



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

deliberazione della Giunta Comunale n.95 del 31.07.2012.

Il presente Piano, quale specifica sezione del PIAO, verrà pubblicato sul sito web dell'Amministrazione comunale, in "Amministrazione trasparente", "Altri contenuti", "Anti Corruzione", con link di rimando a tale sezione da inserire in "Disposizioni generali/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza".

Sezione 3

Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è stata inserita nella sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.

Sottosezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

Il 16/11/2022, è stato siglato il nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni locali-triennio 2019/2021 che al Titolo IV contiene la disciplina del "Lavoro a Distanza" suddivisa a sua volta tra "Lavoro Agile" e "Altre forme di lavoro a distanza – Lavoro da remoto". I due istituti differiscono, sostanzialmente, sotto alcuni considerevoli aspetti: orario e luogo di lavoro:

- a) **Il lavoro agile** si configura come una modalità di prestazione lavorativa organizzata per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Solo ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività;
- b) **Il lavoro da remoto** invece, è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, e si realizza attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa;

strumentazione tecnologica:

- a) nel lavoro agile gli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa sono "di norma, forniti dall'amministrazione";
- b) nel lavoro da remoto la prestazione si realizza "con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione";
- c) sicurezza sul lavoro;
- d) nel lavoro agile "il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia";
- e) nel lavoro da remoto "L'amministrazione ... è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica”.

L'attuale organizzazione dell'Ente non prevede, attualmente, il ricorso al lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL del 16/11/2022.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE E ACCORDI DI LAVORO AGILE

Il presente capo disciplina il lavoro agile, ed è rivolto a tutto il personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno e part-time. L'adesione ha natura consensuale e l'attivazione avviene su istanza del dipendente il quale, in caso di accoglimento, sottoscrive con il responsabile di riferimento un accordo individuale che definisce obiettivi e modalità ad personam della prestazione, sulla base delle indicazioni contenute nel presente documento.

1. Con l'accordo individuale, stipulato in forma scritta, vengono definiti:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso non potrà avere durata superiore ad un anno;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017; d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L n. 300/1970 e successive modificazioni;
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione;
- i) gli obiettivi assegnati alle attività in LA e definiti in collaborazione tra il lavoratore e il dirigente/responsabile;
- l) l'obbligo di puntuale rendicontazione delle attività svolte mediante presentazione del "Diario di bordo" già in uso durante la smart working straordinario;

2. La compatibilità delle attività assegnate con la modalità del LA è valutata dal singolo responsabile, in sede di accordo individuale e, pertanto, la sua sottoscrizione da parte del responsabile competente ne attesta la compatibilità con le mansioni affidate. Nell'autorizzare i



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

singoli dipendenti, il responsabile valuta contestualmente che siano rispettate le esigenze di presenza e compresenza nei singoli uffici in modo da garantire la continuità e piena efficienza del servizio pubblico. E' comunque esclusa l'adesione al lavoro agile del personale in turno, del personale addetto alle attività esterne e al ricevimento del pubblico.

3. Il responsabile di servizio nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, il Responsabile di servizio avrà il compito di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, con particolare riferimento ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari. In quest'ultimo caso potrà, temporaneamente, autorizzare il lavoro agile derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. In caso di più situazioni contemporaneamente all'interno dello stesso servizio, assumono carattere prioritario le richieste di esecuzione del rapporto in modalità agile formulate, in ordine:

- a) dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
- b) dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, co. 3, della legge n. 104/1992, indipendentemente dall'età;
- c) con handicap grave;
- d) considerati come caregivers.

4. Tutto il personale che svolga attività compatibili può accedere al LA nel limite di un giorno a settimana (anche frazionata in due rientri pomeridiani), secondo un principio di rotazione tra il personale del servizio. L'accordo individuale indica la o le giornate di svolgimento del LA; occasionalmente per ragioni organizzative o personali, il responsabile può autorizzare lo spostamento dell'attività in LA su altra giornata.

Il mancato utilizzo delle giornate di lavoro agile disponibili nella settimana per esigenze organizzative o per esigenze del/della lavoratore/lavoratrice non comporterà la differibilità delle stesse in epoca successiva.

