Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
Comune di NOVENTA PADOVANA
Indirizzo: VIA ROMA 4 – 35027 – NOVENTA PADOVANA
Codice fiscale/Partita IVA: 80009610280 / 01471180289
Sindaco: MARCELLO BANO
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 41
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 11.533
Telefono: 0498952102
Sito internet: www.comune.noventa.pd.it
E-mail: protocollo@comune.noventa.pd.it
PEC: noventapadovana.pd@cert.ip-veneto.net

1.1. Analisi del contesto esterno

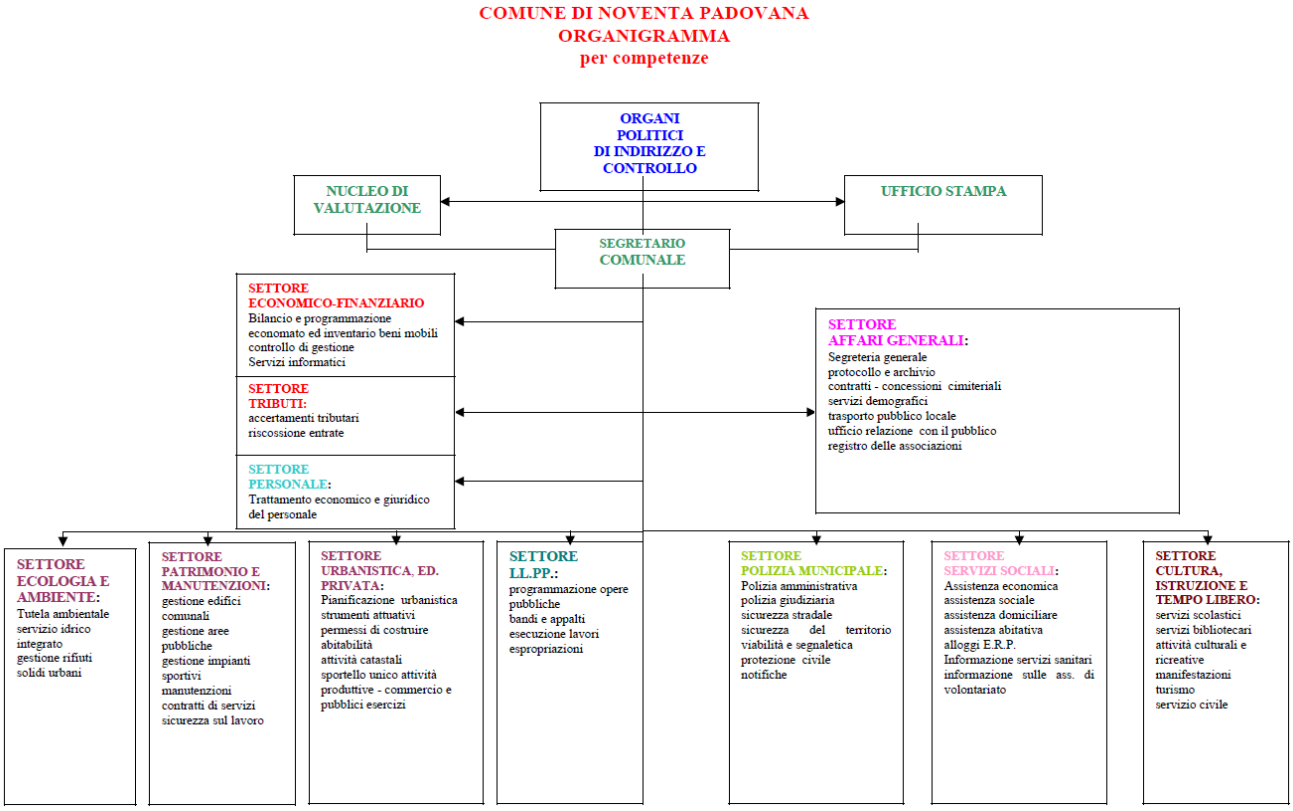
Per l'analisi del contesto esterno si rinvia alla Ses del DUP approvato con deliberazione di C.C. n. 50 del 23/12/2024.

1.2. Analisi del contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si rinvia alla Ses del DUP approvato con deliberazione di C.C. n. 50 del 23/12/2024.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di G.C. n. 14 del 28/01/2025.



