



COMUNE DI SAN BIAGIO PLATANI
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027
APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE N. 51 DEL 23/06/2025

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p>Comune di San Biagio Platani (AG) Corso Umberto I°, 105</p> <p>Codice fiscale: 80002730846</p> <p>Partita I.V.A.: 01330860840</p> <p>Codice Istat: 084035</p> <p>Codice Ente: 510010350</p> <p>Sindaco: Salvatore Di Bennardo</p> <p>Numero dipendenti al 31 dicembre anno 2024: 50* Il Comune di San Biagio Platani, alla data del 31/12/2024 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente n° 46 dipendenti;</p> <p>Numero abitanti al 31 dicembre anno 2024: 2794</p> <p>Telefono: 0922918911</p> <p>Sito internet: https://www.comune.sanbiagioplatani.ag.it</p> <p>PEC: uff.protocollocomunesanbiagioplatani@pec.it</p>

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMAN CE E ANTICORRU ZIONE	
2.1 Valore pubblico	Adempimento non dovuto per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti

2.2. Performance

Adempimento non dovuto per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti. Tuttavia non si può non tenere conto dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto “*L’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altremotivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]*”. Pertanto nelle more dell’approvazione del PIAO 2025/2027, al fine di consentire il normale svolgimento dei controlli di gestione sull’attività amministrativa, verificare lo stato di ottimizzazione e di misurare l’efficacia, l’efficienza e il grado di economicità dell’azione amministrativa nel suo complesso, con deliberazione di G.M. n. 9 del 5/2/2025 è stato approvato il PDO 2025 provvisorio.

Pubblicato sul sito istituzionale del Comune al seguente url/indirizzo web:

[Amministrazione Trasparente](#)