In ogni caso, anche durante le giornate di lavoro agile, a richiesta dell'Amministrazione, il dipendente dovrà presentarsi presso la sede dietro specifica convocazione comunicata almeno 24 ore prima, il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

4 bis. Lo svolgimento di prestazioni in modalità agile eccedenti rispetto alla giornata settimanale di cui sopra, fatto salvo quanto previsto dal punto 3, potrà essere autorizzato dal competente Responsabile in caso di periodi di quarantena del dipendente stesso/a, o di figli minori di sedici anni, o qualora il Responsabile stesso ne ravvisi l'opportunità e necessità, in relazione alle concrete situazioni personali, valutate le esigenze di servizio, le mansioni affidate e la necessità di garantire l'interrelazione con i colleghi.

5. La prestazione di lavoro agile potrà essere eseguita in una fascia oraria molto ampia dalle 7.30 alle 18.30, dal lunedì al venerdì, e dalle 7.30 alle 13.30 il sabato. Al fine di garantire un'efficace ed efficiente interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve garantire, nell'arco della giornata lavorativa, la



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

contattabilità nella fascia oraria obbligatoria 9.00 – 12.30 al mattino e, nelle giornate che prevedono l'orario pomeridiano, anche 15 - 16.30. Durante la fascia di contattabilità il/la lavoratore/lavoratrice agile deve essere prontamente disponibile nei vari canali di comunicazione in uso nell'Amministrazione.

6. Il dipendente in lavoro agile è obbligato a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo e, in particolare, ad effettuare almeno 11 ore consecutive al giorno e almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni (di regola coincidenti con la domenica, calcolate come media in un periodo non superiore a 14 giorni) di riposo e disconnessione.

A tal fine, al/alla dipendente non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa, nella cosiddetta fascia di inoperabilità, dalle ore 18.30 alle ore 7,30 (fascia attualmente stabilita), né, di regola, durante l'intera domenica, salvo particolari esigenze organizzative e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi. Durante il periodo di riposo non è richiesto al Dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione. Durante il Periodo di riposo e di Disconnessione il Lavoratore deve disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Potrà essere richiesto al Dipendente di partecipare a riunioni via web e si richiede la partecipazione a corsi di formazione sempre via Web.

7. Per i casi di cui al comma 4 bis, dovranno essere sottoscritti specifici accordi, in deroga al precedente punto 1, per regolare il ricorso al LA.

DOTAZIONI TECNOLOGICHE

Il dipendente in LA agile utilizza di norma dotazioni informatiche messe a disposizione dall'ente nel limite delle disponibilità; in caso di loro esaurimento il dipendente può richiedere di utilizzare dotazioni proprie; in entrambi i casi il dipendente deve attenersi alle indicazioni in materia di sicurezza sul lavoro, sicurezza informatica e riservatezza fornite in allegato all'accordo individuale.

In considerazione delle modalità telematiche con cui vengono svolte le attività lavorative, non è possibile prestare lavoro agile in assenza di adeguata connessione dati, la cui garanzia e costi sono a carico del lavoratore e per i quali non è previsto nessun rimborso.

In caso di interruzione, il lavoratore rientra in servizio oppure regolarizza l'assenza mediante una delle modalità previste dal contratto.

DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE IN LAVORO AGILE

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro e, fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.

2. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

3. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge

4. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio, né fruire del buono pasto.

5. Il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

7. Ai dipendenti che prestano attività in lavoro agile si applicano le specifiche disposizioni di cui all'art.14-ter del Codice di Comportamento.

8. Il debito orario della giornata in smart working sarà pari al piano orario del dipendente che dovrà inserire il giustificativo "SMART WORKING" tramite il portale web in dotazione all'ente.

MODALITÀ DI ESPLETAMENTO DEL LAVORO AGILE SPECIFICHE PER DIRIGENTI E I RESPONSABILI DI SERVIZIO

I responsabili di servizio assicurano lo svolgimento prevalente della propria attività in presenza, ed agli stessi sarà consentito lo svolgimento di attività lavorativa in modalità agile con le stesse modalità di cui ai paragrafi precedenti, fatta eccezione per la collocazione della giornata nell'arco della settimana, la quale potrà variare in base alle esigenze di servizio.

