



Comune di Caldarola
Provincia di Macerata

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ

E

ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione

pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Il Presidente dell'ANAC, con un comunicato del 30 gennaio 2025 (<https://www.anticorruzione.it/en/-/com.pre.30.01.25.piao.ptpct>) ha ricordato, alle pubbliche amministrazioni, che il termine per l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), comprensivo della pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è il 31 gennaio 2025.

Tuttavia, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024.

Viene, inoltre, confermato, per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, la possibilità, dopo la prima adozione, di confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente; fermo restando, in ogni caso, l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Caldarola

Indirizzo Piazza Vittorio Emanuele 13

Sede operativa: Via Rimessa 10

Recapito telefonico 0733 905529

Indirizzo internet <https://www.comune.caldarola.mc.it/>

e-mail info@comune.caldarola.mc.it

PEC comune.caldarola.mc@legalmail.it

Codice fiscale e Partita IVA: 00217240431

Sindaco: **Fabbroni Giuseppe**

Numero dipendenti al 31.12.2024: n. **22 di cui 19 a tempo indeterminato**

Numero abitanti al 31.12.2024: n. **1621**

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Programmazione

2.1 Valore pubblico	NON COMPILARE
2.2 Performance	NON COMPILARE
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
<p>Premessa</p> <p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.</p> <p>Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:</p> <ul style="list-style-type: none">• Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.• Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la <i>mission</i> dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.• Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).• Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).• Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.• Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.• Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato. <p>L'ente procede alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Autorizzazione/concessione;b) Contratti pubblici;c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;d) Concorsi e prove selettive;e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. <p>L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.</p> <p>Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.</p>	

Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi ai fini della prevenzione della corruzione, di seguito elencate, rinviando, per tutto quanto non specificato nella sezione 2.3 del presente Piano, alla deliberazione di Giunta comunale n. 23/2025 del 21/02/2025 avente ad oggetto “Adozione Del Piano Triennale Di Prevenzione Della Corruzione 2025 - 2027 Quale Sezione Del P.I.A.O.”.

Piano Delle Azioni Positive 2025/2027 allegato al presente PIAO approvato con Delibera di Giunta n. 22 del 21/02/2025

Si dà atto che non si sono verificati fatti corruttivi né ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'anno 2024.

Si rinvia ai documenti approvati con i predetti atti.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente, ha il suo vertice nel Segretario Comunale e si articola in 4 settori.

- Settore Affari Generali : Responsabile Dott. Marco Feliziani
- Settore Finanziario: Responsabile Dott. Rossano Biondi
- Settore Tecnico: Responsabile Ing. Andrea Spinaci
- Settore Polizia Locale in convenzione con l' Unione Montana dei Monti Azzurri

Si richiama inoltre:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027, aggiornato con deliberazione di Consiglio comunale n. 43 del 29/11/2024.
- la delibera della Giunta Comunale n. 01 del 07/01/2025 sono stati assegnanti i capitoli ai responsabili dei servizi per la gestione delle funzioni di rispettiva competenza.

Con il presente atto, in coerenza con il DUP, con le risorse assegnate con il PEG e con le risorse umane e strumentali facenti capo a ciascun settore viene approvato con il presente documento il "Piano dettagliato degli obiettivi gestionali per l'annualità 2025" in cui sono stati predisposti obiettivi di performance individuale e di struttura da attuare nel corso del 2025, le cui schede si allegano al presente piano.

Con decreto Sindacale n. 11 RG 13 del 23/12/2024 è stato nominato RPTC il Segretario Comunale o di chi ne svolge le funzioni del Comune di Caldarola.

Capitale Umano**STRUTTURA ORGANIZZATIVA (PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024)**