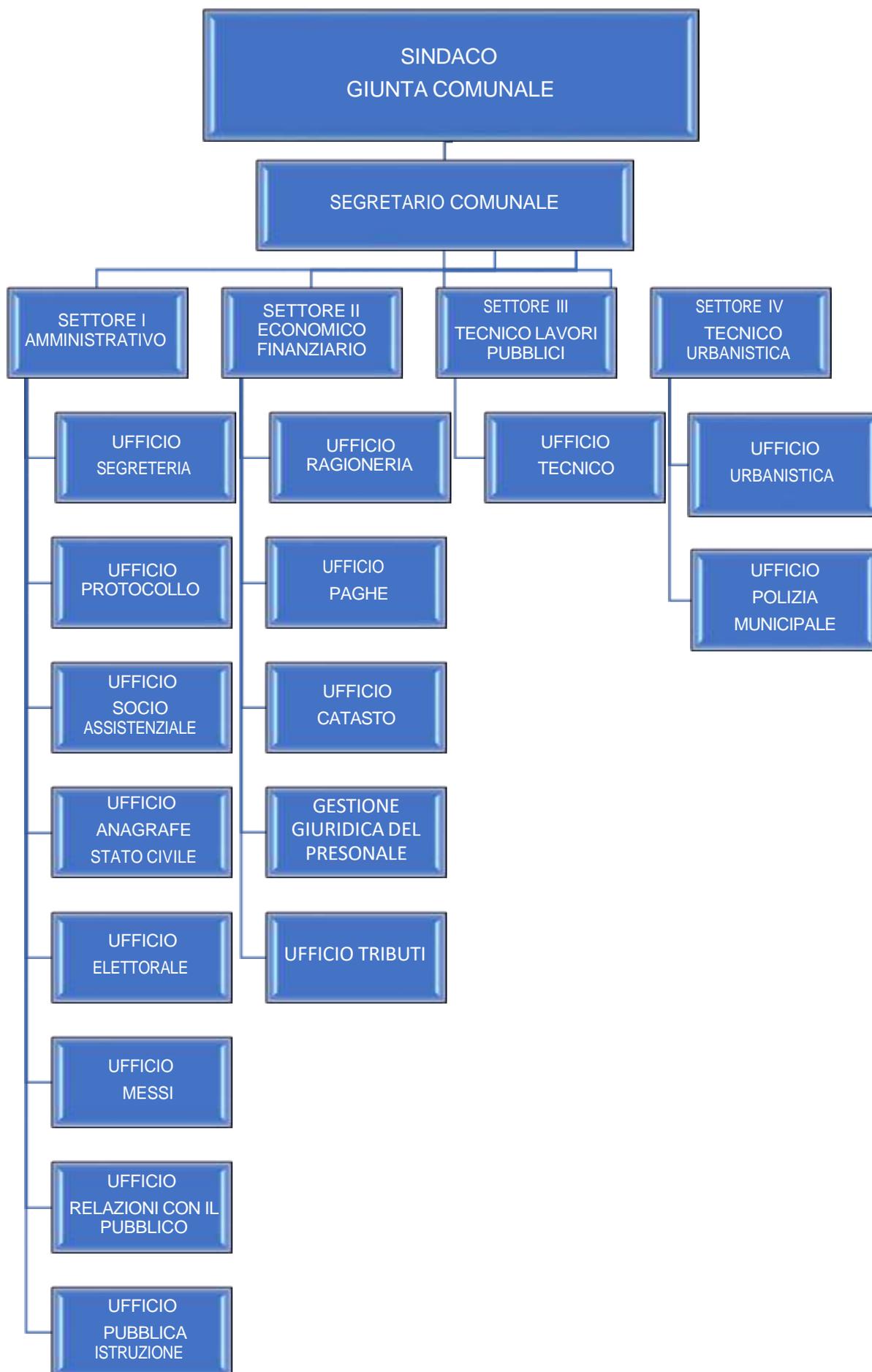
In seguito a specifiche riunioni e confronti con i Responsabili di Settore, finalizzate all’aggiornamento degli obiettivi condivisi e contenuti nel PDO 2025 provvisorio, è emersa la coerenza degli obiettivi già assegnati con il DUP e con il bilancio di previsione per il triennio 2025/2027 approvati, rispettivamente con deliberazioni consiliari n. 12 del 30/04/2025 e n. 13 del 30/04/2025. Si confermano, pertanto, gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore con deliberazione di G. M. n. 9 del 5/2/2025, dando atto che gli obiettivi assegnati al Responsabile del soppresso settore V devono intendersi tutti attribuiti al Responsabile del Settore II.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Con deliberazione di G. M. n. 5 del 22/01/2025 è stata confermata per l'anno 2025 la sottosezione di programmazione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023/2025, come modificata con deliberazione di G.M. n. 12 del 15/02/2024.</p> <p>Tutto quanto riferito al Responsabile del Settore V deve intendersi riferito al Responsabile del Settore II in conseguenza dell'accorpamento del Settore V nel Settore II.</p> <p>La deliberazione di G. M. n. 5 del 22/01/2025, cui è allegata la summenzionata sottosezione di programmazione nel testo modificato con la deliberazione di G.M. n. 12 del 15/02/2024, è pubblicata sul sito istituzionale del Comune al seguente url/indirizzo web:</p> <p>Amministrazione Trasparente</p>
--	--

**3.1 Struttura
organizzativa**

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE AL 31.12.2024				
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO				
PROFILO PROFESSIONALE	Posti coperti		Posti previsti	
	Part time	Full time	Part time	Full time
Area Istruttori - istruttore amministrativo	23	2		
Area Istruttori - agente di P.M.	2			
Area Operatori Specializzati - collaboratore amministrativo				
Area Operatori Specializzati - autista scuolabus	2			
Area operatori - operaio generico		3		
Area operatori - operaio generico / servizi ausiliari	17			
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO				
PROFILO PROFESSIONALE	Posti coperti		Posti previsti	
	Part time	Full time	Part time	Full time
Area Funzionari E.Q. / istruttore direttivo tecnico	1			
TOTALE COMPLESSIVO	45	5		

Si riporta di seguito l'organigramma del Comune di San Biagio Platani al 01.01.2025



