

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE
DEL COMUNE DI PROPATA
(PIAO) – 2024/2026**

**Sottosezione 2.2
PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE
2024**

Ferma restando l'osservanza quotidiana, scrupolosa, dei Regolamenti interni e delle disposizioni dello Statuto in aggiunta alla normativa nazionale/regionale e comunitaria vigente, al personale dipendente - che in presenza di dubbi/perplexità è chiamato a confrontarsi sempre e preventivamente con il Segretario comunale - sono assegnati, per il 2024, gli obiettivi di seguito descritti. L'elenco degli obiettivi di seguito riprodotto è stato redatto tenendo conto che :

- l' art. 7, comma 5 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii. dispone che *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese”* ;

- l' art. 10, comma 4 del D.Lgs. 14.03.2013, n. 33 e ss.mm.ii. statuisce che *“Le Amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance. ”*, (individuale e organizzativa).

L' ente è perfettamente a conoscenza che in base alla vigente normativa nazionale il Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni non è volto a realizzare astratte classifiche dei dipendenti né, tanto meno, può essere ridotto a mero strumento per attivare *“premi e punizioni”*. Al contrario, il sistema di valutazione è soprattutto un fondamentale mezzo per conoscere e migliorare la realtà organizzativa e per valorizzare al massimo la principale risorsa di cui si avvale l' ente, cioè il personale. Il sistema di valutazione dovrebbe rispondere, pertanto, alle seguenti esigenze:

- migliorare le prestazioni orientandole verso una sempre migliore partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi dell' Ente;

- censire il potenziale umano e le competenze detenute in funzione delle attività e dei servizi erogati;

- valorizzare al meglio le risorse umane dell' ente facendo emergere sia le esigenze e le condizioni per un miglior impiego del personale sia le eventuali esigenze ed opportunità di formazione;

- valorizzare il personale più qualificato e attivo, introducendo una gestione del personale basata sui principi della meritocrazia;

- favorire il processo di cambiamento organizzativo e l' affermazione di una nuova cultura gestionale. A tal uopo, va chiarito che il Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, oltre ad essere uno strumento di giudizio, è destinato a inserirsi nel processo manageriale di gestione dell' attività lavorativa.

L' Amministrazione di governo è consapevole che entro l' anno in corso - a valere per l' anno 2025 - occorrerà procedere alla revisione integrale del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, al fine di contestualizzarlo alle ridottissime dimensioni dell' Ente. Per gli obiettivi di performance 2024, non è da escludere fin da adesso che - nel 2025 - alla loro misurazione e valutazione provveda, in un' ottica di imparzialità oltre che di contenimento della spesa pubblica il Segretario comunale titolare. (In assenza di Segretario comunale titolare, alla misurazione e valutazione della performance 2024 provvederà il Sindaco pro-tempore).

Seguono gli obiettivi di performance 2024, che stante le caratteristiche organizzative dell'Ente e tenuto conto del numero esiguo di personale in servizio, sono stati "pesati" come "ALTI, con la conseguenza che se raggiunti in concreto il valore di ognuno sarà pari a 100/100. Resta inteso, altresì, che nell'agire quotidiano, il personale dipendente è tenuto al rispetto della normativa nazionale vigente in tema di Trasparenza ed in tema di prevenzione e lotta della corruzione.

Stante le risorse finanziarie contenute - come risulta dal vigente bilancio comunale 2024-2026, che, ad oggi non consentono di poter definire con un grado accettabile di completezza la programmazione di obiettivi strategici per il 2025 e il 2026 - gli obiettivi di seguito descritti attengono alla sola annualità 2024.

N. 1			
Obiettivo	Regolarizzazione e digitalizzazione degli atti inerenti i Cimiteri di Propata capoluogo e della frazione di Bavastrelli.		
Annualità	2024		
Descrizione	Prosecuzione del progetto intrapreso nel corso del 2023 di regolarizzazione e digitalizzazione degli atti inerenti i Cimiteri di Propata (Propata capoluogo e Bavastrelli). Nel corso del 2024 la sistemazione avrà come oggetto le concessioni dei loculi in scadenza.		
Parametri di risultato	2024	2025	2026
Verifica degli atti e relativa archiviazione digitalizzata	<ul style="list-style-type: none"> - Termine entro il quale perfezionare il progetto : 31/12/24 - Risorse finanziarie investite, come da Determinazioni di impegno adottate. Ai fini della misurazione della performance si terrà conto di eventuali variazioni di bilancio, adottate nel corso dell'anno. 		
Personale coinvolto	Realini Silvia		
Peso/Valore Obiettivo	Alto		

Note: La ratio dell' obiettivo è la costruzione ordinata e responsabile di un registro, che consenta nel medio-lungo periodo una verifica tempestiva dello stato di ogni singola concessione cimiteriale.