1.2.2. Mappatura dei processi

Per la mappatura dei processi si rinvia alla deliberazione di G.C. n. 15 del 31/01/2025.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli enti con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla sezione strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di C.C. n. 50 del 23/12/2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli enti con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi di performance, si rimanda alla deliberazione di G.C. n. 29 del 27/02/2024 che qui si ritiene integralmente riportata. Si precisa che:

- ai sensi dell'art. 4bis comma 2 del D.L. 13/2023 s.m.i. e sulla base delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Rgs e dal Dipartimento della FP con la circolare 1/2024, ai singoli incaricati di E.Q. è stato affidato l'obiettivo annuale del rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni (30 gg per l'indicatore del tempo medio di pagamento e 0 per l'indicatore del tempo medio di ritardo).
- In materia di formazione del personale secondo quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la P.A. del 23/03/2023 e dalla Circolare del Ministro per la P.A. del

28/11/2023 è stato inserito l'obiettivo di sviluppo delle competenze digitali mediante l'applicativo "Syllabus".

- Ai sensi della Circolare del Ministro per la P.A. 14/01/2025 l'Ente prevede di garantire la formazione ai propri dipendenti per almeno 40 ore/annue.
- Ai sensi del D.Lgs. n. 222 del 2023, con note prot. 6870/2023 e 6871/2023 sono state individuate le figure di Disability Manager e Accessibility Manager rispettivamente nelle persone della Dott.ssa Eva Ceccarello, Responsabile del Settore Personale e Dott.ssa Luisa Calzavara, Responsabile dei Settori Affari Generali e Servizi Sociali.

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Si attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché di modifica agli obiettivi strategici e pertanto si conferma la programmazione in materia di prevenzione corruzione e trasparenza approvata con deliberazione di G.C. n. 15 del 31/01/2025.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa – obiettivi stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Per il miglioramento della salute di genere si rimanda alla deliberazione di G.C. n. 42 del 19/03/2024 di approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2024-2026.

3.1.2. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

Si rimanda al Piano Triennale per l'informatica edizione 2024-2026 di Agid il quale prevede che i comuni con una popolazione inferiore ai 15.000 abitanti non hanno l'obbligo di attivare uno strumento di rilevazione delle statistiche di utilizzo dei propri siti web ai fini del rispetto delle prescrizioni del GDPR.

3.1.3. Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

Per il miglioramento della salute finanziaria si rimanda ai documenti di programmazione finanziaria quali il Documento Unico di Programmazione approvato con C.C. n. 50 del 23/12/2024 ed il Bilancio di Previsione approvato con C.C. n. 51 del 23/12/2024.

3.2. Organizzazione del lavoro agile

In materia di Lavoro Agile si richiama quanto previsto dal nuovo CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022.
Si dispone:

- che lo svolgimento della prestazione non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- che venga garantita un'adeguata rotazione del personale che possa prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- di prevedere l'adozione di ogni adempimento, piattaforma digitale o cloud o comunque strumento tecnologico idoneo a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengano trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile.

Alla data odierna nessun dipendente svolge la propria attività lavorativa in modalità agile.

3.3 – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001,
n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale".

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.
Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.
Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi. I provvedimenti attuativi dell'art. 33

comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il D.L. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Spese del personale consuntivo anno 2023 al netto dell'Irap: euro 1.696.088,05, media delle entrate correnti 2021/2022/2023 ridotte FCDE 2023: 7.231.828,21.

Rapporto in percentuale: 23,45%.
Preso atto che l'ente si trova pertanto comunque ancora nella condizione di cui all'art. 5 del citato decreto attestandosi su un valore inferiore alla soglia del 27,00% prevista per la propria fascia demografica.

Tabella rapporto spesa del personale/entrate correnti

_	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022	11.682	f
	ANNI	**VALORE**	
Spesa di personale - rendiconto di gestione 2023 (al netto dell'IRAP)	2023	1.696.088,05	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	7.063.146,58	
	2022	7.497.459,66	
	2023	8.431.692,61	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		7.664.099,62	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	432.271,41	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		7.231.828,21	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		23,45%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,00%

	Media 2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto	rendiconto 2023
Spese macroaggregato 101	1.444.723,13	1.594.665,95
Spese macroaggregato 103	12.648,00	20.482,40
Irap macroaggregato 102	92.450,78	104.306,95
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	----	----
Altre spese: retribuzione segretario in convenzione	----	56.975,64
Altre spese: rimborso personale in comando	----	23.964,07
Altre spese: da specificare……	----	----
Totale spese di personale (A)	**1.549.821,91**	**1.800.395,01**
(-) Componenti escluse (B)	248.119,56	447.544,82
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)	----	97.742,89
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B - C	**1.301.702,35**	**1.255.107,30**
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)		

L'incremento teorico massimo di spesa del personale 2025 (spazio finanziario libero), ai sensi del DM 17 del 2020, risulta pari ad € 256.505,57, corrispondente ad un rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio pari al 23,45%.