3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Premesso che ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n.198 del 11.04.2006 e s.m.i., le Pubbliche Amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare un piano obbligatorio per favorire le pari opportunità, infatti l'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, comma 1, lett. c), 7, comma 1 e 57 comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive. Le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate nella Direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- 1) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- 2) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- 3) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 4) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 5) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 6) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 7) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

La recente riforma avviata con il D.L. 80/2021, convertito nella Legge n. 6 agosto 2021, n. 113, che introduce il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), quale unico documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell'ente pubblico, contempla anche i contenuti del Piano delle Azioni Positive nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel Documento.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di San Biagio Platani negli anni precedenti hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambito lavorativo stesso tra uomini e donne presso l'Ente. Partendo dalla rilevazione della situazione attuale, si intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione Comunale, non solo in termini formali, ma anche in termini sostanziali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari, personali ed aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Nel corso del prossimo triennio il Comune di San Biagio Platani intende realizzare un piano di azioni positive teso al raggiungimento dei seguenti obiettivi e di seguito meglio specificati:

1° Obiettivo	Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
2° Obiettivo	Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
3° Obiettivo	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
4° Obiettivo	Garantire le pari opportunità in materia di assegnazione del posto di lavoro; valorizzazione attitudini e capacità personali e professionali.
5° Obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, l'aggiornamento e di qualificazione professionale.
6° Obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

7° Obiettivo	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
8° Obiettivo	Sperimentazione di buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo.

ART. 1 - AMBITO D'AZIONE

Analisi dati del personale (obiettivo 1)

1. L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, alla data del 31.12.2024, a tempo indeterminato e determinato presenta il seguente quadro di raffronto fra la situazione di uomini e donne, tenuto conto di n° 4 dipendenti transitati presso la società in house ARO - Platani - Magazzolo - Ambiente s.r.l., giusta delibera di Giunta n. 1 del 05.01.2024 con decorrenza dal 01.01.2024:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	5
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE	44
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE	1
SEGRETARIO COMUNALE	1
TOTALE	51

di cui

DONNE	29
UOMINI	22

Così suddivisi per Settore

SETTORE	UOMINI	DONNE
AMMINISTRATIVO - I	2	15
ECONOMICO-FINANZIARIO - II	4	8
TECNICO/LAVORI PUBBLICI - III	11	1
TECNICO/URBANISTICA - IV	4	5
SEGRETARIO COMUNALE	1	0
TOTALE	22	29

Così suddivisi per orario di lavoro e categoria professionale

TEMPO INDETERMINATO E PIENO	UOMINI	DONNE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D)	0	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	2	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	0	0
AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	3	0
TOTALE	5	0
TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE	UOMINI	DONNE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D)	0	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C)	5	20
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	2	0
AREA DEGLI OPERATORI (EX CAT. A)	8	9
TOTALE	15	29
TEMPO DETERMINATO E PARZIALE	UOMINI	DONNE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D)	1	0
SEGRETARIO COMUNALE	UOMINI	DONNE
FASCIA B -	1	0
TOTALE COMPLESSIVO	22	29

2. Il Comune di San Biagio Platani è caratterizzato da una consistenza femminile di poco superiore del 50% e quindi non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

ART. 2 - AMBITO D'AZIONE Ambiente di lavoro (obiettivo 2)

1. Il Comune di San Biagio Platani s'impegna a contribuire all'ottimizzazione del benessere sul luogo di lavoro ritenendo che un ambiente lavorativo improntato in tal senso, rappresenti un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto, sia in termini di produttività sia di affezione al lavoro;
2. Il Comune avvierà le procedure per costituire il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, i cui compiti sono disciplinati dall'art. 57, comma 1 del D. L.vo 165/2001;
3. Il Comune s'impegna a fare sì che non occorranو situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice e del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

ART. 3 - AMBITO DI AZIONE Assunzioni (obiettivo 3)