<u>Settore Affari Generali</u>			
<i>n. posti</i>	<i>Qualifica Professionale</i>	<i>Ex - cat.</i>	<i>Contratto</i>
1	Funzionario amministrativo (incarico di EQ)	D	Indeterminato/pieno
2	Istruttore Amministrativo	C	Indeterminato/pieno
1	Operatori esperti (Cuoca)	B	Indeterminato/pieno
2	Operatori (Aiuto cuoca, inserviente)	A	Indeterminato/pieno
<u>Settore Finanziario – Tributi</u>			
<i>n. posti</i>	<i>Qualifica Professionale</i>	<i>Ex - cat.</i>	<i>Contratto</i>
1	Funzionario contabile (incarico di EQ)	D	Indeterminato/pieno
2	Istruttore contabile	C	Indeterminato/pieno
<u>Settore Tecnico</u>			
<i>n. posti</i>	<i>Qualifica Professionale</i>	<i>Ex - cat.</i>	<i>Contratto</i>
1	Funzionario tecnico (incarico di EQ)	D	Indeterminato/part-time (50%)
2	Funzionario tecnico	D	Indeterminato/pieno
1	Funzionario amministrativo	D	Indeterminato/pieno
3	Istruttore tecnico	C	Indeterminato/pieno
2	Funzionario tecnico (*)	D	Determinato/pieno
1	Istruttore amministrativo (*)	C	Determinato/pieno
3	Operatori esperti	B	Indeterminato/pieno
<u>Settore Polizia Locale</u>			
<i>n. posti</i>	<i>Qualifica Professionale</i>	<i>cat.econ.</i>	<i>Contratto</i>
1	Istruttore Agente PL	C	Valore ceduto con convenzione
* Personale a tempo determinato secondo l'art. 50 bis del Dlgs. 189/2016 convertito con modificazioni con Legge 229/2016			



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il comune in occasione della prossima contrattazione aziendale decentrata provvederà alla regolamentazione del lavoro agile e del lavoro da remoto, in conformità al disposto di cui agli art. dal 63 al 70 del contratto collettivo nazionale del 16 novembre 2022.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

Nel quadriennio precedente, inoltre, in base all'art. 57 del D.L.104/2020 si è provveduto alla stabilizzazione di 11 unità di personale (di cui 2 non sono più dipendenti del Comune di Caldarola) i quali erano a tempo determinato assunti in base all'art.50/bis del D. Lgs. 189/2016.

Di seguito si riporta la specifica delle unità stabilizzate alla data del 31/12/2024:

1	C1	tempo pieno	Istruttore Tecnico
2	C1	tempo pieno	Istruttore Tecnico
3	C1	tempo pieno	Istruttore Amministrativo
4	C1	tempo pieno	Istruttore Amministrativo
5	C1	tempo pieno	Istruttore Contabile
6	C1	tempo pieno	Istruttore Contabile
7	D1	tempo pieno	Istruttore Direttivo Amministrativo
8	D1	tempo pieno	Istruttore Direttivo Tecnico
9	D1	tempo pieno	Istruttore Direttivo Tecnico

La consistenza del personale in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2024 è come segue:

AREA	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale
Area dei Funzionari e della E.Q.	5	1		
Area degli Istruttori	7			
Area degli Operatori Esperti	5 compresa progressione verticale del 2025			



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

Area degli Operatori	1 dopo progressione verticale del 2025		1 nel 2025 per sostituzione per pensionamento	
TOTALE	18	1	1	

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Normativa

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare:

- la possibilità di sostituire integralmente il personale che cessa dal servizio (turnover al 100%);
- la possibilità di effettuare le sostituzioni anche in corso d'anno, senza dover attendere l'esercizio finanziario successivo al pensionamento/cessazione del dipendente da sostituire; -
- l'utilizzo dei resti assunzionali degli ultimi cinque anni.

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, prevedeva un Decreto attuativo per l'individuazione:

- dei criteri di sostenibilità finanziaria;
- della decorrenza della nuova disciplina.

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020 e fissa la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzione dei Comuni al 20 aprile u.s.

Ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale lo scorso 11 settembre, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla sopra richiamata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione (si veda, in proposito, anche il parere emesso con delibera n. 111 del 2020 dalla Corte dei conti sezione regionale per il controllo della Campania), nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Per "Spesa del personale" si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati,



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Le "Entrate correnti" sono individuate come la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

L'Ente prima di procedere alle assunzioni deve procedere al calcolo della propria capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato in base alla disciplina prima richiamata che si riporta nel successivo Allegato denominato "File di calcolo incremento assunzionale DL 34-2019".

Il Comune di Caldarola deve, inoltre, rispettare il contenimento della spesa di personale secondo i criteri previsti dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007).

In tale ambito, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo della spesa di personale; ovvero il limite imposto dall'articolo 1, comma 557-quater Legge n.296/2006 e seguenti - spesa media triennio 2011/2013. Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557- quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari ad € 590.482,51.