Si dà atto della seguente cessazione non prevista avvenuta nel mese di dicembre 2024:

Data cessazione	Area	Profilo professionale	PT/ Tempo pieno	Ruolo/ Non ruolo	Stipendio annuo	Note
16/12/2024	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	50%	Ruolo	11.587,81	Dimissioni volontarie

Si precisa che il dipendente dimissionario era incardinato presso l'ufficio "Segreteria particolare" in posizione di staff.

Si richiama la successiva deliberazione di G.C. n. 14 del 28/01/2025 "Ridefinizione struttura organizzativa" con la quale viene disposto di istituire l'Ufficio Stampa che va a sostituire il sopra citato ufficio.

Tabella capacità assunzionale 2025-2026-2027

Anno 2025

Data cessazione	Area	Profilo professionale	PT/ Tempo pieno	Ruolo/ Non ruolo	Stipendio annuo	Note
31/12/2025	Operatori esperti	Operatore esperto amministrativo	100%	Ruolo	20.620,72	Pensionamento
12/02/2025	Istruttori	Agente/Istruttore di Polizia Locale	100%	Ruolo	23.175,61	Dimissioni volontarie
31/12/2025	Funzionari ed EQ	Funzionario amm-cont.	100%	Ruolo	25.146,71	Pensionamento

Anno 2026

Data cessazione	Area	Profilo professionale	PT/Tempo pieno	Ruolo/Non ruolo	Stipendio annuo	Note

Anno 2027

Data cessazione	Area	Profilo professionale	PT/Tempo pieno	Ruolo/Non ruolo	Stipendio annuo	Note
31/01/2027	Funzionari ed EQ	Funzionario amm-cont.	100%	Ruolo	25.146,71	Pensionamento

nota: valori per 13 mesi compresa tredicesima

PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI 2025-2026-2027

L'ente anche a fronte delle proposte dei responsabili di settore, ritiene di dover modificare il piano assunzionale per il triennio 2025-2027 come segue, il cui dettaglio con l'individuazione del costo annuo a regime e la conseguente conferma della dotazione Organica dell'ente sono riportati nelle tabelle che seguono.

La programmazione delle assunzioni viene aggiornata come da tabella che segue:

Tabella – Piano Assunzioni 2025-2026-2027

Anno 2025

Data assunzione	Area	Profilo professionale	PT/Tempo pieno	Ruolo/ Non ruolo	Stipendio annuo	Modalità
01/04/2025	Istruttori	Agente/ Istruttore di Polizia Locale	100%	Ruolo	23.175,61	Procedura in corso (concorso)
01/04/2025	Istruttori	Agente/ Istruttore di Polizia Locale	100%	Ruolo	23.175,61	Mobilità/concorso/ attingimento graduatoria
01/04/2025	Operatori	Operatore	50%	Ruolo	15.000,00	Collocamento mirato
01/05/2025	Funzionario ed EQ	Funzionario Tecnico	100%	Ruolo	25.146,71	Mobilità/concorso/ attingimento graduatoria
01/04/2025	Funzionario ed EQ	Funzionario amm-cont.	100%	Ruolo	25.146,71	Mobilità/concorso/ attingimento graduatoria

Anno 2026

Data assunzione	Area	Profilo professionale	PT/Tempo pieno	Ruolo/ Non ruolo	Stipendio annuo	Modalità
01/02/2026	Operatore esperto	Operatore esperto	100%	Ruolo	20.620,72	Mobilità/concorso/ attingimento

		amministrativo				graduatoria
01/02/2026	Funzionario ed EQ	Funzionario amm-cont.	100%	Ruolo	25.146,71	Mobilità/concorso/ attingimento graduatoria

Anno 2027

Data assunzione	**Area**	**Profilo professionale**	**PT/Tempo pieno**	**Ruolo/ Non ruolo**	**Stipendio annuo**	**Modalità**
01/04/2027	Funzionari ed EQ	Funzionario amm-cont.	100%	Ruolo	25.146,71	Mobilità/concorso/ attingimento graduatoria

nota: valori per 13 mensilità compresa tredicesima

Il piano dei fabbisogni così delineato risulta sostenibile attestandosi il rapporto percentuale tra spese del personale e media delle entrate correnti al netto del FCDE al valore del 23,45%, inferiore al valore soglia richiesto dalla norma in vigore stabilito nel 27%. Tale rapporto verrà ricalcolato ad approvazione del nuovo rendiconto e sulla base delle nuove disposizioni normative.