N. 2			
Obiettivo	<u>Progetto riqualificazione e messa in sicurezza del Cimitero di Propata (Frazione principale).</u>		
Annualità	2024		
Descrizione	Attività istruttorie tecniche e contabili , strumentali a riqualificare e mettere in sicurezza il Cimitero di Propata (frazione principale) dopo che nel 2023 si sono conclusi gli interventi per la riqualificazione e messa in sicurezza del Cimitero della frazione di Bavastrelli.		
Parametri di risultato	2024	2025	2026
Verifica degli atti e relativa archiviazione digitalizzata	<ul style="list-style-type: none"> - Termine entro il quale perfezionare il progetto : 31/12/24 - Risorse finanziarie investite, come da Determinazioni di impegno adottate. Ai fini della misurazione della performance si terrà conto di eventuali variazioni di bilancio, adottate nel corso dell' anno. 		
Personale coinvolto per i rispettivi ambiti di competenza	Realini Silvia (Preposta all' istruttoria tecnico-amministrativa) - Dott.ssa Trevisan Paola (Preposta all' istruttoria tecnico-contabile)		
Peso/Valore Obiettivo	Alto		
Note: La ratio dell' obiettivo è la salvaguardia dell' incolumità pubblica oltre che il rispetto della normativa vigente in tema di tutela della salute pubblica. L' obiettivo in questione risponde, altresì, ad esigenze di tutela del culto dei morti.			

N. 3				
Obiettivo	<u>Gestione degli atti inerenti ai finanziamenti PNRR</u>			
Annualita'	2024			
Descrizione	Il personale coinvolto dovra' gestire efficientemente ed efficacemente tutti gli atti propedeutici ai finanziamenti ottenuti attraverso i fondi PNRR (Elisoccorso e tutti i finanziamenti relativi alla digitalizzazione degli Enti Pubblici).			
Parametri di risultato	2024	2025	2026	
Verifica degli atti e controllo delle tempistiche di realizzazione	- Rispetto delle tempistiche, secondo i cronoprogrammi vigenti.			
Personale coinvolto per i rispettivi ambiti di competenza	Realini Silvia (Preposta all' istruttoria tecnico-amministrativa) - Trevisan Paola (Preposta all' istruttoria tecnico-contabile)			
Peso/Valore Obiettivo	Alto			
Note	La ratio dell' obiettivo di miglioramento della "Digitalizzazione" degli Uffici è quella di migliorare il senso di vicinanza dell' Ente ai cittadini. Nel caso della realizzazione dell' elisoccorso, la ratio dell' obiettivo è principalmente la salvaguardia della vita delle persone residenti, in situazioni gravi, rispetto alle quali la tempestività dei soccorsi si presenta come indispensabile per salvare vite umane. Inoltre, la realizzazione dell' Elisoccorso assolve al fine di creare tra i residenti un senso di rassicurazione ulteriore, a fronte di emergenze.			

N. 4				
Obiettivo	<u>Predisposizione del Regolamento sulle sponsorizzazioni</u>			
Annualita'	2024			
Descrizione	Predisposizione sia dello schema di regolamento sia della proposta di Deliberazione consiliare, alla quale va allegato il succitato schema			
Parametri di risultato	2024	2025	2026	
	- Specifica descrizione dell' iter del procedure di sponsorizzazione. - Esame ed approvazione del			

	Regolamento de quo - ad opera del Consiglio comunale - entro il 31/12/2024		
Personale coinvolto	Dott. ssa Paola Trevisan		
Peso/Valore Obiettivo	Alto		
NOTE	L' Istituto delle sponsorizzazioni rappresenta un' opportunità per accentuare la vocazione turistica del Comune, acquisendo risorse utili da parte di sponsor. Peraltro, l' istituto della sponsorizzazione, non trovando una compiuta regolamentazione a livello di legislazione nazionale, presenta non poche insidie per gli enti locali - specie di piccole dimensioni - che vi fanno ricorso.		

