo individuale fra il dipendente richiedente e il Responsabile del Servizio preposto. L'accordo dovrà contenere, fra l'altro, la decorrenza, la durata e il luogo di svolgimento.</p> <p>Il Responsabile del servizio dovrà verificare se la prestazione lavorativa è stata effettivamente svolta.</p> <p>Fac-simile/tale accordo è agli atti dell'ente.</p>
--	--	---

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 PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, 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).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1
Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 6 unità di personale

di cui:

- n. 4 a tempo indeterminato
- n. 2 a tempo determinato
- n. 6 a tempo pieno

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

n. 2 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

così articolate:

n. 1 con profilo di *Funzionario Amministrativo*

n. 1 con profilo di *Funzionario Tecnico*

n. 2 Area Istruttori

così articolate:

n. 1 con profilo di *Istruttore Geometra*

n. 1 con profilo di *Istruttore di Polizia Locale*

n. 2 Area Operatori Esperti

così articolate:

n. 2 con profilo di *Operatore Esperto*

3.3.2

Programmazione strategica delle risorse umane

In questa sezione: inquadrare

normative i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservat

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	1700
Anno Corrente	2023

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	1.383.009,14 €
Penultimo rendiconto	1.415.586,32 €
Terzultimo rendiconto	1.434.259,66 €

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	219.401,88 €
Anno 2019	194.382,69 €

Prima soglia	Seconda soglia
28,60%	32,60%

FCDE	25.963,65 €
Media - FCDE	1.384.988,06 €

Rapporto Spesa/Entrate
15,84%

Collocazione ente
Prima fascia

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
34,00 %	66.090,11 €

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
29,24 %	64.146,29 €

e, il divieto di procedere e ad assunzioni (punto a);
 - evidenze le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);
 - richiamare la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla

Margini assunzionali
40.732,26 €

FCDE

Utilizzo massimo margini assunzionali
40.732,26 €

Incremento spesa
104.878,55 €

Spesa del Personale

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

Entrate Correnti

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

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00 %	33,00 %	34,00 %	35,00 %
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00 %	33,00 %	34,00 %	35,00 %
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00 %	28,00 %	29,00 %	30,00 %
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00 %	26,00 %	27,00 %	28,00 %
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00 %	24,00 %	25,00 %	26,00 %
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00 %	19,00 %	21,00 %	22,00 %
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00 %	14,00 %	15,00 %	16,00 %

sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d).

				%	%		%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Resti assunzionali							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							
Comuni che si collocano nella seconda fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.							
Comuni che si collocano nella terza fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.							

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 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 Montappone non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

a) 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: nessuna cessazione prevista

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

	<p>Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti dall' Ente, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente e si prevedono per l'anno 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Assunzione di un istruttore direttivo contabile a tempo pieno e indeterminato, cat D1 tramite concorso, mobilità o accesso a graduatorie esterne</i> - <i>n. 1 Progressione verticale da C a D giuridico (area da definire)</i> - <i>Stabilizzazione di un dipendente Sisma tramite decreto-legge 11 gennaio 2023, n.3, recante "Interventi urgenti in materia di ricostruzione a seguito di eventi calamitosi e di protezione civile".</i> <p>c) 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 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, ottenendone parere positivo con Verbale n. 46 del 18/03/2023;</p>
<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono il mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione oltre che uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi offerti alla città.</p> <p>La formazione è, dunque, un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni quali la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.</p> <p>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. Il valore della formazione professionale ha assunto sempre più una rilevanza strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide cui è chiamata a rispondere la pubblica amministrazione.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 54-55-56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16/11/2022; • 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 l'altro, 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

		<p>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, 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: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai 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.</p> <p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Il Comune, nel periodo triennale di vigenza della presente sotto sezione, attiverà la procedura di confronto con le OO.SS, ai sensi dell’art. 5, lettera i) del nuovo CCNL 16.11.2022, al fine di definire le linee generali per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell’ente. In tale programmazione si terrà conto del principio di pari opportunità fra tutti i lavoratori e verrà indicato, compatibilmente con le risorse a tal fine destinate dal bilancio, l’obiettivo di ore di formazione da erogare in ciascun anno. Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze riguarderanno: - transizione digitale e formazione di supporto per l’acquisizione e l’arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base - modernizzazione e cambiamento organizzativo - semplificazione delle procedure, reingegnerizzazione dei procedimenti prevenzione della corruzione e trasparenza normativa in materie di performance organizzativa e individuale con particolare riferimento al monitoraggio della performance individuale - sicurezza negli ambienti di lavoro, compresa la formazione per l’identificazione dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti - normativa in materia di appalti e contratti in particolare PNRR</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative: Le risorse finanziarie destinate all’attività di formazione, nel triennio di vigenza della presente sotto sezione, saranno definite compatibilmente con le risorse a tal fine destinate dal bilancio e tenuta in considerazione l’attività di formazione attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Le attività formative verranno realizzare sia in presenza che, ove possibile, con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning ecc.) per facilitare l’accesso alla formazione del personale laureato e non, nonché le varie E.Q. individueranno le attività di formazione che si concludono con l’accertamento dell’avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l’hanno attuata.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: - valorizzare il patrimonio professionale presente nel Comune; assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l’operatività dei servizi migliorandone la qualità e l’efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali; - garantire l’aggiornamento professionale in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative; - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell’affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti; - incentivare comportamenti innovativi che consentano l’ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell’ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.</p>
--	--	---