Tale piano risulta inoltre compatibile con il limite di cui all’art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e s.m.i. e con gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2025, 2026 e 2027.

VERIFICA LIMITI
COSTI PREVISTI ANNO 2025

Limiti di spesa ex art. 1 comma 557
1.301.702,35

	Costo	Oneri	Totale
Costi presunti di dotazione	1.003.603,77 €	361.376,91 €	1.364.980,68 €
Fondo risorse decentrate	180.324,53 €	58.244,82 €	238.569,35 €
Posizioni organizzative	68.000,00 €	21.964,00 €	89.964,00 €
Spesa personale a tempo determinato		- €	- €
Altre voci (ria, ind. Riass, comparto qb, vigilanza, ivc,	79.757,96 €	25.761,82 €	105.519,78 €
altri costi (segreteria + rogito)	77.500,00 €		77.500,00 €
componenti escluse	- 497.964,77 €		- 497.964,77 €
			1.378.569,05 €

Il totale supera il limite di spesa ex art. 1 comma 557 Di € 76866,70. L'eccedenza possibile è di € 81268,36 e quindi il limite viene rispettato (per assunzioni di n.5 unità medie).

	Costo	Oneri	Totale
Spese per i dirigenti	- €		- €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per il Segretario			- €

VERIFICA LIMITI
COSTI PREVISTI ANNO 2026

Limiti di spesa ex art. 1 comma 557
1.301.702,35

	Costo	Oneri	Totale
Costi presunti di dotazione	1.025.293,47 €	369.186,92 €	1.394.480,39 €
Fondo risorse decentrate	180.324,53 €	58.244,82 €	238.569,35 €
Posizioni organizzative	68.000,00 €	21.964,00 €	89.964,00 €
Spesa personale a tempo determinato		- €	- €
Altre voci (ria, ind. Riass, comparto qb, vigilanza,	84.559,48 €	27.312,71 €	111.872,19 €
altri costi (segreteria + rogito)	77.500,00 €		77.500,00 €
componenti escluse	- 497.964,77 €		- 497.964,77 €
			1.414.421,17 €

Il totale supera il limite di spesa ex art. 1 comma 557 Di € 112.718,82. L'eccedenza possibile è di € 117.660,46 e quindi il limite viene rispettato (per assunzioni di n.5 unità medie).

	Costo	Oneri	Totale
Spese per i dirigenti	- €		- €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per il Segretario			- €

VERIFICA LIMITI
COSTI PREVISTI ANNO 2027

Limiti di spesa ex art. 1 comma 557
1.301.702,35

	Costo	Oneri	Totale
Costi presunti di dotazione	1.006.169,61 €	362.267,27 €	1.368.436,88 €
Fondo risorse decentrate	180.324,53 €	58.244,82 €	238.569,35 €
Posizioni organizzative	68.000,00 €	21.964,00 €	89.964,00 €
Spesa personale a tempo determinato		- €	- €
Altre voci (ria, ind. Riass, comparto qb, vigilanza, ivc,	84.559,48 €	27.312,71 €	111.872,19 €
altri costi (segreteria + rogito)	77.500,00 €		77.500,00 €
componenti escluse	- 497.964,77 €		- 497.964,77 €
			1.388.377,66 €

Il totale supera il limite di spesa ex art. 1 comma 557 Di € 86675,31. L'eccedenza possibile è di € 117660,46 e quindi il limite viene rispettato (per assunzioni di n.5 unità medie).