N. 5			
Obiettivo	<u>Predisposizione del Regolamento di disciplina del servizio economale</u>		
Annualità	2024		
Descrizione	Predisposizione sia dello schema di regolamento sia della proposta di Deliberazione consiliare, alla quale va allegato il succitato schema		
Parametri di risultato	2024	2025	2026
	<ul style="list-style-type: none"> - Specifica descrizione dell' iter del procedimento di spesa economale. - Esame ed approvazione del Regolamento de quo - ad opera del Consiglio comunale - entro il 31/12/2024 - 		
Personale coinvolto	Dott. ssa Paola Trevisan		
Peso/Valore Obiettivo	Alto		
Note	Stante l' assenza a tutt' oggi di una compiuta regolamentazione in materia di servizio economale, si ritiene doveroso		

	<p>dotare l' Ente di un regolamento ad hoc, che valga quale cartina di tornasole per il personale dipendente nell' istruttoria di spese - che sia pure di piccola entita' - meritano di essere attenzionate avuto riguardo alla stringente e rigorosa normativa, sia in tema di trasparenza sia in tema di prevenzione e lotta alla corruzione.</p>
--	---

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

**SOTTO SEZIONE 3.1 – Programmazione struttura organizzativa, lavoro agile e
programmazione piano triennale dei fabbisogni del personale**

2.1 Consistenza di personale al 31 dicembre 2023

Il personale dipendente al 31/12/2023 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Categoria A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)	Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)	Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)	Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno						
Tempo indeterminato e parziale			1	1		2
Tempo determinato e pieno						
Tempo determinato e parziale						
TOTALE			1	1		2

Il Comune di Propata si avvale, in supporto all'area tecnica di dipendente C5 attraverso il c.d. scavalco d'ecedenza previsto dall'art.1, comma 577, della Legge n.311/2004 che stabilisce: "I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza". Tale rapporto, equiparato al tempo determinato, è soggetto ai limiti di spesa previsti per tale categoria.

Il limite previsto per il Comune di Propata, essendo un Comune non soggetto al patto di stabilità, è relativo alla spesa per tempo determinato sostenuta nell'anno 2009 pari ad € 12.000,00. L'attuale spesa per il tempo determinato prevista per il 2024 è pari a complessivi € 5.824,89 comprensivi di oneri.

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente, la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti è la seguente:

Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)

PROFILO	N° dipendenti
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE C1	1

Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)

PROFILO	N° dipendenti
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE D1	1
...	

2.2 - Piano triennale del fabbisogno di personale

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umane coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

Limiti alla spesa di personale calcolati secondo il D.L. 34/2019:

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2019	2020	2021	Media del triennio
Titolo 1	167.064,46	167.966,02	172.171,97	€ 169.067,48
Titolo 2	138,10	28.034,79	30.304,41	€ 19.492,43
Titolo 3	42.298,05	34.465,53	67.098,72	€ 47.954,10
Totale entrate correnti	€ 209.500,61	€ 230.466,34	€ 269.575,10	€ 236.514,02
FCDE iniziale			14.350,33	
Entrate correnti nette				€ 222.163,69

Spesa del personale	
Spesa del personale 2019	61.855,49

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	27,84%

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%	33,50%

Esito del test di verifica	
SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE	SI
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE	NO

Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	€ 65.538,29
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2019	€ 3.682,80

Calcolo incrementi della spesa 2020 - 2025	
Spesa del personale 2019	€ 58.135,78

Fascia demografica dell'ente	
Comuni con meno di 1.000 abitanti	

Calcolo incrementi annuali massimi rispetto alla spesa 2019

Periodi	Anno	% incremento	Incremento totale	Incremento dell'anno	Resti assunzionali 2015 - 2019	Incremento spesa annuale con resti
Periodo transitorio	2020	23,0%	€ 13.371,23	€ 13.371,23	€ -	€ 13.371,23
	2021	29,0%	€ 16.859,38	€ 3.488,15	€ -	€ 3.488,15
	2022	33,0%	€ 19.184,81	€ 2.325,43	€ -	€ 2.325,43
	2023	34,0%	€ 19.766,17	€ 581,36	€ -	€ 581,36
	2024	35,0%	€ 20.347,52	€ 581,36		€ 581,36
Totale per verifica				€ 20.347,52		

Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 12.000,00
- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno corrente, al netto delle esclusioni previste dalla normativa vigente: € 5.824,89

Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e riallocazione delle risorse

La presente sezione intende evidenziare potenziali tendenze nell'evoluzione dei fabbisogni connessi a modifiche organizzative e funzionali in atto. Queste variazioni possono essere causate da fattori interni o esterni, per i quali è richiesta una discontinuità nei ruoli o nelle competenze delle risorse umane presenti.