Tale vincolo sovrintende alla programmazione del fabbisogno di personale.

La legge 13 ottobre 2020, n. 126, che ha convertito con modificazioni il D.L.14 agosto 2020, n. 104/2020 contiene un'importante novità concernente le modalità di calcolo dell'incidenza percentuale della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58). Infatti l'articolo 57, comma 3 – septies della predetta legge n. 126/2020 testualmente recita: "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

Pertanto, sulla base di quanto prima esposto, la capacità assunzionale del Comune di Caldarola per l'anno 2025 deve essere calcolata tenendo conto dei seguenti elementi:

- popolazione del Comune di Caldarola al 31 dicembre 2024 pari a 1621 unità;
- spesa del personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e relativo all'esercizio finanziario 2023 di € 1.022.226,50, al netto della spesa esclusa, pari ad € 523.255,80 e quindi complessivamente pari ad € 498.970,70;

- come al seguente prospetto:

spese macroaggregato 101	1.022.226,50
Rimborso spese personale sisma e PNC Tempo determinato (<i>escluso IRAP</i>)	-247.968,41
Rimborso spese personale sisma stabilizzato (<i>escluso IRAP</i>)	-273.713,70
Incentivi tecnici	-1.573,69
TOTALE SPESA PERSONALE ANNO 2023 (al netto dell'IRAP)	498.970,70

- media delle entrate dei primi tre titoli dei rendiconti di gestione degli ultimi tre esercizi finanziari 2023, 2022 e 2021 (l'ultimo rendiconto approvato è quello dell'esercizio finanziario 2023), al netto delle entrate corrispondenti alla spesa esclusa (personale a tempo determinato sisma, personale stabilizzato, quota 2% ufficio tecnico e convenzione segreteria), in applicazione del principio della spesa effettiva pari ad euro € **2.736.546,30**;

- importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (anno 2023) **pari ad € 47.594,50**;

- media delle entrate dei primi tre titoli degli ultimi tre rendiconti di gestione degli esercizi finanziari 2023, 2022 e 2021 (ultimo rendiconto approvato è quello dell'esercizio finanziario 2023) detratto il fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione del bilancio 2023 **pari ad € 2.688.951,80**;

- percentuale della spesa del personale sulla spesa corrente **pari al 18,56%**;

- valore soglia del Comune di Caldarola previsto dalla tabella 1 allegata al DPCM 17 marzo 2020: percentuale **del 28,60**;

Sulla base degli elementi prima rappresentati il Comune di Caldarola ha la seguente capacità assunzionale per l'anno 2025:



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

Spesa personale rendiconto anno 2023	Valore soglia 28,60%	Capacità assunzionale 2025
€ 498.970,70	€ 769.040,21	€ 769.040,21
A detrarre quota ceduta all'Unione Montana dei Monti Azzurri Delibera Consiglio Comunale n. 47 del 29/11/2024 e determina Responsabile Settore "Affari Generali" n. 248 del 31/12/2024		-€ 32.675,96
Capacità assunzionale residua 2025		€ 736.364,25

Sulla base dei dati prima esposti l'Amministrazione intende programmare per il triennio 2025/2027 le assunzioni di personale di seguito riportate:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Per il triennio 2025/2027 alla luce dei pensionamenti, dei cambiamenti dei carichi di lavoro degli uffici, della digitalizzazione dei processi sono previste le seguenti assunzioni:

Anno 2025:

- **1 dipendente a tempo indeterminato con profilo ex cat. A di Operatore (addetto Mensa Scolastica).**

Si specifica che si ritiene di procedere, ai sensi dell'Art. 1 comma 4 (DPR 487/94, come modificato dal DPR 82/2023), tramite la forma di reclutamento mediante avviamento a selezione degli iscritti negli elenchi tenuti dai centri per l'impiego come stabilito dalla norma la quale lo permette esclusivamente per le "aree o categorie per l'accesso alle quali è richiesto il solo requisito dell'assolvimento dell'obbligo scolastico, e nel caso si arrivi ad un esito negativo dello stesso di procedere tramite concorso ordinario.

Vista la normativa sisma ancora vigente si esprime la volontà di stabilizzare le figure che raggiungono i 36 mesi previo colloquio tramite la procedura di stabilizzazione ai sensi di quanto previsto dall'art. 57 del D.L. 104/2020 (convertito in L. 126/2020), esclusivamente a seguito del Decreto attuativo il quale garantisce la copertura finanziaria di tali assunzioni a carico della Funzione Pubblica.

