

CITTÀ DI MASSA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n.268 del 02/08/2022

Sommario

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	3
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	4
VALORE PUBBLICO	4
PERFORMANCE	8
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	12
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	15
STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	15
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	16
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	18
FORMAZIONE DEL PERSONALE	46
4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO	50

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p>Denominazione Amministrazione: Comune di Massa</p> <p>Partita IVA e codice fiscale: 00181760455</p> <p>Sede: Via Porta Fabbrica n. 1 – 54100 Massa</p> <p>Centralino: 0585 4901</p> <p>Numero Verde: 800013846</p> <p>Posta certificata: comune.mass@postacert.toscana.ti</p> <p>Popolazione residente (31/12/2021): 67.788 abitanti</p> <p>di cui maschi: 32.741</p> <p>di cui femmine: 35.047</p> <p>totale famiglie: 30.994</p> <p>Estensione geografica del territorio: 94,13 Km²</p> <p>Sindaco: Francesco Persiani</p> <p>Presidente Consiglio Comunale: Stefano Benedetti</p> <p>N° componenti Consiglio Comunale: 33 (*)</p> <p>N° componenti Giunta Comunale: 10 (**)</p> <p><i>(*) Compresi Sindaco e Presidente del Consiglio Comunale</i> <i>(**) Compreso Sindaco</i></p>

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 VALORE PUBBLICO	<p>La Sezione 2 del PIAO si riferisce, espressamente, alla descrizione delle attività relative a “Valore pubblico, performance e anticorruzione”.</p> <p>L’ordine di specificazione dei tre concetti non è casuale ma risponde ad una priorità logica che, se non seguita, rischia di vanificare l’intera sezione.</p> <p>Il concetto di performance è stato introdotto nell’ordinamento delle Pubbliche Amministrazioni con il D.lgs 150/2009 ed ha costituito una vera e propria rivoluzione nel modo di intendere la programmazione anche negli enti locali: ha previsto il riallineamento temporale del ciclo della performance con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e con la programmazione strategica; ha dato un maggior peso al livello “alto” della pianificazione e collegato la valutazione della performance organizzativa non tanto e non solo al merito dei responsabili delle strutture di vertice dell’organizzazione ma all’“attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività”</p> <p>Sebbene non ancora esplicitamente nominato compariva, nella correlazione necessaria tra l’attività programmatica degli organi di indirizzo politico degli enti pubblici e la finalità di conseguire il “benessere dei cittadini” , il concetto di valore pubblico.</p> <p>A partire dal 2017 in diversi documenti esplicativi e Linee guida sulla redazione del Piano della performance si inizia a collegare espressamente la performance organizzativa “agli impatti indotti sulla società al fine di creare valore pubblico”.</p> <p>Anche nelle Linee guida relative all’anno 2018 il collegamento è posto in evidenza con l’indicazione di procedere al monitoraggio dello stato di avanzamento degli outcome -impatti attesi- nella “prospettiva della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere di</p>

utenti e stakeholder di riferimento”.

Ancora più chiaramente “creare valore pubblico” viene definito quale “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.

Infine con il D.L. 09/06/2021 n.80, convertito nella L. 06/08/2021 n.113 che ha introdotto, all’art 6, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ed il D.M. attuativo pubblicato il 30/06/2022 che ne ha definito il contenuto, il valore pubblico ha acquisito un rilievo autonomo e principale proprio all’interno del ciclo della performance e della sua valutazione.

L’art.3 del citato DM, al comma 1, lettera a) prevede infatti la sottosezione di programmazione “Valore pubblico” in cui vanno definiti “gli obiettivi di valore pubblico generati dall’amministrazione amministrativa, inteso come l’incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”.

Vanno quindi descritti nella sottosezione, come riportato nella guida alla compilazione del PIAO allegata al DM richiamato, “in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore pubblico ed i relativi indicatori di impatto”.

Applicando il concetto in tutte le sue implicazioni si intuisce qual è il capovolgimento che deriva dal porre alla base della programmazione strategica degli enti locali il “valore aggiunto”: i cittadini e stakeholder quali utenti finali non sono più parte attiva del processo di valutazione della performance a valle dello stesso mediante sistemi che ne rilevino il grado di soddisfacimento in relazione alle attività ed i servizi erogati -come previsto dall’art.19 bis del D.lgs 150/2009 -introdotto nel 2017 dal D.Lgs n.74 del 25/05- ma i titolari degli indirizzi della pianificazione amministrativa a livello locale orientati al soddisfacimento dei loro bisogni; rispetto a questi, la governance eletta deve impegnarsi rimuovere le criticità che si frappongono alla realizzazione e promuovere, nel contempo, la creazione di condizioni - infrastrutturali, organizzative, ambientali, di sicurezza del territorio ecc- che ne favoriscano la realizzazione. Come dire: non esiste valore pubblico senza il coinvolgimento, a monte, diretto e partecipato della collettività amministrata. Questo significa far precedere alla pianificazione un processo conoscitivo di analisi strategica delle condizioni esterne all’ente e di quelle interne, sia in termini attuali che prospettici e alla definizione di indirizzi generali di natura strategica.

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

Rispetto a quelle interne lo stesso D.L. 09/06/2021 n.80 che ha introdotto il PIAO, prevede che gli enti locali rafforzino la propria “capacità amministrativa” intesa come l’abilità o capacità ad esercitare le proprie funzioni e raggiungere gli obiettivi assegnati dall’ordinamento con le risorse - umane, finanziarie e strumentali- disponibili o reperibili.

La pianificazione strategica come sopra descritta deve quindi accompagnarsi ad una efficace strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo attraverso strumenti quali il POLA, piani di formazione adeguati che favoriscano lo sviluppo delle conoscenze tecniche e di trasversali, l’accrescimento culturale dei dipendenti correlati all’ambito d’impiego e della progressione di carriera.

Sempre nell’ottica dei cittadini e di una amministrazione snella, trasparente e “sana”, le amministrazioni locali devono procedere ad elencare le procedure da semplificare e reingegnerizzare, a completare l’alfabetizzazione digitale e l’accessibilità fisica agli uffici pubblici per i soggetti disabili o ultrasessantenni.

In questo contesto, sulla base del quadro normativo richiamato ed in una logica di transizione dagli strumenti di programmazione strategica ed gestionale già approvati dal comune di Massa alla nuova programmazione del PIAO, si riportano nella sezione 2 i contenuti indicati nel DM del 30/06/22 “riletti” sulla base della logica che da oggi dovrà informare l’attività di pianificazione, trasparenza, accountability e gestione dell’organizzazione e del capitale umano.

In questa fase transitoria, accanto al “cambiamento di logica” si impone lo sforzo, non meno importante, di un “cambiamento nell’organizzazione dei flussi di lavoro” dei singoli soggetti tenuti, sino ad ieri, alla redazione dei documenti oggi integrati nel PIAO: ad essi si chiede di concordare nuove modalità di interazione, per mettere “in comune” le esperienze maturate nel proprio ambito di competenza specifica e unificarle in un processo di costruzione e redazione del documento unitario.