Ad esempio, la digitalizzazione dei processi può comportare la necessità di rafforzare competenze specifiche, anche riducendo il numero di personale impiegato in determinate attività.

Anche il potenziamento o la dismissione di servizi, attività o funzioni, così come le esternalizzazioni o internalizzazioni, possono influire sul fabbisogno di personale.

È quindi essenziale monitorare l'evoluzione dei fabbisogni per garantire una gestione efficiente del capitale umano e la continuità delle attività amministrative. La conoscenza delle novità nel fabbisogno di personale consente di adattarsi in modo tempestivo ai cambiamenti e di mantenere una dotazione di personale coerente con il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

In ragione di quanto sopra evidenziato, nei percorsi di reclutamento del personale si presterà particolare attenzione all'accertamento delle conoscenze e delle abilità richieste per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

Come già evidenziato nella sezione del P.I.A.O. 2023/2025 sezione programmazione del fabbisogno del personale, L'esito dell'analisi sull'evoluzione dei fabbisogni, effettuata internamente, aveva portato alla seguente conclusione: seppur, a seguito dell'aumento delle lavorazioni dovute alla partecipazione del Comune di Propata ai bandi di finanziamento del Ministero ed a quelli concernenti il PNRR, che si aggiungevano alle già numerose scadenze ed adempimenti previsti per gli enti locali, si è reso necessario l'aumento delle ore del dipendente categoria D1 con un aumento da nr. 18 a nr. 24 ore settimanali. La percentuale di part time è passata, pertanto, dal 50% al 66%. Con tale aumento si è riusciti a far fronte all'incremento delle lavorazioni, pur rimanendo nei limiti del rispetto della normativa vigente in tema di nuove assunzioni.

Più precisamente con l'aumento di nr. 6 ore settimanali della risorsa cat D1 la spesa complessiva di personale annua è aumentata ad € 62.072,08 nel rispetto del limite massimo previsto dal D.L. 34/2019 ammontante ad €

65.538,29. L'aumento di spesa di personale è stato previsto nel Bilancio di previsione 2023-2025 e trova pertanto copertura con le risorse di Bilancio disponibili.

Non sono previste modifiche ulteriori al personale per gli anni 2024 - 2025 – 2026 dando atto che per l'anno in corso, stante il prossimo congedo per maternità di una delle due dipendenti in servizio, si renderà indispensabile il ricorso all'istituto del "quasi scavalco" di cui all'art. 1 comma 557 Legge 311/2004, per il quale si stima una spesa non superiore ai 5.000,00 euro annui (cifra che confermerebbe il rispetto della soglia prevista per la spesa del personale a tempo determinato).

Il Comune di Propata continua ad essere impegnato anche sul fronte della digitalizzazione. Recentemente, giusta determinazione nr. 16 del 29/03/2024 stato conferito incarico a ditta specializzata chiamata ad assicurare il rispetto della normativa sulla tutela della privacy nell'attività di redazione e pubblicazione degli atti di competenza degli uffici.

La programmazione del fabbisogno di personale sopra riportata è prevista dall'art. 39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ed è stata approvata secondo le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA*" emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 e secondo le indicazioni di cui alla "*Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022.

L'Organo di revisione ha verificato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale tenga conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa, e ha ritenuto – giusto parere acquisito al protocollo comunale nr.... Del - coerente la programmazione dei fabbisogni con le esigenze finanziarie sopra espresse.

Per il triennio 2024-2026 non sono previste cessazioni del personale attualmente in servizio.

2.3 – Piano di formazione risorse umane

Il ruolo della formazione quale leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Ente è ribadito dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che agli articoli 54 "*Principi generali e finalità della formazione*", 55 "*Destinatari e processi della formazione*" e 56 "*Pianificazione strategica di conoscenze e saperi*" conferma l'importanza dei processi formativi nell'ambito della corrente fase di rinnovamento e modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle attività istituzionali.