Anno 2025:

- **n. 1 dipendente a tempo indeterminato con profilo Istruttore Amministrativo (ex cat. C)**
- **n. 2 dipendenti a tempo indeterminato con profilo Funzionario Tecnico (ex Cat. D)**

3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Inoltre alla luce del pensionamento si determina la necessità di modifica del personale in termini di livello / inquadramento:



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

- per l'anno 2025 di effettuare una progressione verticale di un operatore sx cat. A addetto Mensa livello ex cat. Economica A8, che verrà effettuata "in deroga" sulla base dell'art.13 CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

Si precisa che la progressione rispetta il limite dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018, il cui calcolo è il seguente:

CALCOLO 0,55% MONTI SALARI 2018			
DATI SICO 2018			
TABELLA 12	oneri per competenze stipendiali	264.828,00	
TABELLA 13	oneri per indennità e compensi access	69.570,00	
		334.398,00	
	quota 0,55%	1.839,19	

Considerato che la differenza stipendiale tra l'area degli operatori esperti (20.665,48) e l'area degli operatori (19.843,99) è pari ad € 821,49.

Le assunzioni a tempo indeterminato si riassumono come segue:

2025	2026	2027
<ul style="list-style-type: none">1 Operatore ex cat. A		NESSUNA ASSUNZIONE
<ul style="list-style-type: none">2 Funzionari Tecnici (*)1 Istruttore Amministrativo (*)		

* stabilizzazione da perfezionare solo a seguito del Decreto di copertura dei costi a carico della Funzione Pubblica che potrà ricadere nell'annualità 2025 o 2026. Si specifica che I dipendenti maturano il requisito per la stabilizzazione il 01/12/2025.

3.3.4 STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

(comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);

- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Le stabilizzazioni a tempo indeterminato che vengono rimborsate dalla funzione pubblica ammontano ad oggi ad Euro 348.000,00.

La spesa per l'istruttore - Agente di polizia locale, impatta sulla capacità assunzionale per euro 36.000,00, così come previsto dall'articolo 8, quarto comma, della convenzione per il trasferimento ed il conferimento della Funzione di "Polizia Municipale" e "Polizia Amministrativa Locale" all'Unione Montana dei Monti Azzurri, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 del 29/11/2024.

Il Comune di Caldarola non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie previste dall'articolo 242 del decreto legislativo n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, e successive modificazioni e integrazioni.

Con le assunzioni previste nella presente programmazione viene rispettato il contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma consentita dalla normativa vigente data dalla spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) e dagli spazi assunzionali determinati ai sensi del d.m. 17 marzo 2020. Infatti, la spesa di personale derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, prevista nel bilancio di previsione finanziario 2025-2027, calcolata con le modalità previste dal DM 17 marzo 2020, è pari, per l'annualità 2025 ad € 593.259,32 per l'annualità 2026 ad € 535.081,68 e per l'annualità 2027 ad € 538.125,39 che è, quindi, compatibile con il rispetto del tetto di spesa massima di personale ammissibile che è pari ad € 736.364,25.

I maggiori spazi assunzionali, previsti dal d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

L'articolo 57, commi 3 e 3-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126, ha previsto la possibilità di stabilizzare il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli enti dei crateri dei sismi del 2002, 2009, 2012 e 2016. Di cui sono stati specificate sopra 3 figure (*).



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Il limite della spesa media del personale del triennio 2011-2013 calcolata con i criteri individuati dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9/2006 e dal comma 1 articolo 76 D.L. 112/08 citato, al netto degli oneri, (e quindi al netto delle spese per i nuovi contratti e comprendendo le spese per incarichi di co.co.co. per il personale di cui all'articolo 110 del D. Lgs. n. 267/00 e per tutti i soggetti eventualmente utilizzati, senza estinzione del rapporto, in strutture ed organismi facenti capo all'ente), è risultata pari ad € 590.482,51.