“Il valore pubblico” del PIAO transitorio del comune di Massa è ricavabile dal contenuto del DUP 2022-2024, approvato con deliberazione consiliare n. 15 del 17/01/2022 ed in particolare dagli indicatori di outcome che l’Amministrazione ha individuato quale impatto atteso collegato alla realizzazione di obiettivi strategici nelle 6 aree estrapolate dalle Linee programmatiche -deliberazione C.C. n 134 del 17/12/2018- vale a dire dalle dichiarazioni di intenti politici e di pianificazione dei

progetti concreti di politiche di miglioramento, riqualificazione, innovazione e sviluppo della città e del territorio che mirano al benessere integrato della persona, intesa come singola che come collettività.

La circostanza di aver potuto poter utilizzare l'esperienza maturata dalle strutture interne dell'ente, a partire dall'anno 2013, nella individuazione e approvazione di un Manuale degli indicatori -aggiornato ogni tre/quattro anni- ha permesso all'Amministrazione neo eletta di contare su un "un cruscotto strategico" di strumenti con cui monitorare, riscontrare e valutare i risultati delle attività poste in essere ai fini dell'attuazione delle linee di indirizzo strategico alla base del mandato.

Il sistema degli indicatori esistente, quale insieme strutturato delle informazioni, di origine interna ed esterna, utili alla misurazione ed alla valutazione della performance in termini di prodotti forniti, di processi utilizzati e di indicatori, di target e valori di benchmarking, ha permesso di conoscere, da subito, i dati da cui partire - baseline -, di definire gli obiettivi strategici prevedendo risultati attesi possibili sulla base di indicatori di outcome, di output e di risultato già individuati e monitorati.

Quella che segue è una selezione delle politiche dell'Ente che si sono tradotte, nel DUP 2022-2024- in termini di obiettivi di 'valore pubblico' (outcome/impatti); gli stessi sono raggruppati secondo gli ambiti individuati nel punto 4) dell'art 3 del DM al fine di riportare gli indicatori e target -quindi i risultati attesi -sui quali l'Amministrazione sarà a breve chiamata a "dar conto" a cittadini e stakeholder avvicinandosi la fine del mandato:

a) ambito delle politiche sociali, assistenziali, educative e giovanili: (indicatori di outcome) customer satisfaction sul gradimento delle attività di comunicazione interrelazionale dell'amministrazione con i giovani (indicatori di output) diminuzione delle richieste di assistenza alla povertà; diminuzione dei nuclei familiari in condizione di fragilità; aumento degli interventi di domiciliari agli anziani anche mediante utilizzo dei giovani del servizio civile nazionale, eventi sportivi a carattere nazionale organizzati, aumento alloggi da destinare all'emergenza abitativa; aumento numero anziani frequentati i centri di aggregazione; rafforzamento de servizio sociale; centri di aggregazione giovani potenziati e/o rinnovato; servizi aggiuntivi ludico-didattici attivati nel periodo di sospensione delle attività scolastiche,

b) ambito della sostenibilità ambientale e tutela del territorio e sviluppo del turismo (indicatori di

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

	<p>input) mantenimento num. cave attive; incremento controlli sulle escavazioni; (indicatori di output) diminuzione flussi pesanti nel centro cittadino, ampliamento Km coperti da nuove corse del trasporto Pubblico, miglioramento standard urbanistici (indicatori di processo) incremento flussi turistici sul territorio, incremento tassazione escavazione marmo, aumento delle richieste di insediamenti commerciali, artigianali, turistico-ricettivi, incremento attività edilizie sul territorio (outcome); customer sul soddisfacimento degli operatori commerciali fissi e ambulanti sulle attività poste in essere dall'Amministrazione</p> <p>c) ambito della sicurezza sociale sul territorio: (Indicatori di output) incremento controllo sul territorio per occupazione e vendite abusive, incremento controlli norme antinquinamento, diminuzione atti vandalismo contro il patrimonio pubblico e privato, (indicatori di processo) diminuzione immissioni inquinanti (indicatore di input) diminuzione costi servizio pubblico, interventi di recupero del patrimonio edilizio esistente,</p> <p>d) ambito del benessere sociale, cultura ed istruzione: (indicatori di output) spazi innovativi recuperati alla fruizione della cultura, incremento servizi gratuiti di consulenza ed assistenza alle donne vittime di violenza e di discriminazioni, abbattimento barriere architettoniche negli immobili/spazi aperti comunali.</p> <p>Accanto a questi obiettivi strategici finalizzati ad accrescere il benessere dei cittadini, nella varie sfaccettature in cui questo può declinarsi, l'Amministrazione ha previsto obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, di digitalizzazione, trasparenza ed etica dell'attività amministrativa che sebbene in "back stage" contribuiscono a migliorare la qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese.</p>
2.2 PERFORMANCE	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Il Piano della Performance 2022-2024, approvato con deliberazione Gc n.63 del 04-03-2022, è lo strumento programmatorio triennale - adottato in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio- attraverso cui vengono assegnati ai dirigenti le risorse finanziarie, strumentali e la dotazione di personale che, nell'ambito della loro autonomia</p>

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

gestionale, dovranno organizzare, monitorare e finalizzare al raggiungimento degli specifici obiettivi annuali loro assegnati.

Attraverso un processo iterativo e partecipato che ha coinvolto la Giunta, la dirigenza dell'ente ed il Nucleo di Valutazione - cui è stata preliminarmente sottoposta la proposta del piano annuale di lavoro per la verifica, sotto il profilo metodologico, della definizione e descrizione degli obiettivi, i degli indicatori e dei relativi target- sono stati individuati gli obiettivi "prioritari" dell'Amministrazione e quelli di "mantenimento" nonché quelli di attuazione di disposizione normative in ambiti specifici di materie.

La struttura del documento è conforme a quanto previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 250 del 27.07.2017, modificato da ultimo con atto n.153 del 09/06/2021

Dal punto di vista della performance organizzativa ed individuale, tre obiettivi fortemente voluti dall'Amministrazione sono stati assegnati, in maniera trasversale, unicamente ai dirigenti in modo da coinvolgerli, in via esclusiva, nel conseguimento degli stessi sulla base delle risorse di bilancio assegnate a ciascuna struttura di vertice.

Nel dettaglio, ogni singolo obiettivo richiama l'area strategica, l'obiettivo strategico ed operativo di cui costituisce la programmazione annuale; non prevedendo l'attuale "Sistema" una pesatura diversa in base alla tipologia di obiettivo (mantenimento, strategico, di sviluppo ecc) si suddividono gli stessi in Obiettivi settoriali, individuali e trasversali.