1. In continuità del percorso intrapreso fino a oggi il Comune s'impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
2. Non vi è alcuna possibilità che si favorisca nella selezione l'uno o l'altro, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune s'impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

ART. 4 - AMBITO DI AZIONE Assegnazione del posto (obiettivo 4)

1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di San Biagio Platani valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente modulerà l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

ART. 5 - AMBITO DI AZIONE Formazione (obiettivo 5)

1. Compatibilmente con le risorse disponibili il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a chi ha obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;
2. Gli attestati dei corsi frequentati saranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Gestione Giuridica del Personale;
3. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze a un livello costante;
4. Il Comune, nei limiti delle disponibilità finanziarie e organizzative, s'impegna a inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali;

5. Il Comune s'impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

ART. 6- AMBITO DI AZIONE
Conciliazione e flessibilità orarie (obiettivo 6)

1. Il Comune di San Biagio Platani favorisce l'adozione di politiche riguardanti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. L'azione mira a venire incontro alle esigenze dei lavoratori padri e lavoratrici madri che debbano conciliare la propria attività lavorativa con gli orari scolastici; favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo in primo piano la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle e dei dipendenti.
2. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con quella familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.
3. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.
4. L'Ufficio Gestione Giuridica del Personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi concernenti, l'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la utilizzo da parte dei e delle dipendenti.

ART. 7 - AMBITO DI AZIONE
Informazione e comunicazione (obiettivo 7)

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.) diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri d'informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

ART. 8 - AMBITO DI AZIONE
Sperimentazione buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo
(obiettivo 8)

1. Quest'obiettivo si propone di:
 - a) favorire la circolarità delle informazioni;
 - b) uniformare e integrare le procedure e i processi;
 - c) coinvolgere i/le dipendenti nei progetti innovativi indipendentemente dal profilo professionale e motivare il loro senso di appartenenza all'Ente;
 - d) lavorare per un obiettivo condiviso.
2. La sperimentazione di buone prassi potrà fornire l'occasione per modificare norme operative professionali e relazionali all'interno degli uffici;
3. Una gestione del cambiamento, spesso vissuto negativamente, positiva e attenta alle differenze e alle risorse dovrebbe portare ad aumentare in ciascuno la consapevolezza del proprio ruolo lavorativo, valorizzare e integrare le differenze, favorire l'attribuzione di ruoli di responsabilità e decisionali di alcune donne, professionalmente competenti, e riqualificare i lavoratori e le lavoratrici che rischiano, per il cambiamento, di perdere il proprio ruolo e la professionalità acquisita.

ART. 9 - DURATA

1. Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo;

2. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza a un adeguato aggiornamento.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con la sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale del 16 novembre 2022 riguardante il triennio economico-giuridico 2019/2021 è stata disciplinata la prestazione lavorativa a distanza attraverso la modalità "Lavoro agile" rubricata agli articoli 63, 64, 65, 66 e 67. Il Comune di San Biagio Platani adotterà le disposizioni di cui alla vigente legislazione per regolamentare tale istituto.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

L'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionali.

L'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale.

L'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare e inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, definisce, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte a orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Le predette linee di indirizzo sono state aggiornate ed integrate con le "*Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*" approvate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22/07/2022, pubblicato sulla G.U.R.I. del 14/09/2022.

L'articolo 1 del decreto prevede che le linee guida sono "*volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione*".

Nell'introduzione delle linee guida del 2022 si precisa "*Rispetto alle linee di indirizzo contenute nel richiamato D.M. 8 maggio 2018, il presente documento aggiorna e integra la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili (paragrafi 5 e 6), nulla innovando – invece - con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici (paragrafi 2, 3 e 4).*"

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- ~ art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- ~ art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle

- spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- ~ art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- ~ rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- ~ comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- ~ rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- ~ rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- ~ rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
- ~ invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- ~ obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Con la Delibera di Giunta Comunale n° 28 del 17.03.2025, sulla base delle attestazioni dei Responsabili dei Settori, è stato dato atto della ricognizione di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 per l'anno 2025, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale.