Vista e Richiamata vedi determina n. 38 RG 69 del 18/02/2025 avente per oggetto: DETERMINAZIONE LIMITE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI AI SENSI DEL D.M. MINISTERO DELL'INTERNO 17 MARZO 2020. ANNO 2025

La spesa di personale derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, prevista nel bilancio di previsione finanziario 2025/2027, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, in quanto:

il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 è pari ad € 590.482,51;

la spesa di personale, calcolata come previsto dal comma 557 della legge n. 296/2006, prevista nel bilancio di previsione finanziario dell'annualità 2025 è pari ad € 519.013,77 per l'anno 2026 è pari ad € 519.752,22 e per l'anno 2027 è pari ad € 521.077,15.



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Ai sensi dell'art. 36, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni, per far fronte a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche, seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35. Dal 1° gennaio 2011, anche gli enti locali rientrano tra le amministrazioni pubbliche destinatarie delle misure restrittive sull'utilizzo del lavoro flessibile dettate dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 122/2010, per il quale i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009; le limitazioni predette, tuttavia, non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente (disposizione inserita dall'art. 11, comma 4-bis, D.L. n. 90/2014, convertito con la Legge n. 114/2014), fermo restando che, comunque, la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009; per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le dette finalità il limite previsto è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

La spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per il lavoro flessibile (articolo 20 comma 3 D.Lgs. 75/2017) è pari ad € **11.740,00**. La spesa di personale per le assunzioni tramite forme di lavoro flessibile prevista nel bilancio di previsione 2025/2027, annualità 2025, 2026 e 2027 derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010.

Per l'anno 2025 si prevede l'assunzione di una figura a tempo determinato full time o part-time per garantire il funzionamento del servizio di mensa scolastica, fino all'assunzione dell'Operatore di addetto mensa prevista nel presente PIAO, dando atto che il costo totale della spesa del personale rientra nei limiti di cui sopra.

ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO

Sono inoltre autorizzate, fin da ora, eventuali assunzioni a tempo determinato, che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla Legge n. 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 50 bis del d.l. n. 189/2016 (personale potenziamento ufficio sisma e assunzioni PNRR – PNC).

Per quanto riguarda le unità di personale assegnate al Comune di Caldarola per il potenziamento degli Uffici, ai sensi dell'articolo 50 bis del D.L. n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla Legge n. 229/2016 e relativa alle figure professionali di:

1	D1	tempo pieno	Funziario Direttivo Tecnico Da assumere	50 bis
2	C1	tempo pieno	Istruttore Direttivo Tecnico Da assumere	50 bis
3	C1	tempo pieno	Istruttore Amministrativo	50 bis - PNC
4	D1	tempo pieno	Istruttore Direttivo Tecnico	50 bis - PNC
5	D1	tempo pieno	Istruttore Direttivo Tecnico	50 bis - PNC

Ad oggi sono in servizio a tempo determinato:

- n. 2 funzionari tecnici, ex categoria D, full time 50 bis/Pnc
- n. 1 istruttore Amministrativo ex categoria C full time 50 bis/Pnc

I quali maturano i requisiti per la stabilizzazione sisma da perfezionare solo a seguito del Decreto di copertura dei costi a carico della Funzione Pubblica che potrà ricadere nell'annualità 2025 o 2026. Si specifica che I dipendenti maturano il requisito per la stabilizzazione il 01/12/2025.

Risultano da ricoprire a tempo determinato due unità.

Inoltre, è da tenere presente che la spesa relativa alle unità di personale a tempo determinato, per il potenziamento dell'ufficio sisma del Comune di Caldarola, assegnate dall'Ufficio Speciale ricostruzione Marche – Sisma 2016, ai sensi dell'articolo 50-bis del D.L. n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla Legge n. 229/2016, non deve essere considerata nel tetto di spesa per le assunzioni a tempo determinato prevista dall'articolo 9, comma 28, del dl n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, per il lavoro flessibile, in quanto trattasi di assunzione in deroga a tale limite come previsto dall'articolo 50 bis del D.L. n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla legge n. 229/2016;

- della capacità assunzionale calcolata ai sensi del DM del 17 marzo 2020, come previsto dall'articolo 57, comma 3 septies della legge n. 126 del 13 ottobre 2020;
- della media della spesa del personale del triennio 2011/2013, di cui al comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la stessa viene rimborsata dallo Stato.

La legge 13 ottobre 2020, n. 126, che ha convertito con modificazioni il D.L. 14 agosto 2020, n. 104/2020 contiene un'importante novità concernente le modalità di calcolo dell'incidenza percentuale della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58).

Infatti, l'articolo 57, comma 3 – septies della predetta legge testualmente recita:



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.

Per tale assunzione il comma 1 dell'articolo 36-bis del decreto legge n. 152/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 233 del 29 dicembre 2021, stabilisce che deve essere disposta nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 allegata al predetto decreto legge. L'assunzione in questione è subordinata all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. Inoltre, tale assunzione è prevista in deroga alle disposizioni sul contenimento delle spese in materia di impiego pubblico di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78. La spesa di personale derivante dalla assunzione di cui sopra, inoltre, non rileva, con riguardo ai comuni, ai fini dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEденENZE DI PERSONALE

Si dato atto che, a seguito della ricognizione annuale, effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, il Comune di Caldarola non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente come preso atto nella Delibera di Giunta n. 21 del 21/02/2025.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: n. 1 unità di personale con la qualifica di Operatore (A) per raggiunti limiti di età;

ANNO 2026: non si prevede nessuna cessazione;

ANNO 2027: non si prevede nessuna cessazione;

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Si prevede :

- l'assunzione di n. 01 dipendente a tempo indeterminato con profilo ex cat. A di Operatore



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

(addetto Mensa Scolastica) a seguito del pensionamento perfezionato nell'anno 2025.

- la stabilizzazione di tre unità di personale, di cui n. 2 funzionario tecnico, categoria D e un istruttore amministrativo D full time assunto ai sensi dell'articolo 50 bis del d.l. n. 189/2016 convertito con modificazioni dalla Legge n. 229/2016, assegnato al Settore Tecnico, in possesso dei requisiti richiesti dalla legge. È da tenere presente che, ai sensi dell'articolo 57, comma 3 – septies, della legge 13 ottobre 2020, n. 126, la spesa derivante dalla stabilizzazione in questione, non è soggetta, ai vincoli sulla capacità assunzionale previsti dal DM n. 17/2020 e della spesa di personale del 2011-2013 di cui all'articolo 1, comma 557-quater Legge n.296/2006, senza alcun onere a carico dell'Ente, Da imputare al 2025 o 2026 a seconda delle regole dettate dagli organi competenti (Funzione pubblica).Tale stabilizzazione avverrà solo ed esclusivamente a seguito del Decreto della Funzione Pubblica per la copertura dei costi.

3.3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Come peraltro chiarito dalla magistratura contabile, le fattispecie di formazione obbligatoria, cioè espressamente prevista da disposizioni normative (quale l'ipotesi in esame), non rientrano nella tipologia delle spese da ridurre ai sensi dell'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010.

In considerazione della sempre più rapida evoluzione normativa e giurisprudenziale riguardante i diversi ambiti dell'agire amministrativo e la conseguente mancanza di adeguata "stabilizzazione" degli istituti giuridici da applicare, l'organizzazione di percorsi formativi costituisce, inoltre, un'esigenza diffusa del personale finalizzata ad evitare anche "malfunzionamenti" e "illegittimità" inconsapevoli nell'operare.

Il bilancio di previsione annuale deve prevedere, mediante appositi stanziamenti, gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione.

L'articolo 7-bis del decreto legislativo 165/2001 che imponeva a tutte le PA la pianificazione annuale della formazione è stato abrogato dal DPR 16 aprile 2013 numero 70. L'articolo 8 del medesimo DPR 70/2013 prevede che le sole amministrazioni dello Stato siano tenute ad adottare, entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno, un Piano triennale di formazione del personale in cui siano rappresentate le esigenze formative delle singole amministrazioni.

Il bilancio di previsione annuale deve prevedere, in sede di previsione, oppure in sede di variazione, gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, con la definizione del piano di formazione e la vigilanza sulla sua attuazione, assolve i propri obblighi circa l'individuazione delle procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

La variegata composizione del personale in servizio - e i diversi profili dei dipendenti che ne fanno parte, tra assunti di lunga data e neoassunti - impone la necessità di progettare interventi formativi volti allo sviluppo delle diverse professionalità esistenti e quelle in essere, in funzione degli obiettivi da raggiungere e delle responsabilità da gestire.

Le nuove tendenze della formazione e gli indirizzi che emergono con forza sul campo dello sviluppo individuale e delle organizzazioni sociali -nonché le diverse sfide tecnologiche e il necessario ripensamento delle attività innescato dalla pandemia - pongono oggi un forte accento sulla necessità di sviluppare, nel personale della pubblica amministrazione ma non solo, sia delle competenze tecniche, specialistiche e digitali sia attitudinali e relazionali.