Gli obiettivi settoriali sono in totale 100; di questi 24 sono individuali e precisamente, per ciascuna delle 8 strutture di vertice interessate: Azzeramento stock debito commerciale al 31/12/2021; Riduzione scostamento tra risorse parte corrente attribuite ed impegni assunti; Attività di accertamento delle entrate di competenza.

Tra gli obiettivi di settore, trasversali sono, in materia rispetto dell'adozione del bilancio di previsione di bilancio: "Pianificazione iter formazione bilancio di previsione e rispetto delle fasi temporali previste" presidiato dal Dirigente del settore finanziario; nelle materie specifiche

dell'anticorruzione e trasparenza, sono trasversali:”Adempimenti GDPR” e “Applicazione verifica e monitoraggio delle misure del PTPCT 2022-2024” presidiati dalla Segreteria generale; in ambito attuazione dell'Agenda digitale: “Sviluppo dei servizi on line per i cittadini” presidiato dal settore finanziario.

Categoria a parte è quella dei Progetti di Miglioramento -ai sensi del art. 67, comma 5, lettera b) CCNL 12/02/2018- che sono in totale 16.

Obiettivi e strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

Per realizzare l'accessibilità da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, l'Ente sta provvedendo alla ristrutturazione tecnica del portale web istituzionale per renderlo conforme alle Linee guida di design per i siti internet e i servizi digitali della PA. Le linee guida, emanate da AGID (Agenzia per l'Italia Digitale) si propongono di accompagnare la pubblica amministrazione nella definizione di un'identità visiva più chiara, che migliori il dialogo con il cittadino e la fruizione delle informazioni e dei servizi online. Forniscono alle amministrazioni una grafica coerente, un'architettura dell'informazione semplificata e funzionale, una standardizzazione dei principali elementi componenti tecnici del sito web.

Obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure

Con deliberazione di Consiglio comunale n. 91 del 27/5/2019 è stato approvato il “Regolamento comunale per il procedimento amministrativo” che disciplina lo svolgimento dei procedimenti amministrativi di competenza del Comune di Massa.

Nel Regolamento sono contenute anche le disposizioni finalizzate alla tutela dei cittadini nei casi di ritardo o inerzia da parte degli uffici dell'Ente, rispetto alla conclusione dei procedimenti.

Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi

La Giunta comunale, con deliberazione n. 404 del 23/12/2019, ha approvato il “Sistema di Qualità: Carta dei Servizi e standard di qualità” del Comune di Massa.

La filosofia che guida l'insieme delle attività del “Sistema qualità” consiste nella progettazione ed

erogazione di servizi che metta al centro della propria azione i bisogni e le aspettative dei cittadini ed in generale degli stakeholder, considerando anche la sempre maggiore richiesta di trasparenza dell'azione amministrativa e dell'esigenza di accountability che ad essa si accompagna.

Il “Sistema qualità”, richiede la realizzazione del c.d. “circolo virtuoso della qualità” che implica una stretta correlazione tra l'azione conoscitiva (indagini, analisi, ecc.) e gli interventi di miglioramento ad essa conseguenti.

Nel Sistema, che è un documento molto articolato, sono individuati gli strumenti di analisi e intervento per la rilevazione della qualità dei servizi, il percorso metodologico per l'individuazione degli standard di qualità ed ogni altro elemento utile al raggiungimento degli obiettivi di qualità.

Obiettivi di digitalizzazione

L'Amministrazione comunale sta lavorando al completamento della redazione del Piano Triennale per l'informatica – aggiornamento 2021-2023.

Nel frattempo, l'Ente, grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie digitali, ha completato numerosi processi di semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure ed altri sono in corso di realizzazione. Per la relativa elencazione si rinvia all'Allegato 2) approvato unitamente al presente Piano.

Azioni positive per le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Con deliberazione di Giunta comunale n. 42 del 25/2/2021 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023. I destinatari del Piano sono i dipendenti del Comune di Massa. La visione sottesa è quella di avere dipendenti soddisfatti, motivati, performanti, che si riconoscano nei valori dell'Amministrazione, e che, attraverso il proprio ruolo, si interfaccino con i cittadini, soddisfacendone le istanze. Gli obiettivi del Piano sono:

- Rafforzare il “sistema benessere” attraverso servizi, azioni, comportamenti, investimenti;
- Migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi con soggetti terzi ed altri CUG creando un sistema di rete e di interscambio delle esperienze e delle progettualità;

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

	<ul style="list-style-type: none">- Favorire le condizioni di turn over migliori, sia in termini di accoglienza per i neoassunti, sia in termini di gestione della fine della carriera lavorativa;- Favorire l'inclusione lavorativa con azioni mirate ai processi di integrazione della disabilità. <p>Nel Piano sono declinati i progetti per il raggiungimento degli obiettivi sopra richiamati, le azioni, gli attori ed i tempi di realizzazione.</p>
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	<p>Nelle more di approvazione dei decreti attuativi necessari alla redazione del PIAO, l'Amministrazione comunale ha deciso di approvare il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2022-2024.</p> <p>Il processo di aggiornamento è stato avviato attraverso un percorso partecipativo che ha coinvolto, sia gli stakeholders interni ed esterni con la pubblicazione all'albo pretorio online e sul portale del Comune in data 9 dicembre 2021 di un apposito invito a presentare eventuali proposte e osservazioni, sia la struttura organizzativa dell'Ente, tenendo in debito conto delle risultanze dei monitoraggi effettuati sul Piano precedente.</p> <p>Il PTPCT 2022-2024 ed il relativo allegato A) "Obblighi di pubblicazione" è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 102 del 14/4/2022.</p> <p>Nella redazione dell'aggiornamento, particolare attenzione è stata posta nell'analisi del mutato contesto interno ed esterno, utilizzando tutti gli studi a disposizione. Sono stati mappati ed analizzati i processi più significativi di ogni settore e su di essi è stata eseguita una puntuale analisi circa la probabilità che l'evento corruttivo potesse verificarsi e sulla base dei risultati è stata effettuata una ponderazione e valutazione del rischio anche in relazione all'impatto potenziale che l'evento avrebbe sull'Amministrazione. Ad ogni rischio sono state associate una o più misure di mitigazione ed un relativo indicatore di efficacia delle misure stesse. Nelle diverse aree a rischio sono state individuate misure specifiche afferenti alle seguenti categorie: Misure di controllo - Misure di trasparenza - Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento - Misure di regolamentazione - Misure di semplificazione - Misure di formazione –</p>

Misure di sensibilizzazione e partecipazione - Misure di rotazione – Misure di segnalazione e protezione - Misure di disciplina del conflitto d’interessi – Misure di regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di processi particolari”.

Sono state inoltre individuate misure di carattere generale applicabili a tutta la struttura dell’Ente.