Con la Deliberazione n° 28 del 15.04.2024 la Giunta Comunale ha approvato la nuova struttura organizzativa in n. 4 settori e il relativo funzionigramma.

Come emerso in sede di contrattazione collettiva integrativa l'amministrazione intende valutare la possibilità di procedere - nel pieno rispetto della normativa in materia e compatibilmente alle esigenze di bilancio - alla modifica contrattuale dell'orario settimanale incrementandolo di n. 4 ore settimanali. Pertanto le ore di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo indeterminato e parziale passerebbero contrattualmente da 24 a 28 ore.

Nell'anno 2022, al fine di rafforzare il Settore Urbanistico e Tecnico è stato effettuato il reclutamento all'esterno mediante assunzione a tempo determinato e parziale (34 ore settimanali) di n. 1 unità di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per lo svolgimento delle attività riguardanti il settore tecnico/urbanistico dal 01.01.2023 e fino al 31.12.2023, successivamente prorogato al 31/12/2025. La stessa esigenza organizzativa si prevede perduri fino alla scadenza del mandato.

Il calcolo della capacità assunzionale 2025 – 2027

Le vigenti norme che disciplinano le facoltà assunzionali sono contenute nel D.L. n° 34/2019 e, in particolare, del DPCM attuativo del 17.03.2020 secondo il principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione dei parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate corrente.

La Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione - attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge n° 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n° 58/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni –

pubblicata nella G.U.R.I. n° 226 dell'11.09.2020 contiene la specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa del personale/entrate correnti definendo le voci di bilancio da prendere in considerazione;

Il sistema di calcolo attualmente vigente garantisce che solo gli enti con una minore rigidità strutturale di bilancio possano reintegrare gli organici, mentre i Comuni che presentano una forte incidenza della spesa di personale sono tenuti ad attuare un turn over ridotto al 30% del personale cessato per riportare sotto controllo la spesa di personale.

A decorrere dall'anno 2025 l'applicazione del DM 17 marzo 2020, relativo alla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, si semplifica, in quanto non sono più previste limitazioni alle percentuali annue di crescita della spesa di personale, ma dovranno essere rispettati esclusivamente i valori soglia determinati per classe demografica.

La normativa sin qui richiamata è stata profondamente incisa da quanto previsto dall'art. 57, comma 3 septies, - "*Sterilizzazione spese di personale*" - del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, che stabilisce l'importantissimo principio per cui le spese di personale finanziate con appositi fondi non devono essere computate ai fini dell'applicazione della nuova disciplina sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni. In dettaglio si prevede che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva all'entrata in vigore della legge di conversione del Decreto (13/10/2020), 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 all'art. 33 del DL n. 34/2019 (valori individuati, specificamente per i Comuni, dal DM 17 marzo 2020);

La Corte dei Conti per la Sicilia, con la deliberazione n° 50/2022/PAR si è pronunciata in merito alla richiesta avanzata dal Sindaco del Comune di Alcamo e ha espresso il proprio parere affermando che le risorse annualmente trasferite dalla Regione ai comuni siciliani finalizzate a sostenere la spesa per le retribuzioni dei lavoratori precari stabilizzati ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017 e delle speciali regole all'uopo fissate dalla legge regionale, rientrano - unitamente alla corrispondente spesa di personale impegnata - tra le entrate e le spese che ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del d.l. 104/2020, a decorrere dal 2021, non rilevano ai fini del calcolo del valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e del DM 17.3.2020, **limitatamente alle stabilizzazioni effettuate dopo il 13.10.2020;**

Il Comune di San Biagio Platani ha concluso le procedure di stabilizzazione dei lavoratori precari, con la stipula dei contratti di lavoro e la trasformazione dei rapporti di lavoro in essere da tempo determinato e parziale a tempo indeterminato e parziale con decorrenza 01.05.2020 e pertanto, secondo quanto stabilito nella deliberazione della Corte dei Conti per la Sicilia, n° 50/2022/PAR, **le risorse annualmente trasferite dalla Regione finalizzate a sostenere la spesa per le retribuzioni dei lavoratori precari stabilizzati devono essere computate ai fini del calcolo del valore di soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n° 34 del 17 marzo 2019.**

