



**COMUNE DI
SAN FERMO
DELLA
BATTAGLIA**

**PIAO
2024 - 2026**

INDICE

- **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**
 - 1.1 DATI ENTE
 - 1.2 POPOLAZIONE TERRITORIO

- **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**
 - 2.1 VALORE PUBBLICO
 - 2.2 PERFORMANCE
 - 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

- **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
 - 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA
 - 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE
 - 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026
 - 3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

- **SEZIONE 4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
 - 4.1 SISTEMA DI MONITORAGGIO

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



1.1 DATI ENTE

Indirizzo: Piazza XXVII MAGGIO 1

Email: protocollo@comune.sanfermodellabattaglia.co.it

PEC comune.sanfermodellabattaglia@pec.provincia.como.it

Centralino: +39 031/5440011

P.Iva: 00354000135

C.F.: 00354000135

1.2 POPOLAZIONE TERRITORIO



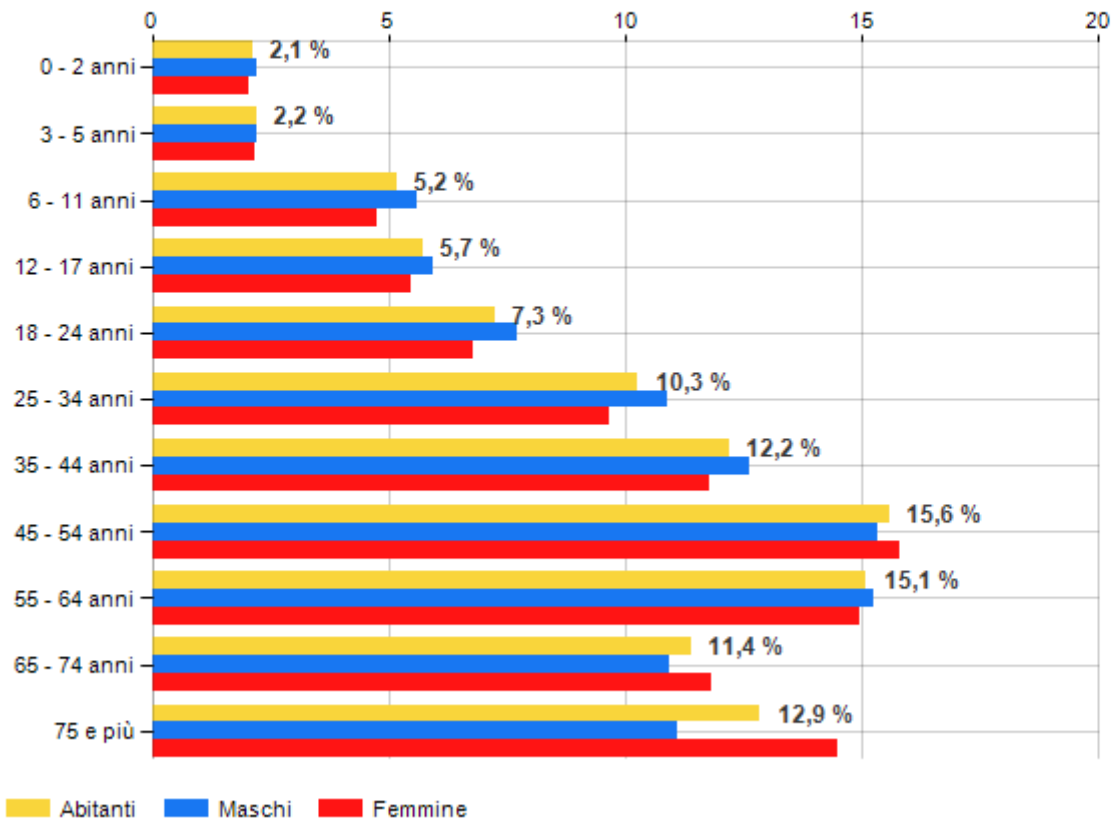
La popolazione

Di seguito si riportano alcuni dati sull'andamento della popolazione residente:

POPOLAZIONE E TERRITORIO

	San Fermo al 31/12/2016	Cavallasca al 31/12/2016		
Popolazione al censimento 2011	4466	2914		
Popolazione	4758	3001		
Di cui:				
Maschi	2281	1474		
Femmine	2477	1527		
Nuclei familiari	1991	1222		
in età prescolare (0/6 anni)	279	169		
in età scuola dell'obbligo (7/14 anni)	321	220		
in forza lavoro prima occupazione (15/29 anni)	597	565		
in età adulta (30/65 anni)	2464	1382		
in età senile (oltre 65 anni)	1097	665		
Nati nell'anno 2016	30	26		
Deceduti nell'anno	48	22		
Saldo	-18	+4		
Immigrati nell'anno	255	146		
Emigrati nell'anno	188	122		
Saldo migratorio	+67	+24		
	San Fermo dal 1/1/2019	San Fermo dal 1/1/2020	San Fermo dal 1/1/2021	San Fermo dal 1/1/2022
Popolazione al censimento 2011				
Popolazione	7820	7866	7850	7836
Di cui:				
Maschi	3811	3817	3806	3794
Femmine	4009	4019	4044	4042
Nuclei familiari	3256	3378	3376	3394
in età prescolare (0/6 anni)	461	346	324	338
in età scuola dell'obbligo (7/14 anni)	607	602	589	563
in forza lavoro prima occupazione (15/29 anni)	1160	1146	1180	1174
in età adulta (30/65 anni)	3937	2837	3897	3865
in età senile (oltre 65 anni)	1655	2935	1860	1896
Nati nell'anno	65	45	30	63
Deceduti nell'anno	76	68	50	77
Saldo	-11	-23	-20	-14
Immigrati nell'anno	395	387	179	330
Emigrati nell'anno	318	365	193	325
Saldo migratorio	+77	+22	-14	+5

CLASSI DI ETÀ (ANNO 2022)



CARATTERISTICHE GENERALI DEL TERRITORIO

Superficie in Kmq: 6,00
Risorse idriche <ul style="list-style-type: none">- Laghi: /- Fiumi e torrenti: 6
Strade <ul style="list-style-type: none">- Statali: /- Provinciali: km 4- Autostrade: km 2- Comunali: km 60
Piani e strumenti urbanistici vigenti: <ul style="list-style-type: none">- Piano di Governo del territorio – approvato SI- Piani insediamenti produttivi<ul style="list-style-type: none">ArtigianaliSIIndustriali SICommerciali NOPubblici esercizi NO



2.1 VALORE PUBBLICO

Il Programma di mandato del Sindaco è il cardine della programmazione dell'Ente; i suoi contenuti costituiscono elemento fondamentale della struttura del sistema bilancio ed il perno intorno al quale definire i rapporti tra organi di governo e struttura organizzativa.