Le diverse tipologie di misure, generali e specifiche, definiscono la strategia di prevenzione della corruzione in quanto agiscono su due diversi livelli: complessivamente sull’organizzazione e in maniera puntuale su particolari rischi corruttivi.

Le misure generali sono state successivamente integrate dal Segretario generale, - RPCT - con disposizioni operative – approvate con determinazione n. 1410 del 13/6/2022 - contenenti indicazioni specifiche in materia di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, che risultano quanto mai necessarie in fase di attuazione del PNRR.

Un’apposita sezione è dedicata al sistema di monitoraggio di attuazione del PTPCT.

Il PTPCT è strettamente connesso con il Piano della Performance/PDO al quale è dedicato un apposito paragrafo. La strategia di prevenzione della corruzione è approvata dall’organo di indirizzo politico - Consiglio comunale – ed è contenuta nel DUP 2022-2024, sezione operativa “Aumento della capacità di individuare casi di corruzione o di illegalità all’interno dell’Amministrazione e creazione di un contesto favorevole”, cui si fa espresso rinvio e viene declinata, ogni anno, in obiettivi gestionali che coinvolgono l’intera struttura comunale. Il raggiungimento degli obiettivi annuali in materia di prevenzione della corruzione, costituisce per l’Ente un elemento migliorativo che va ad unirsi al conseguimento degli altri obiettivi previsti nel Piano delle performance/PDO, con l’effetto che il mancato raggiungimento degli stessi incide sul trattamento economico accessorio del personale.

Nel vigente sistema di valutazione del personale, infatti, i comportamenti individuali in ordine alla capacità di controllare e contribuire alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione contribuiscono, insieme al raggiungimento di obiettivi specifici, alla determinazione del risultato

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

della performance ed incidono sull'erogazione del trattamento economico accessorio.

La presente sezione del PIAO, che attiene alla strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ente, è contenuta, nel dettaglio, nel PTPCT 2022-2024 e relativo allegato, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 102 del 14/4/2022 e pubblicato al seguente link <https://trasparenza.comune.massa.ms.it/node/21255>, cui si fa espresso rinvio.

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	<p>La macrostruttura vigente è stata approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 281 del 29/9/2021, con contestuale attribuzione delle funzioni ai nuovi settori ed assegnazione del relativo personale, con effetto a decorrere dal 11/10/2021.</p> <p>L'organigramma aggiornato è il seguente:</p> <div data-bbox="725 710 2033 1326" style="border: 1px solid black; height: 386px; width: 584px;"></div>

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

La consistenza della dotazione organica dell'Ente, aggiornata al 12/7/2022, suddivisa per categorie è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA PER CATEGORIA	
CAT A	4
CAT B	88
CAT C	182
CAT D	86
DIRIGENTI	8
Totale	

L'Ente ha istituito, sulla base delle previsioni del CCNL 21/05/2018, n. 17 posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Le posizioni sono così suddivise:

- n. 10 ex art. 13 comma 1 lett a) del CCNL 21/05/2018
- n. 7 ex art. 13 comma 1 lett b) del CCNL 21/05/2018

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL

La normativa emergenziale approvata per contrastare la pandemia, ha comportato un importante ricorso

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

LAVORO AGILE

al lavoro agile. Con la fine dello stato di emergenza - 31/03/2022 - il lavoro è tornato, per la quasi totalità del personale, in modalità ordinaria ovvero in presenza.

La concessione del lavoro agile è, al momento, disciplinata dal Regolamento per la disciplina del lavoro agile approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 346 del 4/11/2019 e resa operativa dalla modulistica predisposta dal Segretario generale (schema di accordo; informativa sulla sicurezza; schema di istanza del lavoratore).

In attesa che esca il nuovo CCNL funzioni locali che revisionerà tale istituto e comporterà la conseguente modifica del regolamento dell'Ente, il lavoro agile può essere concesso ai sensi della normativa vigente e sulla base della disciplina sopra richiamata.

Al fine di redigere la presente sezione del PIAO, che sostituisce il POLA, è stata avviata l'attività istruttoria. In particolare:

- è stato promosso un questionario tra il personale che ha svolto attività in modalità agile per acquisire informazioni circa le problematiche riscontrate, l'interesse per tale tipologia di lavoro, eventuali suggerimenti di miglioramento. I risultati hanno evidenziato un riscontro complessivamente positivo sull'attuazione dell'istituto anche se con diverse criticità rilevate;
- è quasi conclusa la mappatura dei processi dell'Ente che possono essere attuati in modalità lavoro agile.

La verifica del numero di dipendenti che hanno svolto il lavoro in modalità agile, ha restituito il seguente risultato:

	DIPENDENTI	GG	ORE
ANNO 2020	174	11233	79979
ANNO 2021	102	6014	47946
ANNO 2022 - I° trim	31	523	3724
ANNO 2022 - II° trim	23	490	3489

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

La necessità di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale discende dalle seguenti disposizioni normative e di indirizzo:

- art.39 della legge 449/1997 il quale stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 482/68, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

-art.91 del d.lgs. 267/00 il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/99, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- art.6, commi 2 e 3 del d.lgs 165/01 i quali dispongono che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui sopra non possono assumere;

- *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei ‘Piani di fabbisogno di personale’ da parte delle Amministrazioni pubbliche”* approvate con Dpcm 8 maggio 2018, pubblicate sulla G.U. n. 173 del 27 luglio 2018.

Per procedere alla modulazione del Piano occorre tenere conto delle disposizioni sotto riportate:

- art.33, comma 2 del decreto- legge 34/2019 c.d. “decreto crescita” convertito con la legge 58/2019 il quale dispone che i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- decreto ministeriale del 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.108 del 27 aprile 2020, adottato in attuazione di quanto disposto dall'art.33, comma 2 del decreto 34/2019, con cui sono stati individuati:

- i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto fra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- le percentuali massime annuali di incremento della spesa per il personale a tempo indeterminato dei Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

La nuova e diversa regola assunzionale che, rispetto al passato, supera la logica del turn-over e si basa sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti con la conseguenza che gli enti non possono procedere alla copertura al cento per cento delle cessazioni di personale.

In base alle tabelle di cui al D. M. 17 marzo 2020, il Comune di Massa si colloca nella fascia di cui alla lettera g) (art.3, comma 1) e pertanto deve rispettare il valore soglia del rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti pari al 27,6 % (art.4, comma 1), soglia che in effetti rispetta.

Le norme del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, entrate in vigore il 20 aprile 2020, non hanno disapplicato né abrogato le norme vigenti in materia di contenimento delle spese di personale: il parametro è rappresentato dalla spesa media del triennio 2011-2013 (legge n. 448/01 art.19, comma 8 e legge 296/06 art.1, comma 557 quater introdotto dall'art.3, comma 5 bis L.114/14).

La legge 19 giugno 2019, n. 56, recante "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" – c.d. "decreto concretezza" il cui articolo 3, comma 8, dispone che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art.30 del medesimo d.lgs. 165/2001.