Attraverso la formazione, la P.A. può sviluppare i punti di forza dei dipendenti, aiutandoli a costruire le competenze e le conoscenze necessarie per affrontare nuove sfide lavorative. Essa è quindi una leva strategica per accrescere la resilienza e la capacità di adattamento ai cambiamenti, anche in funzione delle importanti innovazioni tecnologiche, progettuali ed organizzative che attendono il comparto pubblico italiano, come sottolineato nel "*Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*" e come inevitabilmente emerso nell'ambito del PNRR.

In tale contesto, risulta pertanto indispensabile incoraggiare processi di rafforzamento delle competenze professionali.

Alla luce delle già indicate considerazioni, l'amministrazione ha elaborato il seguente piano formativo per l'anno 2023:

PIANO FORMATIVO - Anno 2024

Finalità

La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente pubblico adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento.

Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa e investimento, nonché al rafforzamento di professionalità e competenze.

Obiettivo finale è quello di realizzare un'Amministrazione con forti capacità gestionali orientate al miglioramento qualitativo dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese.

Assicurare la programmazione e la pianificazione delle attività formative rappresenta uno degli obiettivi fondamentali dell'Ente per garantire la disponibilità di risorse professionali qualificate ed aggiornate.

Il Piano esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione e individua obiettivi concreti da perseguire a breve termine attraverso l'erogazione di specifici interventi e con particolare attenzione al tema di prevenzione della corruzione.

La definizione del Piano di formazione viene attuata tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche.

Il piano dovrà inoltre tenere conto delle risorse necessarie per la sua realizzazione.

La formazione rappresenta un diritto dei dipendenti di conseguenza, l'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità.

Gli interventi formativi vanno ascritti nel contesto di un sistema che consenta di definire:

- tipologie e dimensioni dei bisogni formativi;
- servizi di competenza professionale;
- servizi di contenuto formativo;
- priorità degli interventi formativi;
- metodologia didattica ritenuta più idonea;
- strumenti attuativi;
- risorse necessarie;
- qualità degli interventi realizzati.

Il sistema metodologico si sviluppa attraverso diverse fasi del processo formativo ossia:

- rilevazione dei fabbisogni formativi prioritari;
- analisi degli stessi e programmazione degli interventi formativi;
- analisi delle risorse finanziarie disponibili e dei limiti in materia di spesa;
- organizzazione e gestione dei corsi;
- controllo, analisi e valutazione dei risultati.

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati per valutarne l'efficacia (crescita professionale, impatto organizzativo, miglioramento dei servizi al cittadino) e la qualità.

Tenute presenti le finalità, il Servizio Personale ha avviato il percorso per pianificare la formazione per i dipendenti del Comune di Propata per l'anno 2024, per definire obiettivi, e percorsi formativi mirati.

Attività prodromica alla redazione del Piano Formativo è l'analisi dei bisogni dei tre soggetti coinvolti in questo processo: dipendenti, responsabili e amministratori.

Analisi dei bisogni.

Il Servizio personale ha proceduto tenendo conto dell'analisi annuale dei bisogni, rilevando, prima di tutto, i bisogni formativi individuali dei dipendenti, attraverso una richiesta ai Capisettore dell'Ente.

Dai dati trasmessi i bisogni formativi dei dipendenti sono sempre circoscritti alla legislazione generale dell'attività amministrativa relativa agli Enti Locali in considerazione delle riforme che interessano la P.A., alla preparazione specialistica di settore e alle conoscenze relative alle evoluzioni in materia di appalti e contratti. Il dipendente sente forte l'esigenza di essere preparato e, quindi, formato, sugli aspetti amministrativi generali e di tipo specialistico.

Analisi dei bisogni organizzativi.

La rilevazione del fabbisogno organizzativo è avvenuta attraverso la valutazione effettuata con i dipendenti sui bisogni rilevati e/o comunque ritenuti fondamentali. In questa sede sono emerse alcune aree di interesse trasversale: aspetti generali dell'evoluzione normativa che riguarda gli Enti locali.

Bisogni dell'amministrazione.