Per i dirigenti e i responsabili di servizio sarà possibile lo svolgimento di prestazioni in modalità agile eccedenti rispetto alla giornata settimanale, senza che ciò comporti la stipula di un nuovo accordo, per:

- periodi di quarantena del dipendente stesso/a, o di figli minori di sedici anni;
- per consentire l'assistenza allo svolgimento di riunioni fissate oltre l'orario ordinario di lavoro o che comunque si protraggano oltre l'orario ordinario di lavoro, oppure ancora per consentire la predisposizione di atti e provvedimenti urgenti o attività strettamente legate al raggiungimento di obiettivi specifici dati dall'Amministrazione.
- qualora l'Amministrazione ne ravvisi l'opportunità e necessità, in relazione alle concrete situazioni personali, valutate le esigenze di servizio, le mansioni affidate e la necessità di garantire l'interrelazione con i colleghi.

Il lavoro agile dovrà consentire il mantenimento di un livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati non inferiore a quello che sarebbe stato garantito presso la sede dell'Amministrazione e i responsabili di servizio sono chiamati ad operare un monitoraggio mirato e costante, *in itinere* ed *ex post*, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa nei risultati attesi;

NORME FINALI

Le norme di cui al presente entrano in vigore a decorrere dalla loro approvazione ed entro due mesi saranno rivisti gli accordi di lavoro agile in corso; decorso tale termine gli accordi decadono.

In deroga alle norme contenute nel presente documento, il ricorso al lavoro agile potrà essere autorizzato, temporaneamente e senza formalità aggiuntive, in caso di inagibilità della sede di lavoro abituale (es, riscaldamento non funzionante).



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

Per tutto quanto non disciplinato si applicano le disposizioni contrattuali e normative vigenti.

L'Amministrazione si pone come obiettivo per il triennio di riferimento del presente Piano di non porre vincoli numerici all'accesso al lavoro agile, dato atto che, ai sensi dell'art. 64 del predetto CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori che svolgano un'attività che non richieda per il suo svolgimento la necessaria presenza fisica in sede.



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Riferimenti normativi:

- articolo 32, comma 5, del TUEL 267/2000;
- 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);
- articolo 1, comma 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;
- Art.1, comma 229, della legge n.208/2015
- legge 28/03/2022 n. 25
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale);
- art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014;
- il DECRETO MINISTERIALE 17 marzo 2020, avente oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.", emanato in attuazione dell'art.33, comma 2 del D.L. n.34/2019 sopra richiamato, pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020, e la successiva Circolare applicativa n. 17102/110/1 del Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno i quali non si applicano direttamente all'Unione ma solo ai Comuni alla stessa aderenti;
- il CCNL 2019-2021 del 16/11/2022;
- la deliberazione della Giunta comunale n.21 del 22/03/2023 ad oggetto: "APPROVAZIONE NUOVI PROFILI PROFESSIONALI A DECORRERE DAL 1° APRILE 2023 IN APPLICAZIONE DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022 – TITOLO III"



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA **AL 31/12/2023**: 26 posti
DI CUI COPERTI: 24 posti

		Dotazione organica	Di cui: coperti
Area degli operatori (ex cat. A)	<i>n. posti</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
Area degli operatori esperti (ex cat. B1 e B3)		2	2
Area degli istruttori (ex cat. C) (*)	<i>n. posti</i>	18	16
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D1 e D3) (**)		5	5
TOTALE	<i>n. posti</i>	26	24

(*) L'area degli istruttori comprende n. 2 unità assunti con contratto di formazione lavoro – CFL della durata di 24 mesi i cui contratti sono stati trasformati a tempo indeterminato rispettivamente in data 01/02/2024 e in data 10/02/2024. Alla data del 31/12/2023 i relativi posti in dotazione organica, sebbene istituiti, risultavano pertanto scoperti.

(**) L'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione comprende una dipendente assunta a tempo determinato con contratto ex art. 110, comma 1 del TUEL.

La riclassificazione del personale, entrata in vigore il 1° aprile 2023 è stata effettuata con deliberazione della Giunta comunale n. 21 del 22/03/2023, ad oggetto: "APPROVAZIONE NUOVI PROFILI PROFESSIONALI A DECORRERE DAL 1° APRILE 2023 IN APPLICAZIONE DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022 – TITOLO III". Ad essa si fa rinvio per ogni approfondimento.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato.