Il Comune di San Biagio Platani si colloca nella fascia dei Comuni con popolazione da 2.000 a 2.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità (tabella 1, dell'art.4, del DM 17/03/2020) è fissato al **27,60%** e il valore di soglia elevata incidenza (tabella 3, art. 6, del DM 17/03/2020) è fissato al **31,60%** dal rapporto tra la spesa del personale rispetto alle entrate correnti (al netto del FCDE);

Dalla verifica della compatibilità del Piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 con il DM 17/03/2020 pubblicato nella GURI del 27/04/2020 è risultato che il rapporto percentuale tra la spesa di personale registrata nell'esercizio 2023e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità) si attesta al **38,03%** come risulta dalla seguente tabella:

ENTRATE CORRENTI	2021	2022	2023	MEDIA
TOTALE	4.784.100,44	5.358.244,12	3.926.450,08	4.689.598,21

MEDIA	4.689.598,21
FCDE	190.586,95
VALORE ENTRATA	4.499.011,26
SPESA PERSONALE 2023 <i>al lordo degli oneri riflessi, al netto dell'IRAP come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato</i>	1.710.759,00
PERCENTUALE art.4 D.M. 17/03/2020 (rapporto spese di personale/media entrate correnti)	38,03%

Il Comune, pertanto, si pone al di sopra del secondo limite indicato dalla tabella 3 dell'art. 6 (c.d. enti non virtuosi) per cui la sua capacità assunzionale deve essere calcolata entro il 30% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente.

Nel precedente anno (2024) n. 4 dipendenti del comune, inquadrati nell'Area Operai, sono transitati nella società Magazzolo Platani s.r.l, che gestisce in house il servizio di raccolta dei rifiuti urbani per l'ARO Alessandria della Rocca/San Biagio Platani.

La cessazione del rapporto di lavoro dei predetti dipendenti dal 1° gennaio 2024 ha comportato un risparmio di spesa pari ad € 70.759,00 Pertanto può essere destinata all'assunzione di nuovo personale nel corrente anno la somma di € 21.227,70.

Nel triennio sono previsti i pensionamenti di n. 2 dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori, con profilo professionale Istruttore Amministrativo.

Dal mese di maggio del corrente anno un dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori, con profilo professionale di istruttore amministrativo è stato trasferito in mobilità presso un altro comune della Sicilia.

L'Ente perseguire gli obiettivi di miglioramento continuo, secondo i principi di economicità, funzionalità ed efficienza, e ritiene di fondamentale importanza la valorizzazione delle risorse umane disponibili. In tale ottica, tenuto conto delle esigenze operative e di servizio, appare opportuno modificare il rapporto di lavoro dei dipendenti a tempo parziale, incrementando l'orario di lavoro settimanale da 24 a 28 ore. Pertanto, compatibilmente con i limiti di bilancio e nel rispetto della normative di riferimento, nel corso del corrente anno sarà operata la modifica del rapporto di lavoro dei dipendenti a tempo parziale incrementando l'orario di lavoro settimanale da 24 a 28 ore.

PIANO ASSUNZIONALE 2025/2027

E' prevista la proroga dal 01/01/2026 fino alla scadenza del mandato dell'incarico di direzione attribuito al dipendente assunto a tempo determinato e parziale ex art. 110, comma 1, d.lgs. 267/2000.

STRATEGIE DI FORMAZIONE

Premesse e riferimenti normative

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, le principali sono:

Art.1, comma 1, lettera c) del D.lgs. 165/2001, che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;

gli artt. 54 e 55 del CCNL del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022, in materia di principi generali e finalità della formazione, di destinatari e processi della formazione, nonché di pianificazione strategica di conoscenze e saperi;

“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adatti alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;

Art. 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, che prevede: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti"; Art. 32, paragrafo 4, del Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, il quale prevede, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti;

Art. 13 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), il quale prevede per le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, l'attuazione di politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4;

Art. 37 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".