	Costo	Oneri	Totale
Spese per i dirigenti	- €		- €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per il Segretario			- €

LA DOTAZIONE ORGANICA E IL NUOVO INQUADRAMENTO DEL PERSONALE DEI LIVELLI

In applicazione del CCNL 16/11/2022, con deliberazione n. 39 del 30/03/2023 e deliberazione n. 162 del 13/11/2024, si è provveduto all'aggiornamento della dotazione organica vigente ai nuovi profili professionali previsti dal CCNL stesso. Al data del 31 Dicembre 2024, a seguito delle politiche assunzionali successivamente effettuate, la dotazione organica risulta così determinata:

	PROFILI PROFESSIONALI	DOTAZIONE ORGANICA	**Previsti al 31/12/2025**
AREA DEGLI OPERATORI	Operatori Tecnici	0	0
	Operatore	1	1
Totale Area degli Operatori		**1**	**1**
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatori Esperti Amministrativi	5	5
	Operatori Esperti Tecnici	3	3
Totale Area degli Operatori Esperti		**8**	**8**
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttori Amministrativi Contabili	10	10
	Istruttori per la Comunicazione Istituzionale	0	0
	Istruttori Tecnici	7	7
	Agenti/Istruttori di Polizia Locale	4	4
	Istruttori Informatici	0	0
Totale Area degli Istruttori		**21**	**21**
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Funzionari Amministrativi Contabili	8	8
	Funzionari della	0	0

	Comunicazione Istituzionale		
	Funzionari Tecnici	3	3
	Funzionari di Polizia Locale	2	2
	Funzionari Informatici	0	0
	Funzionari Socio-Assistenziali	2	2
	Educatori	0	0
Totale Area dei Funzionari e delle E.Q.		**15**	**15**
Totale complessivo		45	45

Quindi, come previsto dalle modifiche della sezione PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI 2025-2026-2027, la dotazione organica risulta così definita:

	DOTAZIONE ORGANICA
Totale Area degli Operatori	1
Totale Area degli Operatori Esperti	8
Totale Area degli Istruttori	21
Totale Area dei Funzionari e delle E.Q.	15
Totale complessivo	45

Si segnala inoltre che il limite della spesa lavoro flessibile di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 è pari ad euro 28.326,63 (100% spesa anno 2009); si ritiene, nel rispetto di tale limite e delle previsioni di Bilancio, di autorizzare il competente responsabile di settore a procedere con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale, ad assunzioni per fronteggiare esigenze temporanee, urgenti e/o imprevedibili.

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; si prende atto che non risultano situazioni di eccedenza di personale, come rilevato nella deliberazione di G.C. n. 168 del 19/11/2024.

Il CCNL ha previsto che le progressioni orizzontali siano sostituito con un nuovo istituto contrattuale denominato "differenziali stipendiali" ed ha altresì previsto che la consistenza numerica ed il relativo finanziamento siano definiti in sede di Contratto Collettivo Integrativo. Pertanto anche nel triennio 2025/2027 tali scelte saranno eventualmente assunte nell'ambito della contrattazione collettiva.

3.3.2. Obiettivi per il miglioramento per la salute professionale – formazione del personale

Le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative sono:

- *valorizzazione del personale*: il personale richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, ai fini della realizzazione degli obiettivi di cambiamento organizzativo e di sviluppo dei servizi prefissati dall'Ente;
- *partecipazione*: il processo di formazione deve prevedere verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- *uguaglianza e imparzialità*: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- *efficacia*: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di verifica delle conoscenze e capacità sviluppate oltre che di gradimento;
- *efficienza*: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra la qualità della formazione offerta e i costi della stessa (in termini economici ed anche di tempo di lavoro del personale).

L'Ente risulta impegnato nella formazione specifica mediante partecipazione a corsi gratuiti o a pagamento organizzati da soggetti pubblici e/o privati ed in materia di competenze digitali attraverso la piattaforma Syllabus.
Inoltre, secondo quanto disposto dalla circolare del Ministro della Funzione Pubblica, i dipendenti dell'Ente dovranno svolgere almeno 40 ore di formazione nell'arco dell'anno messi a disposizione, tra l'altro, nella piattaforma Syllabus ed almeno un corso in materia di Cybersicurezza.

In materia di anticorruzione, l'Ente si avvale degli specifici corsi messi a disposizione all'interno della piattaforma Syllabus erogati da scuola IFEL.

L'Ente concede permessi di studio ai propri dipendenti che ne fanno richiesta nei limiti previsti dalla norma e, ai fini dell'accrescimento professionale specifico in materia di pubblica amministrazione, compartecipa al pagamento delle tasse/contributo di iscrizione nella misura massima del 50%[1] di corsi di alta specializzazione, master, ecc….

1 Qualora il costo sia uguale o superiore a € 1.000,00.