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n.34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, si è provveduto ad effettuare il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento agli ultimi tre rendiconti approvati (art.2 del decreto ministeriale).

Alla data odierna, non essendo ancora intervenuta l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio 2023, si fa riferimento a quelli degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate (2022), e dell'anno 2022 per la spesa di personale. Da tale calcolo emerge quanto segue:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **23,04%**, così come rideterminata sulla base delle risultanze del Rendiconto dell'esercizio 2022 approvato con deliberazione consiliare n. 19 del 19/04/2023.
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 2 per l'anno 2023 è pari al 25,00%;
- Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di euro 278.723,65, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di euro 1.940.437,19;
- Non ricorre 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 superiore alla "soglia" di Tabella 1, pari a euro 2.077.760,43 (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di euro 1.662.208,34 un incremento, pari al 25,03%, per euro 2.077.760,43);
- il Comune 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. Tuttavia, in via prudenziale, si è tenuto 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. Essi pertanto non vengono considerati ai fini della quantificazione della capacità assunzionale per tempi indeterminati;
- Come evidenziato nella tabella riportata di seguito, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a euro 278.723,65, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di euro **1.940.437,19** (valore A della tabella di cui sotto).

APPLICAZIONE TABELLA 1 DEL DM 17/03/2020	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022
Numeratore (spesa di personale ultimo rendiconto approvato - 2022)	1.661.713,54



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

Denominatore (Media entrate al netto FCDE)	7.213.521,14
Percentuale Tabella 1	26,90%
Valore massimo teorico	278.723,65
TOTALE TABELLA 1 (A)	1.940.437,19

APPLICAZIONE TABELLA 2 DEL DM 17/03/2020	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022
Spese di personale da rendiconto 2018	1.662.208,34
Percentuale di Tabella 2	25%
Valore massimo teorico	415.552,09
TOTALE TABELLA 2 (B)	2.077.760,43

Essendo il valore di tabella 1 (A) inferiore al valore di tabella 2 (B) si prende a riferimento il primo.

Ad avvenuta approvazione del Rendiconto dell'esercizio 2023 (entro il 30 aprile 2024) si provvederà a ricalcolare la capacità assunzionale con riferimento ai rendiconti 2021-2022-2023 a cui seguirà apposita deliberazione di modifica della presente Sezione del Piano.

La presente deliberazione NON prevede alcuna azione assunzionale. Essa, infatti, conferma integralmente quanto previsto dalla deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 24/01/2024 ad oggetto: "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024-2026. APPROVAZIONE STRALCIO DELLA SOTTO-SEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" sulla quale è stato acquisito il preventivo parere favorevole dell'Organo di revisione con verbale n. 3 del 22/01/2024, come modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 09/03/2024 ad oggetto: "MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024-2026. SOTTO-SEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 1 DEL 24/01/2024" sulla quale è stato acquisito il preventivo parere favorevole dell'Organo di revisione con verbale n. 5 del 04/03/2024.

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

Con riferimento al contenimento della spesa di personale media sostenuta nel triennio 2011 – 2013 (comma 557 della legge n. 296/2006), si rappresenta quanto segue:

SPESA DI PERSONALE EX ART.1, COMMA 557 DELLA LEGGE N. 296/2006			
2011	2012	2013	MEDIA 2011-2013
1.542.067,93	1.502.233,77	1.470.330,40	1.504.877,37

Il limite per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è quantificato ai sensi dell'art. 33 del decreto legge n. 34/2019 e del decreto interministeriale attuativo del 17/03/2020. La



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

capacità assunzionale dell'anno 2024, è pari ad una spesa complessiva teorica totale di € 1.940.437,19. Essa è stata quantificata sulla base delle risultanze contabili dell'esercizio 2022, il cui Rendiconto è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 19 del 19/04/2023.

La spesa di personale per gli anni 2024-2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale e quantificata sulla base delle informazioni ad oggi disponibili, con particolare riguardo alla quota di spesa di personale per i servizi associati in Unione Bassa Reggiana, è altresì 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 (pari alla **media 2011-2013** della medesima spesa di personale di **€ 1.504.877,37**), come da prospetto che segue:

PREVISIONE DI SPESA DI PERSONALE EX ART.1, COMMA 557 DELLA LEGGE N. 296/2006		
2024	2025	2026
1.496.968,69	1.496.968,69	1.496.968,69
Differenziale su limite	Differenziale su limite	Differenziale su limite
- 7.908,67	- 7.908,67	- 7.908,67

In mancanza di informazioni aggiuntive, specie con riguardo ai servizi conferiti in Unione, la spesa per le annualità 2025 e 2026 viene qui ipotizzata pari a quella per il 2024.