Art. 15, comma 7 del D. Lgs. 36/2023 il quale prevede: "le stazioni appaltanti adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di lavori servizi e forniture".

Nella stesura della presente sezione si tiene conto della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025, avente ad oggetto: "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

La formazione del personale costituisce allo stesso tempo sia un diritto che un dovere dei dipendenti, per questo motivo i Responsabili dei Settori devono garantire la partecipazione alle attività formative dell'ente a tutti i dipendenti, assicurando pari opportunità di accesso e rotazione, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali; i dipendenti a loro volta sono tenuti ad un costante aggiornamento nelle materie di riferimento.

Tra gli obiettivi del Piano è presente la riforma della pubblica amministrazione volta a migliorare la capacità amministrativa a livello centrale e locale, rafforzare i processi di selezione, di formazione e promozione dei dipendenti pubblici, incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative. La riforma si basa su una forte espansione dei servizi digitali con l'obiettivo di una marcata sburocratizzazione al fine di ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini.

Questa Amministrazione quindi essendo assegnataria dei finanziamenti previsti dal PNRR e quindi titolare degli interventi in esso previsti dovrà programmare una formazione finalizzata alla realizzazione di detti interventi.

Parimenti nel triennio 2025 -2027 assume rilevanza la formazione in materia di digitalizzazione del ciclo di vita degli appalti pubblici e tutta la materia riferita alla attività e ai processi organizzativi necessari alla realizzazione di una amministrazione

digitale.

Principi della formazione.

Valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;

Uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

Continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa

Partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

Efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;

Efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;

Economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Obiettivi strategici di formazione

La pianificazione della formazione è triennale con aggiornamento annuale e deve consentire una crescita formativa che soddisfi obiettivi sul medio periodo volti a garantire una continuità fra i vari esercizi amministrativi.

Il Piano della formazione 2025-2027 deve tenere conto degli obiettivi che l'Amministrazione comunale intende raggiungere che si possono così sintetizzare:

implementazione delle competenze e capacità del capitale umano affinché diventi uno strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna all'amministrazione;

fornire ad ogni dipendente pubblico adeguati strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli imprescindibili obiettivi di rinnovamento cui deve andare incontro un ente che vuole stare al passo coi tempi;

realizzare un'amministrazione con forti capacità organizzative e gestionali per poter creare un clima organizzativo interno volto ad ottimizzare i processi lavorativi;

raggiungere il miglior risultato qualitativo nell'erogazione dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese;

garantire una formazione trasversale di tipo strategico al personale in modo da realizzare una maggiore flessibilità rispetto alle diverse attività che caratterizzano i vari settori;

adempiere agli obblighi formativi in materia di anticorruzione, trasparenza, controlli e di codice di comportamento;

adempiere agli obblighi formativi in tema di sicurezza sul lavoro;

prevedere una formazione mirata al raggiungimento degli obiettivi del PNRR;

predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;

prevedere una formazione mirata alla conoscenza del nuovo codice appalti (D.lgs. 36/2023) e alla digitalizzazione del ciclo di vita degli appalti pubblici.

Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

Ufficio del Personale. È l'unità organizzativa preposta al servizio formazione.

Responsabili dei Settori. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

Dipendenti. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento percorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

Docenti. L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei Responsabili dei Settori e nel Segretario Generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

L'articolazione del programma formativo per il triennio 2025-2027, segue la rilevazione dei fabbisogni che individua le tematiche formative, persegue l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente equa opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.

formazione obbligatoria che comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge.

formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Per formazione trasversale si intendono tutte quelle iniziative di formazione che per la loro natura affrontano tematiche di interesse intersettoriale, trasversale quindi ai vari settori e alle varie aree di appartenenza dei dipendenti.

