



# COMUNE DI MALCESINE

## Provincia di Verona

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2024-2026

#### Introduzione

Ai sensi del DM n. 132 del 30.6.2022 sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il Comune di Malcesine, avendo meno di 50 dipendenti, rientra tra gli enti che possono redigere il Piao in modalità semplificata.

Tale modalità prevede la compilazione delle seguenti sezioni:

- Sezione 1 scheda anagrafica dell'Amministrazione
- Sezione 2.1 valore pubblico
- Sezione 2.2 performance
- Sezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza, limitatamente a quanto previsto dall'art. 6 del DM del 24 giugno 2022
- Sezione 3.1 struttura organizzativa
- Sezione 3.2 organizzazione del lavoro agile
- Sezione 3.3 piano triennale del fabbisogno del personale
- Sezione 4 monitoraggio

## **SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Denominazione: Comune di Malcesine

Sede legale: Piazza Statuto n. 1 – 37018 Malcesine (VR)

Codice Fiscale/P.Iva: 0601160237

Codice IPA: c\_e848

Personale in servizio: inferiore a 50 dipendenti

Comparto di appartenenza: Pubbliche Amministrazioni - Enti Locali – Comuni

Statuto: approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 04/10/2005

Pec: [protocollo@pec.comunemalcesine.it](mailto:protocollo@pec.comunemalcesine.it)

Sito Web: [www.comunemalcesine.it](http://www.comunemalcesine.it)

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione l'amministrazione definisce, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria, i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati, dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Inoltre, l'amministrazione evidenzia come una selezione delle politiche dell'ente si traduca in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e dei relativi indicatori di impatto.

Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) del triennio 2024/2026, è stato approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 40 del 29.11.2023, reperibile al seguente link:

<https://www.comunemalcesine.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general>

Il Piano triennale 2024-2026 per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche e per favorire l'automazione d'ufficio, viene approvato sub **allegato A** alla deliberazione di approvazione del presente atto.

Il Piano delle azioni positive 2024-2026 viene approvato sub **allegato B** alla deliberazione di approvazione del presente atto.

### 2.2 Performance

Premesso che l'assegnazione ai responsabili dell'area delle PP.OO. delle risorse finanziarie, umane e strumentali per il triennio 2024-2026, è stata approvata dalla Giunta comunale con la richiamata deliberazione n. 167 del 28.12.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, il piano delle performance del triennio 2024/2026 viene approvato con **l'allegato C** alla deliberazione che approva il presente atto.

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il piano triennale 2024-2026 denominato "rischi corruttivi e trasparenza", viene approvato con **l'allegato D** alla deliberazione di approvazione del presente atto.

## SEZIONE 3 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA E CAPITALE UMANO

**3.1 Struttura organizzativa** – Il modello organizzativo dell'amministrazione, approvato con deliberazione giuntale n. 71 del 27/06/2023, prevede la seguente struttura organizzativa:



\* la "trasparenza", non costituisce una posizione di elevata qualificazione nell'accezione di cui all'art. 16 del CCNL 16.11.2022, bensì un elenco di attività e di competenze direzionali.

### 3.2. Programmazione degli obiettivi per lo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (lavoro agile - POLA)

Il Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA) approvato con deliberazione giunta n. 104 del 14.10.2022, è confermato per l'anno 2024.

Link: <https://www.comunemalcesine.it/media/981/pola-piano-organizzativo-del-lavoro-agile.pdf>

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 – Rappresentazione articolazione della dotazione organica e della consistenza del personale complessivamente in servizio al 31.12.2023:

profilo professionale	situazione al 31.12.2023						
	area	n. posti	%	in servizio a tempo indet.	in convenzione, comando o art. 110, c. 1 TUEL	in servizio a tempo determinato	personale somministrato
Ingegnere/Architetto **	Funzionari EQ	1	**50		1		
Specialista attività contabili	Funzionari EQ	1	100	1			
Specialista attività amministrative	Funzionari EQ	1	100	1			
Specialista attività culturali	Funzionari EQ	1	100				
Specialista att. Tecniche	Funzionari EQ	1	100	1			
Specialista attività di vigilanza ***	Funzionari EQ	1	***40		1		
Istruttore amministrativo	Istruttori	13	100	11			1
Istruttore amministrativo	Istruttori	1	*90	1			
Istruttore amministrativo *	Istruttori	1	*70	1			
Istruttore amministrativo part-time 75%	Istruttori	1	75	1			
Geometra	Istruttori	3	100	1		1	1
Geometra *	Istruttori	1	*80	1			
Istruttore animatore socio culturale *	Istruttori	1	*70	1			
Agente polizia municipale	Istruttori	4	100	4			
Agente polizia municipale *	Istruttori	1	*70	1			
Operaio operatore tecnico	operatori esperti	3	100				
Conduttore macchine complesse, elettricista	operatori esperti	1	100	1			
Operaio prof.le autista e operatore macch. compl.	operatori esperti	1	100	1			
Collaboratore prof.le	operatori esperti	5	100	4			
Operaio professionale	operatori esperti	2	100	1			
Operaio professionale muratore-necroforo	operatori esperti	1	100	1			
Operaio professionale elettricista	operatori esperti	1	100	1			
Operaio professionale muratore	operatori esperti	1	100				
Operaio manutentore	operatori esperti	1	100	1			
Operaio professionale giardiniere	operatori esperti	1	100	1			
Op.muratore, netturbino e custode addetto parcheggi	operatori esperti	1	100	1			
Lavoratore addetto alla cucina/cuoco	operatori esperti	2	100	2			
Esecutore amministrativo	operatori esperti	1	100	1			
<b>TOTALE</b>		<b>53</b>		<b>40</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
totale personale in servizio					45		

(l'asterisco \* indica posti istituiti a tempo pieno in dotazione organica e successivamente trasformati a part-time su domanda del lavoratore - Gli asterischi \*\* indicano un posto previsto in dotazione organica al 100% e assegnato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, con contratto part-time 50% - gli asterischi \*\*\* indicano un posto previsto in dotazione organica al 100% e assegnato ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022, a personale in convenzione al 40% del tempo di lavoro rispetto all'orario settimanale ordinario d'obbligo)

#### 3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane

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

##### a1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e dal DM 17.3.2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili alla luce delle entrate correnti a consuntivo degli

esercizi 2020, 2021 e 2022, del FCDE applicato al bilancio di previsione 2024 e delle spese di personale dell'anno 2022:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 15,70%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
- 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 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di € 1.288.000,00, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di € 3.047.189,68;
- 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 € 2.540.776,83 (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di € 1.984.981,90 un incremento, pari al 28%, per € 555.794,93;
- il Comune non tiene conto dei resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato 1) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a € 555.794,93, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di € 2.540.776,83.

Includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 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: € 1.984.981,90 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M.: € 555.794,93 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE € <b>2.540.776,83</b> ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024: € <b>2.049.631,69</b>
--

*(n.b.: inserito il dato della spesa di personale prevista per l'anno 2024, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.)*

Si dà atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto ampiamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- le assunzioni di personale a tempo indeterminato disposte nel corso degli anni 2020, 2021, 2022 e 2023 e quelle programmate nel triennio 2024-2026, sono intese sostanzialmente a coprire il turn-over e che, quindi, non comportano lo specifico incremento della spesa di personale intesa ai sensi dell'art. 5 del DM 17.3.2020;
- i maggiori spazi assunzionali, concedibili in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sarebbero comunque utilizzabili, conformemente alla richiamata norma dell'articolo 33, comma 2 del DL 34/2019, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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

La spesa di personale per l'anno 2024 derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € <b>1.948.183,67</b>
Spesa di personale calcolata ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: € <b>1.830.928,08*</b>

(\* Si tenga conto che dalle spese di personale da calcolare ai sensi del comma 557, vanno esclusi gli oneri relativi ai rinnovi contrattuali e che la spesa di personale sopra indicata, è stata depurata dei soli oneri aggiuntivi previsti per i CCNL di prossima applicazione, ma non degli oneri derivanti dai precedenti aumenti contrattuali)

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

Si dà, inoltre, atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, 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:

Limite massino spesa per lavoro flessibile: € 137.689,06
Spesa soggetta a limite prevista anno 2024 per lavoro flessibile: € 112.400,13
Ammontare della spesa per lavoro flessibile autorizzata nel triennio: € 137.689,06

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

Si dà atto che l'ente ha effettuato, con esito negativo, la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001.

### **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 Malcesine non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Inoltre, visto che a norma dell'art. 20, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 81/2015, non sono consentite assunzioni di personale a tempo determinato da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, si dà atto che questa amministrazione ha ottemperato alle predette disposizioni sulla tutela e sicurezza dei lavoratori.

### **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 2024: fine anno 2024 o inizio anno 2025, n. 1 operaio professionale area operatori esperti, ex cat. B

ANNO 2025: n. 1 specialista attività contabili area dei funzionari e delle E.Q., ex cat. D – n. 1 istruttore amm.vo p.time 75% area istruttori ex cat. C.

### **c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni**

In relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si ritiene doveroso provvedere all'immediata sostituzione del personale dell'area istruttori e dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni che dovesse cessare nel triennio

2024/2026, anche se tale sostituzione non sia indicata nel successivo paragrafo dedicato alla programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato e fatte salve le assunzioni ivi indicate.

#### d) certificazioni del Revisore dei conti

Si dà 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. 11 del 30.1.2024.

### 3.3.3 – Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse – strategia per la copertura del fabbisogno

#### a) Programmazione assunzioni a tempo indeterminato mediante procedura concorsuale pubblica e/o mobilità

assunzioni a tempo indeterminato triennio 2024/2026						
riga	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	TITOLO DI STUDIO RICHIESTO	TIPOLOGIA	ANNO COPERTURA POSTO	COSTO DOTAZIONE ORGANICA
n. 1	istruttori	1posto istruttore amm.vo	diploma maturità di 5 anni	nuova graduatoria da implementare ai sensi DPR 487/1994 come modificato da DPR 82/2023	2024	29.584,00
n. 2	istruttori	2 posti geometra	diploma maturità di geometra o titolo equipollente	nuova graduatoria da implementare secondo i principi art. 35 D.Lgs. 165/2001, anche ai sensi art. 3 bis dl 80.2021	2024	59.266,00
n. 3	funzionari ed E.Q.	1posto specialista attività contabili	diploma di laurea almeno triennale materie economiche	nuova graduatoria da implementare secondo i principi art. 35 D.Lgs. 165/2001, anche ai sensi art. 3 bis dl 80.2021	2025	32.050,00
<b>totale</b>						<b>120.900,00</b>

#### b) Programmazione assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

personale flessibile anno 2024						
A	B descrizione	C descrizione della spesa	D modalità di reclutamento	E personale flessibile anno 2024 spesa soggetta art.9, comma 28, DL 78/1999	F personale flessibile anno 2024 spesa non soggetta	G totale spesa 2024 personale flessibile
n.1	Ingegnere con contratto p.time 50% area funzionari ed EQ, per la durata di 12 mesi	compenso contrattualmente previsto oltre alla retribuzione di posizione e di risultato e all'indennità ad personam ex art. 110, comma 3, D.Lgs. 267/2000	art. 110 comma 1 TUEL - incarico attualmente in essere conferito dal 16.2.2020 a seguito a procedura comparativa		62.539,24	62.539,24
n.2	Specialista attività di vigilanza o profili equivalenti area funzionari ed EQ, impiego 40%orario per 12 mesi	compenso contrattualmente previsto con aggiunta di retribuzione di posizione e risultato	convenzione con altra amministrazione comunale ai sensi art. 23 CCNL 16.11.2022 (convenzione vigente dal 1.3.2021)		27.322,98	27.322,98
n.3	* Istruttore amministrativo area istruttori per la durata di 8 mesi	compenso contrattualmente previsto	nuova graduatoria secondo i principi art. 35 D.Lgs. 165/2001, anche ai sensi art. 3 bis dl 80.2021, consentito utilizzo grad. di terzi e contratto somministrazione		25.358,62	25.358,62
n.4	Spese per la copertura assicurativa contro infortuni sul lavoro dei lavoratori socialmente utili-lavori di pubblica utilità.	la spesa è correlata al numero di LL.PP.UU. utilizzati e alla posizione assicurativa-rischio INAIL	convenzione con il tribunale (convenzione vigente)	500,00		500,00
n.5	Agenti di polizia municipale area istruttori per un totale di 12 mesi	compenso contrattualmente previsto	nuova graduatoria secondo i principi art. 35 D.Lgs. 165/2001, anche ai sensi art. 3 bis dl 80.2021, consentito utilizzo grad. di terzi	8.389,69	32.279,70	40.669,39
n.6	Istruttore amministrativo 6 mesi	compenso contrattualmente previsto	Assunzione attualmente in essere (decorrenza 1.12.2023) mediante contratto di somministrazione e, alla scadenza contratto, possibilità di sostituire contr.somm. con nuova graduatoria secondo i principi art. 35 D.Lgs. 165/2001, anche ai sensi art. 3 bis dl 80.2021	22.885,20	3.120,00	26.005,20
n.7	Istruttore direttivo area funzionari ed EQ 3 mesi	compenso contrattualmente previsto	nuova graduatoria secondo i principi art. 35 D.Lgs. 165/2001, anche ai sensi art. 3 bis dl 80.2021, consentito utilizzo grad. di terzi e contratto somministrazione	9.327,89		9.327,89
n.8	geometra/istruttore tecnico cat. C per 12 mesi	compenso contrattualmente previsto	assunzione attualmente in essere (decorrenza 13.2022) disposta ai sensi art. 3 bis DL 80/2021	37.297,35		37.297,35
n.9	geometra/istruttore tecnico per 10 mesi	compenso contrattualmente previsto	Assunzione attualmente in essere (decorrenza 19.6.2023) mediante contratto somministrazione lavoro e, alla scadenza contratto, da sostituire mediante nuova graduatoria secondo i principi art. 35 D.Lgs. 165/2001, anche ai sensi art. 3 bis dl 80.2021	34.000,00	5.900,00	39.900,00
totale				112.400,13	156.520,54	268.920,67
totale complessivo spesa soggetta limite prevista anno 2024				112.400,13		
limite massimo spesa personale flessibile art. 9, comma 28, DL 78/2010 (spesa massima autorizzata per anno 2024)				137.689,06		
* solo laddove si provveda all'assunzione mediante graduatoria, la relativa spesa (25.358,62) è finanziata con risorse ex art. 22, comma 1, del DL 50/2017						

Le seguenti tipologie di lavoro flessibile indicate nel precedente riquadro sono autorizzate anche dopo l'anno 2023:

- la tipologia sub riga 1, per la durata ivi indicata, è autorizzata fino al 31.12.2024;
- la tipologia sub righe 2, 3, 4 e 5, per la durata ivi indicata, è autorizzata fino al 31.12.2026;



- la tipologia sub riga 8 è autorizzata fino al 28.2.2026;
- la tipologia sub riga 6, 7 e 9 è autorizzata limitatamente all'anno 2024.

Fermo restando il rispetto del tetto del costo del personale flessibile, è altresì autorizzata, nel triennio, la sostituzione di personale a tempo indeterminato che sia eventualmente assente per congedo parentale obbligatorio e/o facoltativo e/o per altri congedi obbligatori, utilizzando, per tali sostituzioni, graduatorie concorsuali sia proprie che di terzi o, in mancanza di graduatorie proprie, di personale somministrato.

### 3.3.4 - Formazione del personale

In questa sezione sono definite le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell'anno e del triennio, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili.

#### a) *priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze*

L'obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione. Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo. Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;

La formazione si estrinseca in quattro diversi ambiti:

- formazione di **base**
- formazione **obbligatoria**
- formazione **trasversale**
- formazione **specificata** operativa.

In relazione alla formazione **obbligatoria** di seguito elencata, tutto il personale è tenuto al partecipare ai corsi di formazione/aggiornamento in organizzati dall'ente secondo le scadenze di legge:

- art. 54, comma 7, D.Lgs. 165/2001 (formazione obbligatoria in materia di codice di comportamento);
- art. 1, comma 11, della legge 190/2012 (formazione dei dipendenti pubblici sui temi della prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità);
- art. 13, comma 1, del d.lgs. 82/2005 (formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione - Codice dell'Amministrazione Digitale);
- art. 37 del D.Lgs. 81/2008 (formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

La formazione di **base** di base è rivolta soprattutto al personale neoassunto o al personale transitato in altro servizio a seguito di processi di mobilità o di riconversione professionale.

La formazione **trasversale** è finalizzata a fornire le competenze utili a migliorare i processi di lavoro tramite acquisizione di abilità personali (soft skills) legate alla trasformazione digitale.

La formazione **specificata** operativa è finalizzata a sviluppare le competenze specialistiche degli operatori, in relazione alle mansioni assegnate.

#### b) *risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative*

Sono privilegiate, in particolare per la formazione specifica, le attività formative inserite all'interno di abbonamenti/canoni annuali già attivati dall'ente per altri servizi, quelle a titolo gratuito quali, ad esempio, Itaca, Asmel, Anci, Ifel, ecc., con priorità per l'attività formativa correlata al progetto Syllabus: è, altresì, preferita la formazione da remoto in modalità webinar rispetto ai corsi in presenza, eccettuati quelli, eventuali, direttamente organizzati dall'ente.

Le attività formative a pagamento vengono attivate compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio. A tal fine nel bilancio dell'ente sono previsti i capitoli specifici di spesa per la formazione generale e per l'aggiornamento normativo, le cui risorse sono assegnate ai responsabili incaricati di E.Q. dal piano esecutivo di gestione.

La formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza è affidata al RSPP esterno incaricato dall'ente, che predispone il piano della formazione generale e specifica nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di settore.

Per la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy ci si avvale, solitamente, di pacchetti completi di corsi fruibili grazie all'acquisto di abbonamenti annuali o alla quota associativa di enti o associazioni private.

Per quanto riguarda la formazione specialistica i responsabili di E.Q. individuano direttamente, di volta in volta, i corsi di maggiore interesse per l'aggiornamento professionale proprio e dei dipendenti assegnati al settore da loro diretto. L'ente favorisce anche l'iniziativa del singolo dipendente, purché l'attività formativa prescelta sia pianificata e condivisa con il proprio responsabile di E.Q..

In taluni casi l'ente organizza autonomamente corsi di formazione in presenza per il proprio personale, incaricando esperti di comprovata professionalità in ambiti specifici e trasversali a più uffici e servizi (es. protocollo informatico, appalti ecc.).

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

L'ente garantisce il diritto allo studio come previsto dal vigente CCNL. Nell'anno 2023 n. 1 dipendente ha fruito di permessi per diritto allo studio.

I singoli responsabili di settore sottoscrivono annualmente abbonamenti a riviste specialistiche o piattaforme online che erogano corsi di formazione e mettono a disposizione materiale didattico di approfondimento a sostegno dell'attività tecnico/amministrativa dei singoli uffici.

Con gli strumenti di cui al precedente comma viene perseguita la formazione continua del personale mediante azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento del Comune.

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

- *riqualificazione e potenziamento delle competenze*
- *livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti*

Il vigente CCNL 16.11.2022 del comparto funzioni locali, artt. 54, 55 e 56, riconosce l'importanza della formazione del personale che svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento della pubblica amministrazione, dirette a conseguire in miglioramento della qualità, efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un procedimento complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni volte a valorizzare il patrimonio professionale dell'ente e garantendone sia l'aggiornamento in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie e metodologie lavorative, che la sua crescita.

In relazione alle esigenze di rinnovamento e digitalizzazione della P.A., la formazione dev'essere, quindi, concreta, rapida, flessibile e coinvolgente.

E' necessario assicurare il diritto alla formazione permanente tenendo in debito conto le esigenze e le inclinazioni dei singoli dipendenti.

Attraverso l'attività formativa programmata nel periodo di vigenza del presente piano, che si basa sul concetto di "formazione-azione", si persegue l'obiettivo di utilizzare l'attività didattica come strumento per accompagnare i partecipanti nella definizione di un percorso di crescita che permetta loro di sperimentare e applicare direttamente al sistema lavorativo le competenze acquisite teoricamente e, quindi, di migliorare la qualità, l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa dei singoli uffici, come dettagliatamente indicato sub punto a), con conseguente riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche, con maggiore coinvolgimento di tutto il personale nei processi produttivi dell'ente e con limitato ricorso ad esperti esterni cui affidare incarichi a titolo oneroso.

Si precisa che con l'**allegato E** viene approvato il piano della formazione.

#### **SEZIONE 4 – MONITORAGGIO**

In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità

stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio che sono indicate in parte nel PTPCT e che sono effettuate in analogia con il regolamento dei controlli interni, approvato dal Consiglio c.le con deliberazione n. 22 del 20.7.2023.

Il monitoraggio della performance e degli obiettivi strategici dell’ente avviene fondamentalmente in tre occasioni distinte:

- con l’approvazione del rendiconto di gestione;
- con l’approvazione dello stato di attuazione dei programmi contenuto nel DUP;
- con l’approvazione della relazione sulla performance.

Relativamente all’esercizio 2022 il rendiconto di gestione è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 04/04/2023.

Lo stato di attuazione dei programmi è stato indicato nella deliberazione n. 46 del 19.12.2023 di approvazione della nota di aggiornamento del DUP 2024/2026.

La relazione sulla performance relativa all’esercizio 2022 è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 13/06/2023 e validata dal nucleo di valutazione.