La legge n. 113/2021, ha modificato il comma 8 dell'art. 3 della Legge n. 56/2019, estendendo la possibilità di effettuare le procedure concorsuali senza il previo espletamento della mobilità volontaria, ex art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, fino al 31 dicembre 2024.

L'Ente non ha in corso procedure di reinternalizzazione di funzioni o servizi precedentemente esternalizzati a società partecipate o in regime di controllo di questo ente (Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, recante "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica", come integrato dal d.lgs. 16 giugno 2017, n. 100).

Con deliberazione di Giunta comunale n. 372 del 23.12.2021 è stato approvato il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, rimodulato con successiva delibera n. 95 del 08.04.22.

Successivamente alla rimodulazione del piano occupazionale si è rilevata la necessità di programmare ulteriori assunzioni a tempo indeterminato in relazione all'anno 2022, di seguito indicate:

- n.2 **farmacisti** categoria giuridica D, in sostituzione di personale che ha rassegnato le dimissioni;
- n.2 **specialisti tecnici- ingegneri** categoria giuridica D, in sostituzione di personale tecnico cessato per collocamento a riposo e dimissioni, riducendo contestualmente da n.4 a n.2 le assunzioni di Specialisti tecnici- architetti;
- n.3 **educatrici asilo nido** categoria giuridica C per sostituire personale che ha presentato domanda di collocamento a riposo;
- n.2 **educatrici asilo nido** categoria C per eventuale sostituzione di personale che ha presentato domanda di trasferimento per mobilità volontaria esterna presso altri comuni.

E' inoltre emersa l'esigenza di integrare le assunzioni a tempo determinato, già programmate, con ulteriori figure professionali:

- n.1 **farmacista** a tempo determinato per anni uno, in sostituzione di una dipendente a cui è stata concessa l'aspettativa per motivi personali;
- n.2 **istruttori di polizia municipale** per mesi quattro per implementare il nucleo di vigilanza ambientale.

E' quindi necessario provvedere alla rimodulazione del Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, inserendo le assunzioni sopra indicate.

In base alla vigente normativa in materia di assunzioni, per procedere a quelle programmate nel piano triennale del fabbisogno di personale, è richiesta la sussistenza dei seguenti requisiti:

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

- approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca dati dell'amministrazione (art.9, comma 1- quinquies .L.113/2016) ;
- rispetto del pareggio di bilancio e relativa comunicazione alla ragioneria generale dello Stato;
- rispetto del pareggio di bilancio nell'anno in corso;
- attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2021 (legge 232/2016 comma 475 - art.9, comma1 legge 243/12);
- invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali anno 2021 (art.1 comma 723 lett. e) L.208/2015);
- piano triennale delle azioni positive;
- rilevazione con esito negativo, per l'anno 2022, di eventuali eccedenze di personale, in adempimento di quanto prescritto dall'art. 33, comma 2 del d.lgs. 165/01;
- rispetto delle norme sul contenimento delle spese di personale (vedasi prospetto riduzione spese rispetto al triennio 2011-2013).

Andamento tendenziale della spesa di personale nel triennio 2022-2024

Si riportano i dati riepilogativi della spesa di personale calcolata rispetto al triennio 2011-2013.

	Dato medio spesa triennio 2011-2013	2022	2023	2024
Somme totali al netto delle detrazioni	16.010.266,65	15.808.032,94	15.850.386,31	16.006.558,16

Il calcolo sopra riportato è comprensivo, per il triennio 2022-2024 delle somme destinate a nuove assunzioni da programmare all'interno del presente PTFP.

Cessazioni da considerare per il calcolo del vincolo assunzionale e possibilità di assunzione mediante concorso

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

Anno 2022 n. 11 unità	Anno 2023 n.6 unità	Anno 2024 n.5 unità
Spesa annua € 252.136,92	Spesa annua € 125.844,50	Spesa annua € 115.168,67

Il fabbisogno di personale nel triennio 2022-2024

Il fabbisogno di personale nel triennio è illustrato nei prospetti che seguono:

b) Programma triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Cat egoria	Profilo	Personale al 31.12.2021	Fabbisogno personale al 31.12.2022	Differenza rispetto anno precedente	Fabbisogno personale al 31.12.2023	differenza rispetto anno precedente	Fabbisogno personale al 31.12.2024	differenza rispetto anno precedente
A	Addetto ai servizi ausiliari	3	3		3		3	
A	Commesso	1	1		1		1	
B1	Operatore commesso	5	5		5		5	
B1	Operatore amministrativo tempo pieno	29	29		29		30	1
B1	Operatore amministrativo part-time	4	4		4		4	
B1	Messo	3	3		3		3	
B1	Operatore centralino	2	2		2		2	
B1	Operatore tecnico	5	6	1	6		6	
B1	Custode	0	0		0		0	
B3	Collaboratore autista	2	2		2		2	

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

B3	Collaboratore amministrativo t. pieno	12	14	2	15	1	15	
B3	Collaboratore amministrativo part-time	19	19		18	-1	18	
B3	Collaboratore tecnico t. pieno	2	2		2		2	
B3	Collaboratore tecnico part-time	3	3		3		3	
B3	Collaboratore farmacia tempo pieno	4	4		4		4	
B3	Collaboratore farmacia part-time	0	0		0		0	
B3	Collaboratore contabile part-time	2	1	-1	1		1	
C	Istruttore amministrativo tempo pieno	33	47	14	48	1	49	1
C	Istruttore amministrativo part-time	0	0		0		0	
C	Istruttore contabile tempo pieno	18	19	1	19		19	
C	Istruttore contabile part-time	0	0		0		0	
C	Istruttore tecnico geometra	1	8	7	8		8	
C	Istruttore tecnico	17	17		17		16	-1
C	Istruttore programmatore	3	3		3		3	
C	Istruttore perito elettrotecnico	0	1	1	1		1	
C	Istruttore perito agrario	0	1	1	1		1	
C	Istruttore perito	1	1		1		1	

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

C	Istruttore polizia municipale tempo pieno	59	57	-2	58	1	59	1
C	Istruttore polizia municipale part-time	1	1		1		1	
C	Istruttore socioeducativo tempo pieno	3	2	-1	2		2	
C	Istruttore socioeducativo part-time	0	0		0		0	
C	Istruttore biblioteca	2	3	1	3		3	
C	Educatore asilo nido	38	38		40	2	40	
D1	Specialista amministrativo	12	12		12		12	
D1	Specialista contabile tempo pieno	6	7	1	7		7	
D1	Specialista contabile part-time	0	0		0		0	
D1	Specialista della comun. pubbl.e istuz.	1	1		1		1	
D1	Specialista tecnico esp prevenzione	1	1		1		1	
D1	Specialista tecnico Ingegnere	2	6	4	6		6	
D1	Specialista tecnico Architetto	1	3	2	3		3	
D1	Specialista tecnico Geologo	0	1	1	1		1	
D1	Specialista tecnico	8	8		8		8	
D1	Analista informatico	1	2	1	2		2	
D1	Assistente sociale tempo pieno	10	14	4	14		14	
D1	Assistente sociale part-time	0	0		0		0	
D1	Specialista	0	1	1	1		1	