Per la redazione del Piano formativo diventa particolarmente rilevante far emergere l'interesse dell'Amministrazione ad avere personale formato, aggiornato e motivato per il continuo processo di evoluzione che sta attraversando la Pubblica Amministrazione.

Scelte strategiche

Sulla base delle considerazioni sopra esposte, il piano si articola su due livelli:

- a) formazione generale di tipo amministrativo che riguarda in modo trasversale tutti i settori e che sappia tenere in considerazione gli obiettivi dell'ente per un'amministrazione che cambia e assume un ruolo e una cultura sempre più improntati al risultato.
- b) la formazione per lo sviluppo delle competenze specialistiche, sempre di interesse trasversale. Interventi formativi orientati a fornire le competenze che servono per svolgere e migliorare le attività dell'area di appartenenza, approfondendo quegli aspetti normativi e procedurali fondamentali per una competenza diffusa ad ogni livello.

Obiettivi generali

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;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società.

Obiettivo n. 1 ADEMPIMENTI STATO CIVILE E POLIZIA MORTUARIA

Obiettivo specifico: acquisizione di conoscenze maggiori in tema di normativa relativa alla gestione di casistiche inerenti alla polizia mortuaria e gestione cimiteri e affidamento servizi

Risultati attesi: acquisizione conoscenza normativa

Destinatari: dipendenti comunali

Docente: organizzazione in collaborazione con altri enti del territorio

Obiettivo n. 2 PREVENZIONE ALLA CORRUZIONE E TRASPARENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

Obiettivo specifico: fornire supporto e formazione per la maggiore acquisizione di autonomia nella gestione di tutte le fasi di gestione contabile del Comune

Risultati attesi: acquisizione di conoscenze specifiche

Destinatari: dipendenti comunali

Docente: organizzazione in collaborazione con altri enti del territorio ed organizzazione esterna in webinar

Obiettivo n. 3 NUOVI PROCESSI DI DIGITALIZZAZIONE DEL COMUNE

Obiettivo specifico: acquisire nuove conoscenze in materia di digitalizzazione per una maggiore trasparenza

Risultati attesi: acquisizione di nuove conoscenze in ambito dei processi di digitalizzazione dei servizi resi ai cittadini

Destinatari: dipendenti comunali

Docente: organizzazione in collaborazione con altri enti del territorio

RISORSE ED EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Il presente Piano comporta una spesa massima stimata in € 1.000,00.



COMUNE DI PROPATA

CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n.20 del 06/05/2024	Oggetto: <i>Esame della sezione 3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 sulla proposta di G.C.</i>
---------------------------------------	---

L' Organo di Revisione Economico-Finanziaria del Comune di Propata, il Revisore Unico, dott. Alessandro Viani,

VISTO l'art. 239 del D.Lgs 267/2000 (Testo Unico degli Enti Locali), in materia di funzioni dell'Organo di Revisione e di necessità di espressione di pareristica;

VISTA la delibera di C.C. n. 23 del 12/12/2023 avente ad oggetto "Approvazione Nota di aggiornamento D.u.p.s. 2024-2026;

VISTO il bilancio di previsione 2024-2026, approvato con deliberazione del C.C. n.24 del 12/12/2023;

PREMESSO che l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della Legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

VISTO il Decreto Legislativo n.75 del 25 maggio 2017 e le successive "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione l' 8 maggio 2018;

VISTA la delibera della Corte dei Conti numero 111 del 13 luglio 2018, sezione regionale di controllo per la Puglia, che ha attribuito centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'articolo 6 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del D.Lgs. 75/2017;

VISTO il D.Lgs. n.150/2009, in tema di performance e merito del personale;

VISTA la Legge n. 190/2012, in tema di prevenzione e lotta alla corruzione;

VISTO il D.Lgs. 14.03.2013, n. 33, in tema di Trasparenza dell'azione amministrativa.