Si tratta di tutti i corsi e le varie attività di aggiornamento, perfezionamento e sviluppo che si decidono di programmare e organizzare al di là di un obbligo di legge ben preciso. Nascono quindi dal connubio tra volontà dell'Amministrazione e fabbisogni del personale.

L'Amministrazione, nel predisporre il Piano della formazione del personale, ne definisce la struttura partendo dalle tematiche comuni a più settori e da quelle specifiche di particolari settori, emerse in sede di rilevazione del fabbisogno, nonché tenendo conto delle strategie dell'Amministrazione.

Si rappresentano, qui di seguito, le principali aree di attività di formazione trasversale non obbligatoria che il Piano della formazione contiene:

- a) area giuridico-amministrativa;
- b) area economico-finanziaria;
- c) area informatica e linguistica;
- e) area organizzativa;
- f) area comunicazione efficace e benessere sul lavoro;

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

La formazione obbligatoria: quest'area comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge come per esempio anticorruzione,

sicurezza sul lavoro, codice di comportamento ecc. Per tutti questi aspetti è previsto lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione.

Di seguito è indicato un elenco, non esaustivo, delle principali competenze sulle quali la formazione obbligatoria si concentra:

- Trasparenza, integrità e anticorruzione (Legge n.190/2012, D.Lgs n. 33/2013);
- Sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008);
- Difesa e tutela della privacy (D. Lgs. n. 196/2003 e GDPR 2016/679);
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013);
- Codice Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82 del 7/03/2005 e ss.mm.ii).

FORMAZIONE CONTINUA

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie. Modalità di erogazione della formazione

Il metodo didattico sarà quello delle lezioni in aula, in house, ponendo, comunque, particolare attenzione alle opportunità di utilizzo dello strumento di formazione a distanza (videoconferenza - e-learning - webinar), per agevolare la massima partecipazione del personale e rendere possibile un elevato livello di interattività nel processo di insegnamento/apprendimento.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici e soggetti secondo le vigenti disposizioni di legge. In tale ultimo caso si tratta di una assistenza che si estrinseca in un'attività di supporto e affiancamento (si pensi, ad esempio, alla "formazione operativa" e al "primo affiancamento" del personale neo-assunto).

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni Responsabile di Settore deve sollecitare.

Maggiore spazio sarà riservato alla formazione mediante affiancamento/addestramento tra colleghi e con il supporto di docenti interni in particolare, nei casi in cui sia necessario trasferire delle conoscenze e competenze da un operatore all'altro in seguito a specifiche circostanze come il trasferimento ad altro servizio, il cambiamento delle mansioni affidate al lavoratore, l'avvicendamento a causa di pensionamento. In occasione di questa fase di programmazione la formazione per affiancamento costituisce una grossa opportunità per adeguare le competenze di quei dipendenti titolari di nuove funzioni a seguito della riorganizzazione.

L'aggiornamento professionale avviene anche attraverso l'uso autonomo di abbonamenti di riviste specializzate che ogni anno vengono acquistate come strumento di supporto per svolgere al meglio e proprie mansioni.

Da qui la necessità dell'Ente di considerare l'autoformazione complementare alla formazione in servizio ed incentivare momenti di autoformazione all'interno della propria giornata/settimana lavorativa.

Le risultanze della autoformazione, condivise con il proprio Responsabile di Settore, laddove certificate, devono essere messe a disposizione dell'Ufficio Organizzazione e sviluppo risorse umane e performance per il monitoraggio delle azioni formative e l'aggiornamento del fascicolo personale.

L'Unione dei Comuni Platani – Quisquina – Magazzolo, di cui fa parte il Comune di San Biagio Platani, in associazione con il Comune di Ribera ha avviato il progetto *“PERFORMA PA – Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle P.A. e la valorizzazione di buone pratiche”*.

Al progetto formativo partecipano n. 14 dipendenti del comune.

SEZIONE 4. – MONITORAGGIO

Adempimento non dovuto per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti