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

	coordinatore pedagogico							
D1	Istruttore educatore asilo nido	2	0	-2	0		0	
D1	Bibliotecario	1	1		1		1	
D1	Coordinatore eventi culturali e teatrali	0	1	1	1		1	
D1	Specialista Polizia municipale	1	5	4	5		5	
D3	Funzionario amministrativo	6	6		6		5	-1
D3	Funzionario analista informatico	1	1		1		1	
D3	Funzionario tecnico	0	0		0		0	
D3	Funzionario contabile	0	0		0		0	
D3	Funzionario avvocato	2	2		2		2	
D3	Funzionario ingegnere tempo pieno	1	0	-1	0		0	
D3	Funzionario ingegnere part-time	0	0		0		0	
D3	Funzionario geologo	1	1		1		1	
D3	Funzionario farmacista	20	21	1	21		21	
D3	Funzionario farmacista P.T.	1	1		1		1	
	Dirigente	7	7		7		7	
TOTALI		357	398	41	402	4	403	1

c) Programma operativo T.I. Anno 2022

Categoría	Profilo	Previsione personale in servizio al al 31.12.2021	Fabbisogno personale al 31.12.2022	Differenza rispetto anno precedente	numero assunzioni	modalità assunzioni
-----------	---------	---	------------------------------------	-------------------------------------	-------------------	---------------------

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

A	Addetto ai servizi ausiliari	3	3			
A	Commesso	1	1			
B1	Operatore commesso	5	5			
B1	Operatore amministrativo tempo pieno	29	29			
B1	Operatore amministrativo part-time	4	4			
B1	Messo	3	3			
B1	Operatore centralino	2	2			
B1	Operatore tecnico	5	6	1	1	mobilità/concorso
B1	Custode	0	0			
B3	Collaboratore autista	2	2			
B3	Collaboratore amministrativo t. pieno	12	14	2	2	concorso riservato L.68/99
B3	Collaboratore amministrativo part-time	19	19			
B3	Collaboratore tecnico t. pieno	2	2			
B3	Collaboratore tecnico part-time	3	3			
B3	Collaboratore farmacia tempo pieno	4	4			
B3	Collaboratore farmacia part-time	0	0			
B3	Collaboratore contabile part-time	2	1	-1		
C	Istruttore amministrativo tempo pieno	33	47	14	14	conc/ progr vert/graduato altro ente
C	Istruttore amministrativo part-time	0	0			
C	Istruttore contabile tempo pieno	18	19	1	2	graduatoria altro ente/concorso
C	Istruttore contabile part-time	0	0			
C	Istruttore tecnico geometra	1	8	7	8	scorrimento

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

							graduatoria/conc
C	Istruttore tecnico	17	17				
C	Istruttore programmatore	3	3				
C	Istruttore perito elettrotecnico	0	1	1	1		concorso
C	Istruttore perito agrario	0	1	1	1		concorso
C	Istruttore perito	1	1				
C	Istruttore polizia municipale tempo pieno	59	57	-2	1		scorrimento graduatoria
C	Istruttore polizia municipale part-time	1	1				
C	Istruttore socioeducativo tempo pieno	3	2	-1			
C	Istruttore socioeducativo part-time	0	0				
C	Istruttore biblioteca	2	3	1	1		concorso/graduatoria altro ente
C	Educatore asilo nido	38	38		5		graduatoria altro ente/ mobilità
D1	Specialista amministrativo	12	12		2		concorso
D1	Specialista contabile tempo pieno	6	7	1	1		concorso
D1	Specialista contabile part-time	0	0				
D1	Specialista della comun. pubbl.e istuz.	1	1				
D1	Specialista tecnico esp prevenzione	1	1				
D1	Specialista tecnico Ingegnere	2	6	4	4		scorrimento graduatoria
D1	Specialista tecnico Architetto	1	3	2	2		scorrimento grad/graduato altro ente
D1	Specialista tecnico Geologo	0	1	1	1		graduatoria altro ente/concorso
D1	Specialista tecnico	8	8				

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

D1	Analista informatico	1	2	1	1	mobilità/concorso/grad altro ente
D1	Assistente sociale tempo pieno	10	14	4	5	graduatoria altro ente/concorso
D1	Assistente sociale part-time	0	0			
D1	Specialista coordinatore pedagogico	0	1	1	1	concorso
D1	Istruttore educatore asilo nido	2	0	-2		
D1	Bibliotecario	1	1			
	Coordinatore eventi culturali e teatrali	0	1	1	1	concorso
D1	Specialista Polizia municipale	1	5	4	4	concorso
D3	Funzionario amministrativo	6	6			
D3	Funzionario analista informatico	1	1			
D3	Funzionario tecnico	0	0			
D3	Funzionario contabile	0	0			
D3	Funzionario avvocato	2	2			
D3	Funzionario ingegnere tempo pieno	1	0	-1		
D3	Funzionario ingegnere part-time	0	0			
D3	Funzionario geologo	1	1			
D3	Funzionario farmacista	20	21	1	3	scorrimento graduatoria
D3	Funzionario farmacista P.T.	1	1			
	Dirigente	7	7			
TOTALI		357	398	41	61	

d) Programma operativo T.I. Anno 2023

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

Cat egoria	Profilo	Personale al 31.12.2022	Fabbisogno personale al 31.12.2023	Differenza rispetto anno precedente	numero assunzioni	modalità assunzioni
A	Addetto ai servizi ausiliari	3	3			
A	Commesso	1	1			
B1	Operatore commesso	5	5			
B1	Operatore amministrativo tempo pieno	29	29		2	mobilità/concorso
B1	Operatore amministrativo part-time	4	4			
B1	Messo	3	3			
B1	Operatore centralino	2	2		1	mobilità/concorso
B1	Operatore tecnico	6	6			
B1	Custode	0	0			
B3	Collaboratore autista	2	2			
B3	Collaboratore amministrativo t. pieno	14	15	1	1	mobilità/concorso
B3	Collaboratore amministrativo part-time	19	18	-1		
B3	Collaboratore tecnico t. pieno	2	2			
B3	Collaboratore tecnico part-time	3	3			
B3	Collaboratore farmacia tempo pieno	4	4			
B3	Collaboratore farmacia part-time	0	0			
B3	Collaboratore contabile part-time	1	1			
C	Istruttore amministrativo tempo pieno	47	48	1	1	scorrimento graduatoria
C	Istruttore amministrativo part-time	0	0			
C	Istruttore contabile tempo pieno	19	19			