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

L'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Deliberazione n. 2/2015). Gli incarichi di cui all'art. 110 comma 1 del d.lgs. 267/2000 sono esclusi dal limite del lavoro flessibile previsto dall'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 in quanto propriamente l'assunzione ai sensi del comma 1 del d.lgs. 267/2000 è, a tutti gli effetti, sostitutiva di un'assunzione a tempo indeterminato, quindi per un posto "di ruolo", cioè per una posizione che l'amministrazione ritiene strettamente necessaria per la conduzione degli ordinari servizi dell'ente ("previsto in dotazione organica" nel previgente assetto normativo). Vi rientrano, invece, le spese relative agli incarichi di cui all'art. 110, comma 2 del d.lgs. 267/2000 (c.d. 'incarichi extra-dotazione organica'). Il suddetto limite di spesa per il comune di Luzzara è pari ad **€ 89.233,05**.

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per il triennio 2024 - 2026, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale di cui al presente atto, è la seguente:

PREVISIONE DI SPESA DI PERSONALE MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE (ART.9, COMMA 28 DEL D.L. 78/2010)		
2024	2025	2026
15.699,00	0,00	0,00

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



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

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 dichiarazioni da ultimo rese dai singoli Responsabili di servizio in data 23 e 24 gennaio 2024 ed allegate al presente Piano.

A seguito della trasformazione a tempo indeterminato di n. 2 unità di personale assunte con contratto di formazione lavoro - CFL avvenuta rispettivamente in data 01/02/2024 e in data 10/02/2024, la **dotazione organica** dell'Ente **alla data odierna** è pertanto la seguente:

		Dotazione organica	Di cui: coperti
Area degli operatori (ex cat. A)	<i>n. posti</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
Area degli operatori esperti (ex cat. B1 e B3)		<i>2</i>	<i>2</i>
Area degli istruttori (ex cat. C)	<i>n. posti</i>	<i>18</i>	<i>18</i>
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D1 e D3) (*)		<i>5</i>	<i>5</i>
TOTALE	<i>n. posti</i>	26	26

(*) l'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione comprende una dipendente assunta a tempo determinato con contratto ex art. 110, comma 1 del TUEL.

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 decreto-legge n. 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 (BDAP) 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,



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

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

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni programmate o programmabili di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis del d.lgs. 165/2001 il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti Responsabili di servizio che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti. Dette proposte sono allegate al presente Piano, quali parti integranti e sostanziali del medesimo.

Si precisa che ogni integrazione al presente fabbisogno di personale per il triennio di riferimento richiederà l'aggiornamento del presente atto da adottarsi con deliberazione di Giunta, previa acquisizione del prescritto parere preventivo da parte del Revisore unico dei conti.

d) certificazioni del Revisore Unico dei conti:

Come già detto più sopra, la presente deliberazione conferma integralmente quanto previsto dalla deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 24/01/2024 ad oggetto: "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024-2026. APPROVAZIONE STRALCIO DELLA SOTTO-SEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE", come modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 09/03/2024 ad oggetto: "MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024-2026. SOTTO-SEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 1 DEL 24/01/2024". Su tali atti sono stati acquisiti i prescritti e preventivi pareri favorevoli dell'Organo di revisione rispettivamente con verbale n. 3 del 22/01/2024 e verbale n. 5 del 04/03/2024.

Analogo parere verrà richiesto in via preventiva su ogni sua futura ed eventuale sua modifica.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra i Servizi dell'Ente:



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

Non si prevedono procedure di mobilità interna tra i Servizi dell'Ente non essendoci, al momento, esuberi di personale e figure in possesso di professionalità e competenze tali per le quali sarebbe giustificabile uno spostamento ad un servizio/ufficio diverso.

- b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/assunzione mediante mobilità volontaria:

Non si prevedono assunzioni di qualunque tipo.

- d) progressioni verticali di carriera:

Non si prevedono al momento procedure di progressioni verticali di carriera.

- e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Si conferma il ricorso a una somministrazione di lavoro per 6 (sei) mesi a tempo parziale 18/36 presso il Servizio 'Uso e assetto del territorio' come già previsto con deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 09/03/2024 sopra richiamata.

- f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non esiste personale rientrante nella categoria da stabilizzare.

- g) comandi, convenzioni, utilizzo congiunto di personale (esclusi dal limite del lavoro flessibile previsto dall'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010):

Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Utilizzo congiunto con l'Unione Bassa Reggiana delle seguenti unità di personale dipendente del comune di Luzzara: Manfredini Barbara – responsabile del servizio 'Servizi alle imprese. Promozione del territorio' presso S.U.A.P. per 6/36 per il periodo 01/01/2024 - 31/12/2024; Utilizzo congiunto presso il Comune di Luzzara delle seguenti unità di personale dipendente dell'Unione Bassa Reggiana: Bringhenti Laura – Area istruttori per funzioni area	Utilizzo congiunto con l'Unione Bassa Reggiana per il periodo 01/01/2025 - 31/12/2025 delle seguenti unità di personale dipendente del comune di Luzzara: Manfredini Barbara – responsabile del servizio 'Servizi alle imprese. Promozione del territorio' presso S.U.A.P. per 6/36; Mora Tania – Area istruttori del servizio 'Servizi alle imprese. Promozione del territorio' – <i>part time</i> 29/36 presso S.U.A.P. per 14,5/29; Utilizzo congiunto presso il Comune di Luzzara delle seguenti unità di personale dipendente dell'Unione Bassa	Utilizzo congiunto con l'Unione Bassa Reggiana per il periodo 01/01/2026 - 31/12/2026 delle seguenti unità di personale dipendente del comune di Luzzara: Manfredini Barbara – responsabile del servizio 'Servizi alle imprese. Promozione del territorio' presso S.U.A.P. per 6/36; Mora Tania – Area istruttori del servizio 'Servizi alle imprese. Promozione del territorio' – <i>part time</i> 29/36 presso S.U.A.P. per 14,5/29; Utilizzo congiunto presso il Comune di Luzzara delle seguenti unità di personale dipendente dell'Unione Bassa



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

<p>educativo - scolastica non trasferite all'Unione dei comuni, per 18/36, per il periodo 01/01/2024-31/12/2024.</p> <p>Gorini Annalisa - Area Funzionari ed EQ per 12/36 presso Ufficio Welfare, per il periodo 01/01/2024 - 31/12/2024.</p> <p>Mora Tania - Area istruttori del servizio 'Servizi alle imprese. Promozione del territorio' - <i>part time</i> 29/36 presso S.U.A.P. per 14,5/29 dal 01/01/2024 al 31/01/2024. Per 23/29 dal 01/02/2024 al 31/12/2024;</p> <p>Tartarini Alessia - Area Funzionari ed EQ presso il servizio 'Uso e assetto del territorio' per un massimo di 24/36 dal 01/01/2024 al 31/01/2024. Per 30/36 dal 01/02/2024 al 31/12/2024.</p> <p>Ricorso ad una somministrazione di lavoro per 6 (sei) mesi a tempo parziale 18/36 di una unità di personale dell'area istruttori per Servizio 'Uso e assetto del territorio'</p>	<p>Reggiana:</p> <p>Bringhenti Laura - Area istruttori per funzioni area educativo - scolastica non trasferite all'Unione dei comuni, per 18/36, per il periodo 01/01/2025-31/12/2025.</p> <p>Gorini Annalisa - Area Funzionari ed EQ per 12/36 presso Ufficio Welfare, per il periodo 01/01/2025 - 31/12/2025.</p> <p>Tartarini Alessia - Area Funzionari ed EQ presso il servizio 'Uso e assetto del territorio' per un massimo di 24/36 dal 01/01/2025 e fino al termine massimo del 31/12/2025.</p>	<p>Reggiana:</p> <p>Bringhenti Laura - Area istruttori per funzioni area educativo - scolastica non trasferite all'Unione dei comuni, per 18/36, per il periodo 01/01/2026-31/12/2026.</p> <p>Gorini Annalisa - Area Funzionari ed EQ per 12/36 presso Ufficio Welfare, per il periodo 01/01/2026 - 31/12/2026.</p> <p>Tartarini Alessia - Area Funzionari ed EQ presso il servizio 'Uso e assetto del territorio' per un massimo di 24/36 dal 01/01/2026 e fino al termine massimo del 31/12/2026.</p>
---	--	--

Nei fondi risorse decentrate per gli anni 2024, 2025 e 2026, nel rispetto dei vigenti limiti di legge, in sede di loro costituzione annuale potranno essere previsti:

- stanziamenti aggiuntivi ex art. 79, comma 2, lettera del CCNL 16 novembre 2022 (importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari anno 1997) secondo le determinazioni assunte negli atti di costituzione del fondo salario accessorio dell'anno di riferimento.
- stanziamenti ex art.79, comma 2, lettera b) (risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa) del CCNL 16 novembre 2022.
- stanziamenti ex art.8, comma 3 del decreto-legge n. 13/2023 nella misura massima del 5 per cento del valore della parte stabile del fondo certificato dell'anno 2016.



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

- ogni altro ulteriore stanziamento che possa essere previsto come facoltativo da nuovi provvedimenti normativi o dal CCNL 2022-2024.

L'Amministrazione potrà ricorrere, nel triennio di riferimento, a detti istituti contrattuali nel limite delle spese di personale e di disponibilità di bilancio e nel rispetto delle condizioni stabilite dalla normativa vigente, senza che ciò implichi la modifica al presente documento di programmazione.

Piano di formazione

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della P.A. Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione. La valorizzazione del capitale umano delle P.A. è centrale e passa attraverso il riconoscimento del ruolo della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione:

- a) per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;
- b) per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono, altresì, tenere 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 le quali le più recenti:

- la direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del Ministro per la pubblica amministrazione;
- gli artt. 54-55-56 del CCNL 16/11/2022.

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale mira ad integrare gli interventi definiti a livello nazionale per i dipendenti pubblici nell'ambito delle iniziative di formazione finanziate con risorse a valere sul PNRR, con ulteriori interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche dei servizi dell'ente. Il Piano della formazione 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:** la formazione è offerta a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

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 costi della stessa.

Le proposte di formazione per il triennio 2024-2026 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- a) rilevazione dei bisogni formativi - finalizzata all'individuazione delle esigenze del singolo individuo e all'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento
- b) priorità strategiche comuni e di singolo settore;
- c) previsione di un'erogazione mirata per singolo dipendente;
- d) correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza;
- e) risorse interne ed esterne disponibili
- f) obiettivi e risultati attesi

Atteso che l'attuazione dei principi e delle indicazioni previste dalla Direttiva in materia di formazione è affidata, innanzi tutto, ai responsabili della gestione delle risorse umane, il Comune di Luzzara, a seguito della rilevazione dei fabbisogni svolta in collaborazione con i Responsabili di Servizio e delle premesse di cui ai punti precedenti, ha individuato le tematiche formative per il Piano del triennio 2024-2026, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, compatibilmente e nei limiti delle risorse di bilancio. La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato, nonché alle risorse umane con contratti di lavoro interinale, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo da essi ricoperto.

PRIORITÀ STRATEGICHE DELLA FORMAZIONE

In linea generale saranno previsti:

- formazione specifica iniziale a carattere teorico e pratico per l'inserimento dei nuovi assunti
- aggiornamento giuridico normativo;
- sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti, con riferimento a:
 - competenze digitali: competenze necessarie affinché ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, in modo da essere promotore dell'innovazione nella prospettiva del miglioramento del servizio, del rapporto con i cittadini e della qualità del proprio lavoro;
 - competenze inerenti all'introduzione di nuovi modelli di lavoro pubblico (es. lavoro agile) con particolare riferimento all'utilizzo di piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, nonché l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni;
 - transizione ecologica e amministrativa
 - sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;

Si cercherà di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche realizzate presso i singoli Servizi nonché di estendere i percorsi formativi agli enti aderenti, soprattutto con riferimento alla materia della corruzione e trasparenza e amministrazione digitale.

Il comune di Luzzara ha aderito alla piattaforma Syllabus, la piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA per sviluppare le competenze e rafforzare le amministrazioni, che offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove.

OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE

L'obiettivo primario del piano di formazione è quello di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, garantendo la partecipazione alle iniziative di formazione anche ai dipendenti assunti con contratti a tempo determinato, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

Gli obiettivi che si intendono raggiungere sono:

- alfabetizzazione digitale
- completa operatività dei servizi
- 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
- riduzione del gap di conoscenza e competenza di ciascun dipendente.

RISORSE DISPONIBILI PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLA FORMAZIONE

Le risorse disponibili per garantire la formazione ai dipendenti per il triennio 2024/2026 sono:

Descrizione	Resp. Serv.	Stanz.2024	Stanz.2025	Stanz.2026
CAP 1010803/ 14 - SPESE FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PERSONALE SERVIZIO ECONOMICO - FINANZIARIO	Terzi Marco	730,00	730,00	730,00
CAP 1010803/ 15 - SPESE FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PERSONALE SERVIZIO USO E ASSETTO DEL TERRITORIO	Chiara Lanzoni	700,00	700,00	700,00
CAP 1010803/ 1 - SPESE FORMAZ. QUALIFICAZIONE PERSONALE SERVIZI ALLE IMPRESE E PROMOZIONE DEL TERRITORIO	Manfredini Barbara	700,00	700,00	700,00
CAP 1010803/ 23 - SPESE FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PERSONALE SERVIZI AL CITTADINO	Cecilia Badari	368,13	368,13	368,13
TOTALE		2.498,13	2.498,13	2.498,13



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione attraverso la piattaforma Syllabus
4. Affiancamento (on job training, learning by doing, coaching, mentoring)

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive ed all'utilizzo della Piattaforma Self-PA [Sistema di E-Learning Federato] per la pubblica amministrazione della Regione Emilia-Romagna. Per quanto attiene alle docenze dei corsi, si cercherà di incentivare il ricorso alle docenze interne, sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate sussistenti all'interno dell'Ente, anche alla luce delle positive esperienze svolte negli anni precedenti.

Il personale si avvarrà anche di webinar gratuiti messi a disposizione da ditte specializzate nonché da piattaforme liberamente accessibili fra cui quella di Anci-Ifel.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia comporterà l'inserimento (sempre che ciò sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

Corsi a valenza trasversale per tutti i Servizi ed obbligatori in tema di sicurezza

Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro -Art. 37, D.Lgs 81/2008

Aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze

Corsi a valenza trasversale per tutti i Servizi ed obbligatori in tema di Prevenzione alla Corruzione

Consolidare la cultura della prevenzione alla corruzione nella Pubblica Amministrazione" rivolto al RPCT dell'Unione e al RPCT dei Comuni aderenti nonché alle figure apicali degli stessi

Aggiornamento annuale rivolto a tutti i dipendenti dell'ente per prevenire fenomeni corruttivi nella P.A.

Corsi per tutti i Servizi

Corsi di formazione ed aggiornamento sulle materie di competenza dei singoli Servizi dell'Ente

Il mercato elettronico di Intercent-ER e di Consip



COMUNE DI LUZZARA

UNIONE BASSA REGGIANA

Provincia di Reggio Emilia

Aggiornamento normativo in materia di appalti pubblici alla luce del Codice degli Appalti (d.lgs. 36/2023)

RIFORMA Mentis: su piattaforma Syllabus Cultura delle pari opportunità

Contrasto alla violenza maschile nei confronti delle donne Benessere organizzativo

Etica pubblica e comportamento etico

Competenze digitali per la PA: su piattaforma Syllabus

Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA: su piattaforma Syllabus

Corsi Servizio 'Servizi alle imprese. Promozione del territorio'

Corsi di aggiornamento e formazione sulle materie afferenti il Servizio

Corsi Servizio 'Programmazione finanziaria e controllo. Servizi amministrativi'

Corsi di aggiornamento e formazione sulle materie afferenti il Servizio

Le novità della manovra finanziaria di fine anno per gli Enti Locali

Corsi Servizio 'Uso e assetto del territorio'

Corsi di aggiornamento e formazione sulle materie afferenti il Servizio

Formazione su digitalizzazione pratiche edilizie SUE

Formazione in materia urbanistica di cui alla L.R. 24/2017 e nuovo PUG intercomunale

Corsi Servizio 'Servizi al cittadino'

Corsi di aggiornamento e formazione sulle materie afferenti il Servizio