Il Consiglio Comunale con Deliberazione n. 18 del 22/06/2022 ha preso atto, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, del TUEL delle Linee Programmatiche del mandato 2022/2027 che sono state sinteticamente denominate:

- L.P. n. 1 I Servizi Sociali
- L.P. n. 2 La Pubblica Istruzione
- L.P. n. 3 Cultura e Biblioteca
- L.P. n. 4 Sport e Tempo Libero
- L.P. n. 5 Le Associazioni
- L.P. n. 6 Urbanistica
- L.P. n. 7 Ecologia e Ambiente
- L.P. n. 8 Viabilità e Lavori Pubblici
- L.P. n. 9 Bilancio e Tributi

Il Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio al punto 8.1 prevede che nel primo anno del mandato amministrativo, individuati gli indirizzi strategici, sono definiti, per ogni missione di bilancio, gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato e che per ogni obiettivo strategico è individuato il contributo che il gruppo amministrazione pubblica può e deve fornire per il suo conseguimento. Di seguito si riportano, per ciascuna linea programmatica, gli obiettivi strategici, la/le Missione/e di bilancio di collegamento con l'obiettivo e l'individuazione dell'organismo ricompreso nel G.A.P. che contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo strategico.

PROGRAMMA DI MANDATO	OBIETTIVI	MISSIONI
ENTRATE COMUNALI	<p>INFORMATIZZAZIONE Mantenere aggiornate le banche dati in tempo reale in coordinamento tra tutti gli uffici (anagrafe, tecnico, tributi)</p> <p>LOTTA ALL'EVASIONE</p> <p>SOSTEGNO AL CITTADINO fornendogli informazioni chiare e tempestive sugli adempimenti fiscali a suo carico, anche mediante istituzione di sportelli dedicati per i tributi in autoliquidazione</p>	MISSIONE 1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE
COMUNICAZIONE E ASCOLTO	<p>AGGIORNAMENTO COSTANTE SITO INTERNET - SERVIZIO FRONT OFFICE (URP) Prevedere nel piano di informatizzazione la possibilità di interazione tra cittadino e PA tramite il sito</p> <p>INFORMAZIONE AI CITTADINI Proseguire con l'attività informativa e di comunicazione attraverso nuovi sistemi interattivi e social network</p>	MISSIONE 1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

<p>ATTIVITA' ISTITUZIONALE</p>	<p>SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA con snellimento e riduzione dei tempi delle procedure</p> <p>PARTECIPAZIONE E CONTROLLO DEI CITTADINI attuati grazie all'implementazione del piano triennale per la trasparenza e la corretta gestione della relativa sezione</p> <p>INFORMATIZZAZIONE progressiva dei processi</p> <p>ANTICORRUZIONE - sviluppo e monitoraggio dei piani di prevenzione</p>	<p>MISSIONE 01 -</p> <p>SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE</p>
<p>ISTRUZIONE DIRITTO ALLO STUDIO</p>	<p>Semplificazione burocratica, snellimento per quanto possibile delle procedure amministrative; controllo puntuale degli incassi per i servizi dove sono richiesti.</p> <p>Garantire l'accessibilità ai servizi a tutti gli aventi diritto, anche attraverso una costante opera di informazione attraverso i canali istituzionali.</p> <p>Rafforzare i rapporti e la collaborazione con Scuole e associazioni, al fine di garantire e promuovere le attività e i progetti intrapresi.</p> <p>BORSE DI STUDIO DIRITTO ALLO STUDIO</p>	<p>MISSIONE 04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO</p>
<p>ATTIVITA' CULTURALI</p>	<p>VALORIZZAZIONE DEI BENI DI INTERESSE STORICO ATTIVITA' CULTURALI E INTERVENTI DIVERSI NEL SETTORE CULTURALE</p> <p>Rafforzare i rapporti e la collaborazione con le varie Associazioni operanti sul territorio, al fine di garantire e promuovere attività e progetti.</p> <p>POTENZIAMENTO BIBLIOTECA COMUNALE mediante mantenimento della rete del sistema, incremento del patrimonio librario, sviluppo di iniziative culturali anche a beneficio delle scuole, istituzione commissioni biblioteca e cultura con finalità di promozione alla lettura, incremento incontri con scrittori ed editori</p>	<p>MISSIONE 05 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITA' CULTURALI</p>
<p>SPORT E TEMPO LIBERO GIOVANI</p>	<p>Promuovere e supportare le varie attività sportive, sostegno alle associazioni sportive del comune.</p> <p>Rafforzare i rapporti e la collaborazione con le varie Associazioni operanti sul territorio</p>	<p>MISSIONE 06 POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO</p>