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

C	Istruttore contabile part-time	0	0			
C	Istruttore tecnico geometra	8	8			
C	Istruttore tecnico	17	17			
C	Istruttore programmatore	3	3			
C	Istruttore perito elettrotecnico	1	1			
C	Istruttore perito agrario	1	1			
C	Istruttore perito	1	1			
C	Istruttore polizia municipale tempo pieno	57	58	1	1	scorrimento graduatoria
C	Istruttore polizia municipale part-time	1	1			
C	Istruttore socioeducativo tempo pieno	2	2			
C	Istruttore socioeducativo part-time	0	0			
C	Istruttore biblioteca	3	3			
C	Educatore asilo nido	38	40	2	2	concorso
D1	Specialista amministrativo	12	12		1	scorrimento graduatoria
D1	Specialista contabile tempo pieno	7	7			
D1	Specialista contabile part-time	0	0			
D1	Specialista della comun. pubbl.e istuz.	1	1			
D1	Specialista tecnico esp prevenzione	1	1			
D1	Specialista tecnico Ingegnere	6	6			
D1	Specialista tecnico Architetto	3	3			
D1	Specialista tecnico Geologo	1	1			
D1	Specialista tecnico	8	8			
D1	Analista informatico	2	2			
D1	Assistente sociale tempo pieno	14	14			

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

D1	Assistente sociale part-time	0	0			
D1	Specialista coordinatore pedagogico	1	1			
D1	Istruttore educatore asilo nido	0	0			
D1	Bibliotecario	1	1			
	Coordinatore eventi culturali e teatrali	1	1			
D1	Specialista Polizia municipale	5	5			
D3	Funzionario amministrativo	6	6			
D3	Funzionario analista informatico	1	1			
D3	Funzionario tecnico	0	0			
D3	Funzionario contabile	0	0			
D3	Funzionario avvocato	2	2			
D3	Funzionario ingegnere tempo pieno	0	0			
D3	Funzionario ingegnere part-time	0	0			
D3	Funzionario geologo	1	1			
D3	Funzionario farmacista	21	21			
D3	Funzionario farmacista P.T.	1	1			
	Dirigente	7	7			mobilità/concorso
TOTALI		398	402	4	9	

e) Programma operativo T.I. anno 2024

Categoria	Profilo	Personale al 31.12.2023	Fabbisogno personale al 31.12.2024	Differenza rispetto anno precedente	numero assunzioni	modalità assunzioni
A	Addetto ai servizi ausiliari	3	3			
A	Commesso	1	1			

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

B1	Operatore commesso	5	5			
B1	Operatore amministrativo tempo pieno	29	30	1	1	mobilità/concorso
B1	Operatore amministrativo part-time	4	4			
B1	Messo	3	3			
B1	Operatore centralino	2	2			
B1	Operatore tecnico	6	6			
B1	Custode	0	0			
B3	Collaboratore autista	2	2			
B3	Collaboratore amministrativo t. pieno	15	15			
B3	Collaboratore amministrativo part-time	18	18			
B3	Collaboratore tecnico t. pieno	2	2			
B3	Collaboratore tecnico part-time	3	3			
B3	Collaboratore farmacia tempo pieno	4	4			
B3	Collaboratore farmacia part-time	0	0			
B3	Collaboratore contabile part-time	1	1			
C	Istruttore amministrativo tempo pieno	48	49	1	1	scorrimento graduatoria
C	Istruttore amministrativo part-time	0	0			
C	Istruttore contabile tempo pieno	19	19			
C	Istruttore contabile part-time	0	0			
C	Istruttore tecnico geometra	8	8			
C	Istruttore tecnico	17	16	-1		
C	Istruttore programmatore	3	3			

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

C	Istruttore elettrotecnico perito	1	1			
C	Istruttore perito agrario	1	1			
C	Istruttore perito	1	1			
C	Istruttore polizia municipale tempo pieno	58	59	1	1	scorrimento graduatoria
C	Istruttore polizia municipale part-time	1	1			
C	Istruttore socioeducativo tempo pieno	2	2			
C	Istruttore socioeducativo part-time	0	0			
C	Istruttore biblioteca	3	3			
C	Educatore asilo nido	40	40			
D1	Specialista amministrativo	12	12			
D1	Specialista contabile tempo pieno	7	7		1	scorrimento graduatoria
D1	Specialista contabile part-time	0	0			
D1	Specialista della comun. pubbl.e istuz.	1	1			
D1	Specialista tecnico esp prevenzione	1	1			
D1	Specialista tecnico Ingegnere	6	6			
D1	Specialista tecnico Architetto	3	3			
D1	Specialista tecnico Geologo	1	1			
D1	Specialista tecnico	8	8			
D1	Analista informatico	2	2			
D1	Assistente sociale tempo pieno	14	14			
D1	Assistente sociale part-time	0	0			
D1	Specialista coordinatore pedagogico	1	1			
D1	Istruttore educatore asilo	0	0			

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

	nido					
D1	Bibliotecario	1	1			
D1	Coordinatore eventi culturali e teatrali	1	1			
D1	Specialista Polizia municipale	5	5			
D3	Funzionario amministrativo	6	5	-1		
D3	Funzionario analista informatico	1	1			
D3	Funzionario tecnico	0	0			
D3	Funzionario contabile	0	0			
D3	Funzionario avvocato	2	2			
D3	Funzionario ingegnere tempo pieno	0	0			
D3	Funzionario ingegnere part-time	0	0			
D3	Funzionario geologo	1	1			
D3	Funzionario farmacista	21	21			
D3	Funzionario farmacista P.T.	1	1			
	Dirigente	7	7			
	TOTALI	402	403	1	4	

f) Programma triennale del fabbisogno di personale a tempo determinato.

Anno	Categoria e profilo	Periodo di assunzione	Numero e modalità	Motivazione e spesa al netto degli oneri
2022	Istruttori P.M. cat. C	4 mesi	n. 4 mediante ricorso a graduatoria a tempo indet.	Servizi stagionali estivi spesa € 30.698,68
	Istruttori P.M. cat. C	4 mesi	n.2 mediante ricorso a graduatoria a tempo indet.	Servizio tutela ambientale Spesa € 15.361,54

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

	Farmacista cat. D	Dal 13.09.22 al 12.09.23	1 farmacista mediante graduatoria concorso	Sostituzione personale in aspettativa Spesa dal 13.09.22 al 31.12.22 € 8.339,24
	Operatore tecnico categoria B	4 mesi	n.4 mediante graduatoria concorso	Esigenze stagionali Spesa € 27.414,60
				TOTALE 81.814,06
2023	Istruttori P.M. cat. C	4 mesi	n. 4 mediante ricorso a graduatoria a tempo indet.	Servizi stagionali estivi spesa € 30.698,68
	Farmacista cat. D	9 mesi		Spesa dal 01.01.23 al 12.09.23 € 18.763,29
				TOTALE € 49.461,97
2024	Istruttori di P.M. cat. C	4 mesi	n. 4 mediante ricorso a graduatoria a tempo indet	Servizi stagionali estivi spesa € 30.698,68
				TOTALE € 30.698,68

Tempo Indeterminato

Sulla base del fabbisogno sono previste le seguenti nuove assunzioni. A fianco sono indicate le modalità di assunzione e la destinazione ai servizi.