Anche la Pubblica Amministrazione, come già enunciato a più riprese e confermato attraverso il piano strategico di formazione: “Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”, rivolto ai dipendenti pubblici d’Italia, si pone l’obiettivo non solo di rafforzare le capacità e le competenze individuali dei singoli, ma anche di potenziare l’efficacia del lavoro della Pubblica Amministrazione, in una logica virtuosa di rafforzamento della “Public Service Motivation” (PSM, motivazione per il servizio pubblico), definita come “l’orientamento di un individuo a fornire servizi alle persone con lo scopo di fare del bene agli altri e alla società”.

L’obiettivo principale di questo cambio di prospettiva resta, comunque, sempre quello di difendere e interpretare in chiave moderna i valori fondanti delle stesse istituzioni pubbliche, come la difesa del bene comune, riuscendo al tempo stesso a potenziare le performance e migliorare la relazione di fiducia tra le amministrazioni, i cittadini e le imprese. Meta finale di questo percorso di formazione continua è quello di creare quel Valore Pubblico definito come “il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata e, come dettagliato nelle Linee Guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica: “più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio”.

Se cresce la complessità delle competenze tecniche, specialistiche e digitali richieste -delle quali certamente la pubblica amministrazione continua ad avere necessità, a causa dell’evoluzione normativa e della crescente digitalizzazione dei processi- di pari passo si rende necessario dotare i dipendenti delle competenze cosiddette trasversali.

Se l’utilità del Piano formativo consiste anche nel cercare di migliorare la qualità dei servizi attraverso l’accrescimento delle competenze del personale dell’Ente, ai fini della sua redazione, e nell’ambito della semplificazione e trasparenza, l’art.6, lett. b) del decreto-legge 9/6/2021, n.80, convertito nella legge 6 agosto 2021 n.113, prevede che le pubbliche amministrazioni definiscano gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

A tale scopo sono stati individuati gli ambiti e le materie ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell’ente, come da tabella seguente:



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

- Appalti e contratti: Approfondimenti del nuovo codice dei contratti. In presenza
- Anticorruzione, etica e trasparenza: Approfondimenti In presenza o a distanza
- Tributi. Formazione in materia tributaria: aggiornamento generale sulla normativa e sugli strumenti deflattivi del contenzioso. In presenza o a distanza.
- Nuovo codice di comportamento dei dipendenti. In presenza
- Altri corsi: pur proseguendo con la consueta attività di aggiornamento con formazione partecipando a corsi proposti da organismi pubblici o privati a catalogo, sarà la possibilità di formazione proveniente da organismi di derivazione istituzionale (SELF, IFEL, Formazione permanente dell'Albo dei Segretari accessibile anche ai funzionari degli Enti locali, del Ministero dell'Interno, ecc.), comunicando a tutti i dipendenti le opportunità provenienti da tali piattaforme e invitandoli a tenere monitorati i corsi, spesso gratuiti, che essi offrono.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Formazione del personale dell'Ente al fine di disporre di risorse umane in possesso delle necessarie competenze e specializzazioni indispensabili per assolvere correttamente gli adempimenti previsti.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

Lavoro in squadra con momenti di approfondimento e di condivisione.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

Ricorso alle varie possibilità offerte dal mondo della formazione, sia a titolo gratuito, sia a titolo oneroso (webinar, corsi in presenza, seminari, ecc.)

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Previsione delle risorse economiche necessarie e organizzazione del lavoro che consenta di conciliare gli adempimenti con le opportunità formative.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

QUALI:

Innalzamento del livello professionale al fine di ottenere standard qualitativi più elevati, capaci di soddisfare le esigenze dell'utenza e di perseguire gli obiettivi di efficienza efficacia dell'azione amministrativa, nonché di realizzazione degli obiettivi di governo.

IN CHE MISURA:

La formazione deve essere garantita, per quanto possibile, alla generalità dei dipendenti.



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

-----oOo-----

IN CHE TEMPI:

Innalzamento delle capacità professionali entro termini tali da garantire il rapido e puntuale assolvimento degli adempimenti di legge.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

4. Monitoraggio	<i>NON COMPILARE</i>
------------------------	-----------------------------