URBANISTICA	<p>Rivisitazione del PGT a seguito dell'incorporazione dell'ex comune di Cavallasca attraverso l'unificazione della cartografia dei due piani di governo del territorio e delle relative norme tecniche con adeguamento alla normativa vigente.</p> <p>Miglioramento del portale SUE per ottimizzare la presentazione delle pratiche e abbreviare i tempi di rilascio.</p> <p>Implementare l'informatizzazione dell'ufficio tecnico al fine di allinearla con il nuovo rapporto pubblico/privato determinato dalla recente normativa in materia (D.Lgs. n. 222/2016)</p>	MISSIONE 8 - URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO
PROTEZIONE CIVILE	Rafforzare la collaborazione con il Gruppo di Protezione Civile assicurandone la presenza sul territorio	MISSIONE 11 - SOCCORSO CIVILE
GESTIONE DEL PATRIMONIO	<p>Assicurare l'efficienza del patrimonio immobiliare dell'ente</p> <p>Manutenzione delle strade comunali</p> <p>Riqualificazione dell'arredo urbano;</p> <p>Interventi finalizzati alla tutela dell'incolumità delle persone, sia mediante la creazione dei marciapiedi o interventi finalizzati alla riduzione della velocità nelle aree più a rischio;</p>	MISSIONE 10 - TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'
SETTORE SOCIALE	<p>CAMPAGNE INFORMATIVE</p> <p>Interventi a tema su argomenti di interesse generale in ambito di prevenzione delle patologie, dipendenze, cura della persona</p> <p>GIORNATE DELLA PREVENZIONE</p> <p>MANTENIMENTO SERVIZIO TRASPORTO SOCIALE</p> <p>Anche mediante associazioni del territorio</p> <p>SOSTEGNO AI DISOCCUPATI</p> <p>Tramite erogazioni di contributi, previa istruttoria dei servizi sociali, borse lavoro nei limiti consentiti dalle norme vigenti - promozione dell'inserimento lavorativo presso aziende del territorio</p>	MISSIONE 12 - DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA
LAVORO	<p>COLLABORAZIONE CON SPORTELLO LAVORO</p> <p>Mantenimento collaborazione con ENAIP</p>	MISSIONE 14 - SVILUPPO ECONOMICO E PRODUTTIVITA'
MICRO IMPRESE	Sostegno alle attività economiche	MISSIONE 14 - SVILUPPO ECONOMICO E PRODUTTIVITA'

Nel corso del mandato amministrativo, i programmi e gli obiettivi contenuti nel DUP, saranno oggetto di verifica e rendicontazione con la seguente cadenza:

- annuale, in occasione:
 - della ricognizione - con deliberazione consiliare - sullo stato di attuazione dei programmi;
 - della rendicontazione dei risultati - con deliberazione consiliare - di cui al rendiconto della gestione;
 - dell'approvazione, da parte della Giunta, della relazione sulla performance, prevista dal D.Lgs. n. 150/2009. Il documento rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance dell'ente, evidenziando altresì i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione delle prestazioni del personale;
- a fine mandato, attraverso la redazione della relazione di fine mandato, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 149/2011.

In tale documento sono illustrati l'attività normativa e amministrativa svolta durante il mandato, i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi della programmazione strategica e operativa, la situazione economico-finanziaria dell'Ente e degli organismi controllati e i risultati di bilancio, gli eventuali rilievi mossi dagli organismi esterni di controllo.

Tutti i documenti di verifica, approvati dall'organo politico, saranno pubblicati sul sito istituzionale del Comune, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", al fine di assicurarne la più ampia diffusione e conoscibilità.

2.2 PERFORMANCE

Il Piano della Performance 2024-2026 è parte integrante del PIAO. L'elaborazione e l'aggiornamento dello stesso, è svolto nel rispetto del quadro e dalla cornice normativa di riferimento come di seguito evidenziato.

Tale programmazione deve essere effettuata secondo quanto previsto dal capo II del D.Lgs. n. 150/09 e le relative Linee Guida, e deve contenere gli obiettivi misurati da indicatori di performance di efficacia e di efficienza, in aderenza al vigente Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Viene data applicazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, all'articolo 7, comma 1, che dispone "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Ai fini di un puntuale adeguamento ai principi della riforma, si è attuato un aggiornamento dei processi e della metodologia di valutazione che ha portato alla definizione di un nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della Performance", che viene approvato con il presente Piano.

La formalizzazione delle strategie di performance avviene attraverso l'elaborazione e la compilazione delle schede relative alla performance.

Il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance", nella sua interezza, è allegato e costituisce parte integrante del presente PIAO 2024-2026.

In attuazione del quadro normativo sopra sintetizzato e in attuazione della regolamentazione vigente sopra richiamata, si prevede che per ogni annualità di riferimento, nel Piano della Performance, dovranno essere definiti obiettivi trasversali ai Settori e unità organizzative di tutto l'ente e obiettivi specifici di struttura; per ogni unità organizzativa e ambito organizzativo all'interno dei Settori dell'Ente e/o facenti capo ad un Titolare di incarico di Elevata Qualificazione o al Segretario Generale, viene individuato almeno un obiettivo, oltre quelli trasversali.

Gli obiettivi, nel quadro delle Linee Programmatiche di mandato, sono definiti dalla Giunta

Comunale e dalle strutture dell'Ente a partire dalla sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 in data 24 luglio 2023 successivamente aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 in data 22 dicembre 2023 e identificano le azioni e le modalità realizzative che le strutture dell'Ente attuano nel corso della gestione per la loro effettiva realizzazione.

Nella logica della performance, ciascuna area strategica del DUP contiene uno o più obiettivi strategici, funzionali al conseguimento degli obiettivi di Valore Pubblico. Per il dettaglio degli obiettivi strategici sopra citati si rimanda alla Sezione Valore Pubblico 2.1.

Ciò che caratterizza un obiettivo strategico è il fatto che richiede di norma, un orizzonte temporale di medio termine, normalmente due o tre anni. Da ogni obiettivo strategico possono discendere uno o più obiettivi operativi.

La logica della performance si basa pertanto:

- sull'individuazione di obiettivi strategici, obiettivi gestionali o operativi previsti per il conseguimento degli obiettivi strategici;
- sulla definizione di indicatori di performance, che consentono di misurare il livello di raggiungimento degli obiettivi stessi;
- sull'individuazione di azioni o fasi da intraprendere per raggiungere gli obiettivi.

“Il piano della performance 2024-2026”, nella sua interezza, è allegato e costituisce parte integrante del presente PIAO 2024-2026.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'elaborazione della presente sottosezione si è ispirata alle indicazioni fornite in particolare dal PNA 2022 seguendo tre direttrici:

1. revisione delle misure già adottate e attuate negli anni precedenti, alla luce della modifica 2023 del PNA 2022;
2. miglioramento degli indicatori per il monitoraggio dell'attuazione delle misure adottate;
3. previsione di misure e azioni da adottare nel triennio.

In continuità con i precedenti PTPCT, il Comune di San Fermo della Battaglia conferma l'impegno a promuovere la cultura della legalità, coinvolgendo tutti i livelli dell'ente, primi fra tutti gli organi di livello politico.

Caratteristiche della sottosezione PROGRAMMAZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA:

Gradualità e programmazione: le soluzioni organizzative di tempo e risorse adeguati alla loro attuazione. Il PNA raccomanda di evitare aggravii burocratici, ma la mappatura dei processi e l'applicazione della metodologia qualitativa per la valutazione del rischio (intesi nella nuova prospettiva indicata dall'ANAC) richiedono tempo e l'acquisizione di un modello culturale di riferimento diverso rispetto al passato, che si collega alle grandi trasformazioni in materia di digitalizzazione della pubblica amministrazione. I piani precedenti hanno individuato azioni che non sono state completamente realizzate.

Impatto organizzativo: la sezione valorizza il sistema di controlli interni già attivi e li pone in relazione alla loro funzione di garanzia dell'imparzialità delle scelte, sia oggettiva (condizioni organizzative in cui si formano le scelte) sia soggettiva (assenza di conflitto di interessi di chi assume le scelte).

Maggiore accessibilità alle informazioni per aumentare l'efficacia delle misure per la trasparenza come misura di prevenzione, per mezzo dell'integrale revisione del portale istituzionale. La revisione si è concentrata sull'accessibilità alle informazioni, definendo l'architettura delle informazioni in logica user-

oriented, in attuazione delle linee guida Agid, al fine di aumentare la capacità di controllo esterno da parte degli utenti.

Digitalizzazione dei servizi: obiettivo esplicitato nella sottosezione è l'aumento progressivo della digitalizzazione dei procedimenti a istanza di parte.

Concretezza: le misure vengono descritte brevemente, focalizzandosi sulle modalità di monitoraggio della loro attuazione.

Il piano relativo a Rischi corruttivi e trasparenza è allegato e costituisce parte integrante del presente il PIAO 2024-2026.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E DOTAZIONE ORGANICA

La struttura organizzativa e dotazione organica attuale, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 18.07.2022, viene di seguito dettagliata:

AREA APPARTENENZA	FIGURA PROFESSIONALE	EX CAT. / AREA INQUADRAMENTO	SITUAZIONE ATTUALE
AFFARI GENERALI E SERVIZI SOCIALI	Istruttore Direttivo	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto
	Assistente Sociale	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto
	Assistente Sociale	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto
	Istruttore Amministrativo	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto
	Istruttore Amministrativo	Ex C/Area degli Istruttori	Vacante
	Istruttore Amministrativo	Ex C/Area degli Istruttori	Vacante
	Bibliotecaria	Ex C/Area degli Istruttori	Vacante
	Bibliotecaria Part-time 28 h. settimanali	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto
	Esecutore Assistente Bibliotecario	Ex B/Area degli Operatori esperti	Coperto
TOT. 9			

SERVIZI DEMOGRAFICI - STATO CIVILE - ELETTORALE	Istruttore Direttivo	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto
	Istruttore Amministrativo	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto
	Esecutore Amministrativo	Ex B/Area degli Operatori esperti	Coperto
TOT. 3			
ECONOMICO FINANZIARIA - TRIBUTI	Istruttore Direttivo Ragioniere Part-time 18 h. settimanali	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto
	Istruttore Direttivo Part-time 28 h. settimanali	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto
	Ragioniere	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto
TOT. 3			
LAVORI PUBBLICI - TECNICO MANUTENTIVA -	Istruttore Direttivo	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto
	Istruttore Tecnico	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto
	Istruttore Amministrativo (condiviso al 50% delle ore con l'Area Urbanistica Edilizia Privata)	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto
	Operaio Specializzato Autista - Giardiniere - Muratore	Ex B/Area degli Operatori esperti	Coperto
	Operaio Specializzato Autista - Giardiniere - Muratore	Ex B/Area degli Operatori esperti	Vacante
	Operaio Specializzato - Autista	Ex B/Area degli Operatori esperti	Coperto
TOT. 5,5			

URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA	Geometra	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto
	Istruttore Amministrativo (condiviso al 50% delle ore con l'Area Lavori Pubblici Tecnico Manutentiva)	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto
TOT. 1,5			
POLIZIA LOCALE	Commissario di Polizia Locale	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto
	Agente di Polizia Locale	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto
	Agente di Polizia Locale	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto
	Agente di Polizia Locale	Ex C/Area degli Istruttori	Vacante
	Messo Autista	Ex B/Area degli Operatori esperti	Coperto
TOT. 5			

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 105 del 18.07.2022 è stato approvato il nuovo modello organizzativo dell'Ente che prevede n. 6 Aree così individuate:

- Area Affari Generali e Servizi Sociali
- Area Servizi Demografici
- Area Economico - Finanziaria e Tributi
- Area Edilizia Privata
- Area Lavori Pubblici - Tecnico Manutentiva - Urbanistica
- Area Polizia Locale

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Con apposita Deliberazione della Giunta Comunale verrà approvato il “Regolamento per la disciplina del lavoro agile”, in attuazione di quanto previsto dall’art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124, dalla Legge 22 maggio 2017 n. 81, dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 ed in osservanza della disciplina di cui al Titolo VI Lavoro a distanza del CCNL del personale comparto Funzioni locali del 16/11/2022.

Il lavoro agile non costituisce una nuova tipologia contrattuale, ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione del rapporto di lavoro subordinato fissata nel rispetto delle leggi vigenti, di regola mediante accordo tra le parti, in forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Le nuove modalità spazio-temporali di esecuzione del rapporto di lavoro devono garantire pari opportunità e non discriminazione ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera.

L’accesso al lavoro agile sarà consentito nei modi e limiti previsti dal Regolamento che verrà approvato, senza alcuna disparità di trattamento tra personale in regime di tempo pieno e personale in regime di tempo parziale.

Il Comune intende avvalersi del lavoro agile al fine di:

- migliorare la conciliazione vita-lavoro anche attraverso la riduzione dei tempi di spostamento e la flessibilità oraria ed organizzativa nell’esecuzione della prestazione lavorativa giornaliera;
- promuovere una nuova visione dell’organizzazione del lavoro, in un’ottica di complessiva visione di digitalizzazione;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell’ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza;
- razionalizzare e ottimizzare l’uso degli spazi e delle dotazioni tecnologiche in funzione anche della riduzione dei costi di gestione e di funzionamento;
- migliorare l’organizzazione del lavoro anche attraverso l’accrescimento delle competenze digitali, la responsabilizzazione e la motivazione, incentrando l’attività lavorativa sul perseguimento di obiettivi e risultati.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026

PREMESSA

Con riferimento all’adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale, si rammenta che, per effetto dell’art. 6 del DL 80/2021, esso è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell’ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano.

L’ultimo piano del fabbisogno di personale previsto dall’art. 39, comma 1 della Legge n. 449/1997 e dall’art.6 del D.Lgs. n. 165/2001 per il periodo 2023/2025, è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 176 del 26/11/2022. In sede di approvazione del Bilancio di Previsione 2024/2026, è stato demandato l’inserimento del nuovo piano nell’ambito della predisposizione del PIAO 2024/2026.

Primo passo per l’adozione di quanto previsto dalla Sezione 3 del PIAO è la rilevazione delle eccedenze ai sensi degli articoli 6 e 33 del D.Lgs. n. 165/2001; secondo quanto dichiarato da tutti i Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione dell’Ente e documentato agli atti dell’istruttoria, non sono state individuate eccedenze di personale.

Il D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 ha modificato sostanzialmente la disciplina della programmazione del fabbisogno di personale contenuta nel Testo Unico sul Pubblico Impiego (D.Lgs. n. 165/2001) rivedendo il concetto di dotazione organica.

Secondo questa logica per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, la dotazione organica è un valore finanziario che si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale. Questa è la nuova visione introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017, che supera il concetto di dotazione organica come un atto cristallizzato per passare ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze di programmazione del fabbisogno di personale.

Nella programmazione del fabbisogno di personale, l'ente deve:

- ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche;
- perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi e garantire l'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- garantire la coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- garantire la coerenza con le linee di indirizzo fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- dare corso all'individuazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano del fabbisogno di personale e tenere conto delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali dell'ente;
- indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e alle linee di indirizzo di cui sopra;
- attuare i processi di mobilità interna ed esterna e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle assunzioni obbligatorie delle categorie protette.

Il limite alle assunzioni è stato modificato dal DL n. 34/2019, art. 33 co. 2 la cui attuazione è resa possibile dall'entrata in vigore del DM attuativo del 17/03/2020, con decorrenza 20 aprile 2020.

In base a tale disposizione, i Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Le nuove assunzioni dovranno essere in ogni caso coerenti con i piani triennali dei fabbisogni di personale e rispettose dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Il valore soglia di spesa massima del personale per il Comune di San Fermo della Battaglia è pari al 30,90%.

L'ente ha la possibilità di incrementare la spesa del personale di una percentuale massima annuale fino al raggiungimento del valore soglia in misura non superiore al 26% nel 2024.

Lo spazio finanziario destinato a ulteriori assunzioni è determinato dal costo del personale in servizio, a cui si aggiunge il costo del personale assumibile in base alla programmazione delle assunzioni consentite per ciascuna delle annualità del triennio 2024-2026, in base ai limiti definiti per legge.

La mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 fra enti non è più neutra ai fini degli equilibri della finanza pubblica.

Si conferma che il Comune di San Fermo della Battaglia si colloca nella fascia demografica prevista dall'art. 3 del DPCM 17.03.2020 fra i comuni con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti, con valore soglia del 26,90% e valore effettivo risultante dall'ultimo rendiconto approvato, relativo all'esercizio 2023 pari al 26%, potendo incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel 2018, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel rispetto del limite massimo astratto rispetto al valore soglia per fascia demografica, di cui all'art. 4 DM 17 marzo 2020

Di quanto sopra segue il prospetto dimostrativo:

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	7852	Prima soglia	Seconda soglia
Anno Corrente	2024	26,90%	30,90%
Entrate correnti		FCDE PREV 2022	109.585,20 €
Rendiconto 2022	6.538.394,96 €	Media - FCDE	6.656.458,37 €
Rendiconto 2021	6.595.833,28 €	Rapporto Spesa/Entrate	
Rendiconto 2020	7.163.902,47 €	16,07%	
Spesa del personale		Collocazione ente	
Ultimo rendiconto 202	1.069.419,88 €	Prima fascia	
Anno 2018	992.829,75 €	FCDE	
Margini assunzionali		0,00 €	
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa	
0,00 €		258.135,74 €	

Rimane tuttora in vigore quanto previsto dall'art. 1 comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006, che consiste nel limite finanziario complessivo costituito dalla spesa media di personale del triennio 2011-2013. In relazione alla presente programmazione del Fabbisogno 2024-2026, in particolare relativamente alla spesa di personale prevista per l'anno 2024, si riporta il relativo prospetto dimostrativo. In sede di aggiornamento della programmazione si terrà conto dell'evoluzione della normativa in ordine al limite di cui trattasi, per gli anni successivi a partire dal 2025.

PROSPETTO DIMOSTRATIVO SPESA PERSONALE ART. 1 COMMA 557 L. 296/2006

LIMITE SPESA PERSONALE 2011-2013

	2011	2012	2013		
INTERV.01	723.425,05	709.888,48	704.356,48	2.137.670,01	3 712.556,67
INTERV.03 (BUONI PASTO CAP.1024-2)	11.281,96	10.580,13	8.940,76	30.802,85	3 10.267,62
INTREV.07 (IRAP)	<u>47.093,00</u>	<u>47.202,87</u>	<u>45.380,21</u>	<u>139.676,08</u>	<u>3 46.558,69</u>
	781.800,01	767.671,48	758.677,45	2.308.148,94	3 769.382,98
cap.1021-6 ind segret comunale	11.153,52	11.620,32	11.620,32	34.394,16	3 11.464,72
cap.1021-4 trasf per segreteria convenzionata		22.839,60	19.860,00	42.699,60	3 14.233,20
					795.080,90

LIMITE SPESA PERSONALE 2011-2013 (dati da rendiconti ex Comune di Cavallasca)

	2011	2012	2013		
INTERV.01	492.069,55	535.345,06	505.748,76	1.533.163,37	3 511.054,46
INTERV.03	-	-	-	-	3 -
INTREV.07 (IRAP)	<u>27.648,63</u>	<u>28.386,86</u>	<u>26.319,42</u>	<u>82.354,91</u>	<u>3 27.451,64</u>
	519.718,18	563.731,92	532.068,18	1.615.518,28	3 538.506,09

538.506,09

Valutato l'impatto in termini di sostenibilità finanziaria, si delinea di seguito il fabbisogno assunzionale a tempo indeterminato, posto che prima di procedere a qualsiasi assunzione saranno verificati tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti e aggiornati per l'anno di assunzione, soprattutto in relazione all'ultimo rendiconto approvato, si prevede sin d'ora che nel caso di intervenute mobilità interne la destinazione delle risorse potrebbe variare conseguentemente nell'ambito del fabbisogno organizzativo individuato. Si ricorrerà altresì all'aggiornamento della composizione qualitativa della dotazione organica conseguente al piano assunzionale delineato.

Le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate mediante:

- procedura selettiva o chiamata nominativa per la copertura della quota d'obbligo del personale appartenente alle categorie protette
- mobilità volontaria fra enti ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001;
- attingendo a graduatorie vigenti presso l'ente;
- mediante procedura selettiva pubblica - concorso (subordinata all'assenza di graduatorie);
- attingendo a graduatorie vigenti di altri enti (in alternativa al punto precedente);

Le procedure assunzionali devono essere precedute dalla verifica in ordine della procedura di mobilità obbligatoria ex artt. 34 e 34 -bis del D.Lgs. n. 165/2001.

L'assunzione in servizio è subordinata al rispetto dei presupposti richiesti dalla normativa in vigore in materia di limiti assunzionali, del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e più in generale delle disposizioni di Legge in materia.

Il rispetto di tali presupposti viene verificato al momento dell'assunzione.

FABBISOGNO ANNO 2024 - 2026

Con l'adozione del nuovo Fabbisogno di personale 2024-2026, l'amministrazione si pone come obiettivo quello di dare copertura a tutti i posti vacanti, o che si renderanno vacanti nel triennio 2024-2026, al fine di mantenere il numero di 27 posti previsti nella dotazione organica nel rispetto dei limiti della sostenibilità finanziaria come sopra evidenziato.

In merito al tema del profilo e del contenuto professionale previsti per i 27 posti della dotazione organica, in questa sede si ritiene di confermare l'utilizzo delle macro-famiglie di profili presenti nei documenti di programmazione precedenti sopra richiamati, con diretto riferimento CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali.

Il contenuto professionale associato a ciascun posto così come inquadrato nel presente documento, può essere ulteriormente dettagliato in funzione del tipo di posizione ricercata in sede di avvio delle procedure per la relativa copertura.

Si rimanda alla completa revisione, come previsto dal CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali, ai successivi provvedimenti di aggiornamento del piano. Nel corso dell'anno 2024 si pianifica la copertura dei posti vacanti in base alle esigenze dell'amministrazione, che potrebbe comportare, la trasformazione di alcuni posti inquadrati in una determinata area e profilo professionale, ad un'altra, con una conseguente rimodulazione della spesa.

Di seguito il Piano delle assunzioni per l'anno 2024, con la copertura e relative modalità di posti nuovi, vacanti o che si prevedono tali, anche a seguito di atti già assunti, tenuto conto del quadro sopra dettagliato:

N.	Area	Area di inquadramento	Profilo professionale	Procedura di reclutamento	Decorrenza prevista
1	Area Polizia Locale	Area degli Istruttori	Agente di Polizia Locale	Concorso pubblico, ovvero l'utilizzo delle graduatorie valide di altri enti, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D. Lgs. n. 165/2001	01/02/2024
2	Area Polizia Locale	Area degli Istruttori	Agente di Polizia Locale	Concorso pubblico, ovvero l'utilizzo delle graduatorie valide di altri enti, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D. Lgs. n. 165/2001	01/08/2024
3	Area Affari Generali e Servizi Sociali	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico, ovvero l'utilizzo delle graduatorie valide di altri enti, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D. Lgs. n. 165/2001	01/08/2024
4	Area Lavori Pubblici - Tecnico Manutentiva	Area degli Operatori esperti	Operaio Specializzato Autista - Giardiniere - Muratore	Concorso pubblico, ovvero l'utilizzo delle graduatorie valide di altri enti, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D. Lgs. n. 165/2001	01/08/2024

5	Area Lavori Pubblici - Tecnico Manutentiva	Area degli Operatori esperti	Operaio Specializzato Autista - Giardiniere - Muratore	Concorso pubblico, ovvero l'utilizzo delle graduatorie valide di altri enti, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D. Lgs. n. 165/2001	01/08/2024
---	--	------------------------------	--	---	------------

PROGRESSIONI VERTICALI

Le Progressioni Verticali, cioè tra Aree di inquadramento professionale, rappresentano un percorso di crescita professionale riservato ai dipendenti dell'amministrazione e comportano un avanzamento verso una categoria superiore.

Tramite il ricorso a questo istituto, è possibile prevedere il passaggio da un'Area, ex categoria alla superiore riservando al personale che ne abbia titolo la partecipazione ad apposite procedure selettive con due possibili percorsi:

- procedure ordinarie, la cui disciplina, sebbene richiamata nei contratti collettivi, trae origine unicamente dalla legge, come previsto dell'art 52 comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001;
- procedure speciali, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (art. 5 e art. 13 comma 6), che possono dispiegarsi mediante la definizione di criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

L'Ente si riserva di individuare l'effettiva procedura da seguire, per la copertura dei posti destinati con la presente programmazione alle progressioni verticali, anche sulla scorta della definizione dei necessari criteri.

La programmazione relativa ai posti da coprire con progressioni verticali, a partire dall'annualità 2024, è dettagliata come segue:

AREA CLASSIFICAZIONE INQUADRAMENTO	N. POSTI	SPESA NECESSARIA IN RAGIONE D'ANNO AL NETTO DI IRAP
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1	€ 2.838,09

Sulla scorta della previsione dei posti da coprire come sopra evidenziato, di seguito la dotazione organica risultante:

FABBISOGNO 2024-2026 - PIANO ASSUNZIONALE 2024 E DOTAZIONE ORGANICA:

AREA	FIGURA PROFESSIONALE	EX CAT. / AREA INQUADRAMENTO	POSTI COPERTI AL 01/01/2024	FABBISOGNO 2024-2026 ANNO 2024	PROGRESSIONI VERTICALI A PARTIRE DAL 2024
AFFARI GENERALI E SERVIZI SOCIALI	Istruttore Direttivo	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto		
	Assistente Sociale	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto		
	Assistente Sociale	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto		
	Istruttore Amministrativo	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto		
	Istruttore Amministrativo	Ex C/Area degli Istruttori	Vacante	1	
	Istruttore Amministrativo	Ex C/Area degli Istruttori	Vacante		
	Bibliotecaria	Ex C/Area degli Istruttori	Vacante		
	Bibliotecaria Part-time 28 h. settimanali	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto		
	Esecutore Assistente Bibliotecario	Ex B/Area degli Operatori esperti	Coperto		
TOT. 9					
SERVIZI DEMOGRAFICI - STATO CIVILE - ELETTORALE	Istruttore Direttivo	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto		
	Istruttore Amministrativo	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto		
	Esecutore Amministrativo	Ex B/Area degli Operatori esperti	Coperto		
TOT. 3					

AREA	FIGURA PROFESSIONALE	EX CAT. / AREA INQUADRAMENTO	POSTI COPERTI AL 01/01/2024	FABBISOGNO 2024-2026 ANNO 2024	PROGRESSIONI VERTICALI A PARTIRE DAL 2024
ECONOMICO FINANZIARIA - TRIBUTI	Istruttore Direttivo Ragioniere Part-time 18 h. settimanali	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto		
	Istruttore Direttivo Part-time 28 h. settimanali	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto		
	Ragioniere	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto		
TOT. 3					
LAVORI PUBBLICI - TECNICO MANUTENTIVA -	Istruttore Direttivo	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto		
	Istruttore Tecnico	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto		
	Istruttore Amministrativo (condiviso al 50% delle ore con l'Area Urbanistica Edilizia Privata)	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto		
	Operaio Specializzato Autista - Giardiniere - Muratore	Ex B/Area degli Operatori esperti	Coperto		
	Operaio Specializzato Autista - Giardiniere - Muratore	Ex B/Area degli Operatori esperti	Vacante	1	
	Operaio Specializzato Autista - Giardiniere - Muratore	Ex B/Area degli Operatori esperti	Vacante	1	
	Operaio Specializzato - Autista	Ex B/Area degli Operatori esperti	Coperto		
TOT. 6,5					

AREA	FIGURA PROFESSIONALE	EX CAT. / AREA INQUADRAMENTO	POSTI COPERTI AL 01/01/2024	FABBISOGNO 2024-2026 ANNO 2024	PROGRESSIONI VERTICALI A PARTIRE DAL 2024
URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA	Da Geometra a Istruttore Direttivo	Ex C/Area degli Istruttori a Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto		1
	Istruttore Amministrativo (condiviso al 50% delle ore con l'Area Urbanistica Edilizia Privata)	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto		
TOT. 1,5					
POLIZIA LOCALE	Commissario di Polizia Locale	Ex D/Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Coperto		
	Agente di Polizia Locale	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto		
	Agente di Polizia Locale	Ex C/Area degli Istruttori	Coperto		
	Agente di Polizia Locale	Ex C/Area degli Istruttori	Vacante	1	
	Messo Autista	Ex B/Area degli Operatori esperti	Coperto		
TOT. 5					

La dotazione organica vigente per l'anno 2024 risulta sintetizzata come segue:

- alla data del 01/01/2024 i posti della dotazione organica risultano n. 27 di cui n. 5 posti vacanti; con l'introduzione, nel presente Piano del Fabbisogno 2024-2026, di un nuovo posto, Area degli Operatori esperti, l'attuale dotazione organica costa di n. 28 posti;

Si dà atto che con il presente Piano del Fabbisogno del personale 2024-2026 e il piano assunzionale 2024, si dispone altresì:

- copertura dei posti che si potranno rendere vacanti a seguito di cessazioni dal servizio, fermo il rispetto del limite finanziario;
- trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo pieno di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale previa richiesta, fermo restando il rispetto del limite finanziario;
- i posti previsti nel piano del fabbisogno e l'indicazione delle Unità Organizzative e di destinazione hanno valore di programmazione generale; non costituisce variazione del presente piano del fabbisogno l'eventuale diversa assegnazione delle effettive risorse di personale, disposta in fase

di attuazione da parte del Titolare di incarico di Elevata Qualificazione competente al personale che, nell'avviare le procedure di reclutamento, può variare l'assegnazione alla struttura, essendo la dotazione organica un limite finanziario complessivo;

- compete al Segretario Comunale attuare le procedure alternative per la copertura del posto e le assunzioni previste;
- oltre alla copertura dei posti previsti nel piano delle assunzioni, restano liberi i provvedimenti di mobilità interna in quanto espressione del potere di organizzazione sancito dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 165/01;

Si conferma l'attivazione a supporto della regolare funzionalità degli uffici delle diverse forme di risorse a supporto del lavoro e di tirocinio quali LPU, Doti Comune, Servizio Civile, secondo la programmazione in atto nell'ente e nel rispetto della normativa vigente. Si precisa che le spese conseguenti non costituiscono spese di personale.

CATEGORIE PROTETTE E RISERVE PERSONALE

Questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla Legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2024/2026 non si prevede di ricorrere alla forma di reclutamento previsti dalla normativa richiamata.

Nell'attuazione della programmazione del personale si tiene conto della riserva di Legge prevista nel D.Lgs. n. 66/2010, commi 3 e 4 dell'articolo 1014 e commi 3 e 9 dell'articolo 678, per cui, per l'assunzione agli impieghi civili nelle pubbliche amministrazioni di personale non dirigente, opera la riserva obbligatoria di posti a favore dei militari di truppa delle Forze armate, congedati senza demerito dalle ferme contratte anche al termine o durante le rafferme, fermi restando i diritti dei soggetti aventi titolo all'assunzione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 23 novembre 1988, n. 509, e della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

Si terrà conto nella definizione delle procedure di reclutamento della normativa in materia di categorie riservatarie, preferenze e parità di genere, come aggiornata dal nuovo D.P.R. 487/1994, modificato dal D.P.R. n. 82/2023.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022, all'art. 54 ha previsto:

“Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative”.

Il Comune di San Fermo della Battaglia intende identificare, tra gli obiettivi operativi, quello di realizzare piani di formazione in linea con le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, attivando le più opportune risorse interne ed esterne disponibili.

Da questo presupposto discende, tra l'altro, una rivista modalità operativa dell'organizzazione dell'attività formativa a favore dei dipendenti a partire dall'anno 2025, consolidata mediante interventi per una più efficace e puntuale gestione dell'intero procedimento, sia sul fronte autorizzatorio che della conseguente realizzazione, valorizzazione e rendicontazione.

È tutt'ora in corso la pianificazione complessiva della formazione del personale in relazione ai diversi profili ed ambiti.

Il Piano della formazione prevede:

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Utilizzando prioritariamente le risorse destinate a questa parte dell'attività formativa, si prevede di realizzare la formazione in materia di

- ✓ salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ai sensi della normativa vigente del D.Lgs. n. 81/2008;
- ✓ anticorruzione e trasparenza per l'attuazione del relativo Piano piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) - triennio 2024 – 2026 come sviluppato alla sez. 2.3 rischi corruttivi e trasparenza.

FORMAZIONE A RICHIESTA

Al di là dei programmi trasversali gestiti unitariamente, rimane la possibilità di partecipare a specifiche proposte formative e di aggiornamento coerenti con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, anche direttamente connessi a specifici obiettivi assegnati ai Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e alle loro alle diverse Unità e Ambiti Organizzativi di riferimento.

Riportiamo di seguito una sintesi della effettiva attività di formazione realizzata da gennaio a dicembre 2023 e dai mesi da gennaio a marzo 2024:

DESCRIZIONE	ENTE FORMATORE	DATA	U.O. AMBITO ORG. DI RIFERIMENTO
Corso di formazione per primo rilascio utilizzatore professionale di prodotti fitosanitari	Fondazione Minoprio	Aprile 2023	Lavori Pubblici - Tecnico Manutentiva
Edilizia 2023: innovazioni (normative e giurisprudenziali). La stagione della semplificazione	UPEL - Unione Provinciale Enti Locali	27/03/2023	Urbanistica - Edilizia Privata
Corso di formazione addetti alla conduzione di trattori agricoli	Studio di Consulenza Cristiano Fiocchi	03/05/2023	Lavori Pubblici - Tecnico Manutentiva
Corso di aggiornamento per Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	Società DATEK 22 SRL		Lavori Pubblici - Tecnico Manutentiva
Paesaggio 2023: innovazioni (normative e giurisprudenziali). L'emersione del paesaggio diffuso, oltre i beni vincolati	UPEL - Unione Provinciale Enti Locali	17/04/2023	Urbanistica - Edilizia Privata
Dal reddito di cittadinanza all'assegno di inclusione e al supporto per la formazione e il lavoro	UPEL - Unione Provinciale Enti Locali	16 giugno 2023 6 luglio 2023 29 settembre 2023	Servizi Sociali
Servizi Sociali, servizi alla persona e servizi di refezione scolastica nel nuovo Codice dei contratti pubblici	UPEL - Unione Provinciale Enti Locali	24/10/2023	Servizi Sociali
Prime indicazioni sulla predisposizione del Bilancio 2024-2026	Civica srl	29/11/2023	Economico Finanziaria
"Corso abilitante messi notificatori ex L. 296/2006 art. 1 c. 158 e ss. e di aggiornamento per messi comunali"	UPEL - Unione Provinciale Enti Locali	12 e 13 marzo 2024	Polizia Locale

SEZIONE 4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

4.1 SISTEMA DI MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- dal Nucleo di Valutazione relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

SEZIONE 4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Struttura organizzativa	Deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 18.07.2022
Elenco responsabilità Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	Settore DEMOGRAFICI dott. Tarzi Lucio M.L Decreto del Sindaco n. 01/23 del 02.01.2023 Settore AFFARI GENERALI dott.ssa Trombetta Paola G. Decreto del Sindaco n. 28/22 del 23.06.2022 Settore FINANZIARIO E TRIBUTI dott.ssa Gallitognotta Barbara Decreto del Sindaco n. 58/22 del 10.10.2022 Settore LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE p.i.e. Grisoni Luca Decreto del Sindaco n. 29/22 del 23.06.2022 Settore URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA p.i.e. Grisoni Luca Decreto del Sindaco n. 30 del 23.06.2022 Settore POLIZIA LOCALE Signor Leanza Francesco Decreto del Sindaco n. 31/22 del 23.06.2022
Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio	Settore DEMOGRAFICI n. 3 dipendenti - assegnati 3 Settore AFFARI GENERALI n. 9 dipendenti - assegnati 6 Settore FINANZIARIO E TRIBUTI n. 3 dipendenti - assegnati 3 Settore LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE n. 6,5 dipendenti - assegnati 4,5 Settore URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA n. 1,5 dipendenti - assegnati 1,5 Settore POLIZIA LOCALE n. 5 dipendenti - assegnati 4