VISTO l'articolo 53, comma 4 e seguenti del C.C.N.L. del comparto funzioni locali, stipulato il 21 maggio 2018;

VISTO l'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001 che obbliga ad indicare eventuali eccedenze di personale, anche in fase prospettica;

CONSIDERATO che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e smi, assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, tra cui il Piano dei Fabbisogni di Personale;

VISTO l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 predisposta a seguito di attenta valutazione:

1. del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;

2. delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
3. dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

DATO ATTO che, ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, il Segretario comunale ed il Responsabile del servizio finanziario hanno:

- a) elaborato la dotazione organica numerica e finanziaria del personale in servizio, verificando gli spazi finanziari disponibili per il personale a tempo indeterminato, alla luce delle risorse correnti concretamente disponibili nel bilancio di previsione, della spesa sostenuta nell'anno 2009 (per il lavoro a tempo determinato) e della spesa sostenuta nel 2019 (per il lavoro a tempo indeterminato);
- b) elaborata la dotazione organica teorica numerica e finanziaria così come sarebbe necessaria in base alla mole delle attività richieste dalla normativa vigente in relazione ai servizi esistenti;
- c) elaborata la dotazione organica numerica e finanziaria possibile nel rispetto del valore soglia di cui al D.L.34/2019;
- d) calcolata la capacità assunzionale secondo la normativa vigente, dando atto che è possibile passare da un costo del personale risultante dal consuntivo 2019 di € 61.855,49 ad un importo maggiore di € 3.682,80 (incremento calmierato);
- e) accertato che il personale in servizio presso il Comune di Propata è fortemente ridotto ed è costituito da n.2 unità di dipendenti di ruolo secondo la dotazione che segue:

Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)

PROFILO	N° dipendenti
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE C1	1

Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)

PROFILO	N° dipendenti
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE D1	1

RILEVATO che dal confronto con le spese del personale per il triennio 2019/2021 emerge che il valore medio di riferimento del triennio 2019/2021 da rispettare secondo il D.L. n.34/2019, per il Comune di Propata è pari a € 65.538,29;

DATO ATTO che, nonostante l'aumento delle lavorazioni dovute alla partecipazione ai bandi di finanziamento del Ministero ed a quelli concernenti il PNRR nonché delle già numerose scadenze ed adempimenti previsti per gli enti locali, il Comune di Propata non può procedere a nuove assunzioni a causa delle sue ridotte dimensioni ed entrate correnti. I limiti imposti dalla normativa vigente, come già indicato nel PIAO 2023-2025, hanno consentito unicamente l'incremento delle ore del dipendente categoria D1 da nr.18 a nr. 24 ore settimanali. La percentuale di part time è passata dal 50% al 66%. Tale aumento ha consentito di far fronte all'incremento delle lavorazioni, pur rimanendo nei limiti del rispetto della normativa vigente in tema di nuove assunzioni.

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ma non sussistono le condizioni per procedere ad assunzioni di nuovo personale.

DATO ATTO che il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 12.000,00
- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno corrente, al netto delle esclusioni previste dalla normativa vigente: € 5.824,89

CONSIDERATA la necessità dell'Ente di ricorrere ad un incarico ex. Art. 1, comma 557 della Legge 311 del 2004 necessario per colmare l'assenza dal servizio – a titolo di congedo di maternità – di una

delle due unità assunte a tempo parziale ed indeterminato; per il quale si stima una spesa non superiore ai 5.000,00 euro annui (cifra che confermerebbe il rispetto della soglia prevista per la spesa del personale a tempo determinato).

PRESO ATTO che l'aumento di spesa di personale, come sopra indicato, è stato previsto nel Bilancio di previsione 2024-2024, trova copertura con le risorse di Bilancio disponibili e non sono previste modifiche ulteriore al personale per gli anni 2024-2025-2026. L'impegno sul fronte della digitalizzazione, non darà luogo a nuove assunzioni ma eventualmente alla stipula di convenzione tra Comuni;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Tutto ciò premesso e considerato;

ACCERTA

La proposta di Giunta Comunale sull'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio (PIAO) 2024-2026 nella parte relativa al fabbisogno del personale (SEZIONE 3.1) come sopra descritta in sintesi, improntata al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e le cui deroghe sono analiticamente motivate, nonché, sulla base delle scelte già assunte in attuazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, le spese di personale dell'anno 2024 sono coerenti con il limite di spesa;

ED ESPRIME

ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Copia del presente verbale viene trasmesso al Sindaco, al Responsabile del Servizio Finanziario, nonché rimane agli atti dell'Organo di Revisione.

Letto, approvato e sottoscritto.

Propata li, 6 maggio '24

L'Organo di Revisione Economico-Finanziaria

Dott. Alessandro Viani