Anno 2022

n	categoria	profilo e qualifica	nuovo posto	modalità di copertura del posto	destinazione	spesa annua al netto di oneri	motivazione	Decorrenza assunzione e relativa spesa al netto di oneri
3	D	farmacista	1	Scorrimento graduatoria	Settore Servizi Finanziari	€ 75.053,16	Rafforzamento organico Sostituzione personale cessato per dimissioni	dal 01.03.2022 € 20.848,10 dal 01.09.2022 € 16.678,48

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

	5*	D	Assistente sociale		Utilizzo graduatoria altro Ente Locale/ concorso	Settore Sociale ed Edilizia sociale	€ 125.088,60	Sostituzione personale collocato a riposo	01.03.2022 € 104.240,50
	1	D	Coordinatore eventi teatrali e culturali	1	concorso	Settore Servizi alla Persona e alla Collettività	€ 25.017,72	Rafforzamento organico	01.03.2022 € 20.848,10
	1	D	Analista informatico		Mobilità ai sensi dell' art. 30 del D.Lgs. 165/01/ concorso	Sistemi informativi	€ 25.017,72	Sostituzione personale collocato a riposo	01.03.2022 € 20.848,10
	2*	D	Specialista amministrativo		concorso	n.1 Ambiente n.1 Servizi finanziari	€ 50.035,44	Sostituzione personale collocato a riposo	n.2 dal 01.03.2022 € 41.696,20
	1*	D	Specialista contabile		concorso	Settore Servizi Finanziari	€ 25.017,72	Sostituzione personale collocato a riposo	01.03.2022 € 20.848,10
	4*	D	Specialista di P.M.		concorso	Comando Polizia Municipale	€ 100.070,88	Rafforzamento organico e sostituzione personale collocato a riposo	01.03.2022 € 83.392,40
	1*	D	Specialista tecnico Geologo		Utilizzo graduatoria altro Ente Locale/ concorso	Settore LL.PP. Patrimonio Protezione civile	€ 25.017,72	Rafforzamento organico	01.03.2022 € 20.848,10
	4	D	Specialista tecnico Ingegnere		Scorrimento graduatoria	n.3 Settore LL.PP. Patrimonio Protezione civile n.1 Settore Edilizia privata ed assetto del territorio	€ 100.070,88	Rafforzamento organico e sostituzione personale cessato per dimissioni	n.2 dal 01.03.2022 € 41.696,20 n.2 dal 01.09.2022 €16.678,48
	2	D	Specialista tecnico Architetto		Scorrimento graduatoria/	Settore Edilizia privata ed assetto	€ 50.035,44	n.2 sostituzione personale	01.03.2022 €41.696,20

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

				graduatoria altro ente locale	del territorio		collocato a riposo n.2 rafforzamento organico	
1*	D	Specialista coordinatore pedagogico		concorso	Settore Servizi alla Persona e alla Collettività	€ 25.017,72	Rafforzamento organico	01.03.2022 € 20.848,10
14*	C	Istruttore amministrativo		Mobilità ai sensi dell' art. 30 del D.Lgs. 165/01/ concorso/ graduatoria altro ente locale n.1 Progressione verticale Graduatoria altro ente locale/concorso	n.1 Settore Tributi Attività Estrattive Risorse Umane n.2 Servizio Cultura n.2 Servizio Istruzione n.1 Staff n.3 Lavori Pubblici Patrimonio Protezione civile n.1 Mobilità e Traffico n.1 Suap n.1 Sport n.1 Anagrafe n.1 Politiche Comunitarie	€ 322.592,48	Sostituzione personale collocato a riposo	01.03.2022 € 268.827,07
8	C	Istruttore tecnico-geometra		Mobilità ai sensi dell' art. 30 del D.Lgs. 165/01/scorrimento graduatoria/ utilizzo graduatoria altro ente	n. 4 Settore Edilizia privata ed assetto del territorio n.4 Settore LL.PP	€ 184.338,56	Sostituzione personale collocato a riposo e rafforzamento	01.03.2022 € 153.615,47

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

				locale	.Patrimonio Protezione civile		organico	
1	C *	Istruttore perito eletrotecnico\		concorso	Settore LL.PP .Patrimonio Protezione civile	€ 23.042,32	Rafforzamento organico	01.03.2022 € 19.201,93
1	C *	Istruttore agrotecnico		concorso	Settore LL.PP .Patrimonio Protezione civile	€ 23.042,32	Rafforzamento organico	01.03.2022 € 19.201,93
2	C *	Istruttore contabile		Graduatoria altro ente locale/concorso	Settore Tributi attività Estrattive Risorse Umane	€ 46.084,64	Sostituzione personale collocato a riposo	01.03.2022 € 38.403,87
1	C	Istruttore di biblioteca	1	Utilizzo graduatoria altro Ente Locale/ concorso	Settore Servizi alla persona e alle collettività	€ 23.042,32	Rafforzamento organico	01.03.2022 € 19.201,93
1	C	Istruttore di P.M.		Scorimento graduatoria	Comando P.M.	€ 23.042,32	Sostituzione personale collocato a riposo	01.05.2022 € 15.656,96
5		Educatrice asilo nido		Utilizzo graduatoria altro Ente Locale/ mobilità ai sensi dell' art. 30 del D.Lgs. 165/01/	Settore Servizi alla persona e alle collettività	€ 115.211,60	Sostituzione personale collocato a riposo e cessato per mobilità volontaria esterna	n.4 dal 01.09.2022 € 30.723,09 n.1 dal 01.12.2022 € 1920,19
2*	B/3	Collaboratore amministrativo		mediante concorso riservato alla categoria dei disabili L.68/99	n.1 Anagrafe n.1 Ufficio Assicurazioni	€ 43.161,46	Sostituzione personale collocato a riposo	01.03.2022 € 35.967,88
1	B	Operatore tecnico		Mobilità ai sensi dell' art. 30 del D.Lgs. 165/01/ concorso	Settore LL.PP .Patrimonio Protezione civile	€ 20.560,95	Sostituzione personale collocato a riposo	01.03.2022 € 17.134,13
61						Totale spesa € 1.449.561,97		Totale spesa € 1.091.021,52

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

*

Assistente sociale: n.3 posti per trascinamento dal piano 2021
Istruttore amministrativo: n.3 posti per trascinamento dal piano 2021
Specialista amministrativo: n.2 posti per trascinamento dal piano 2021
Specialista contabile: n.1 posto per trascinamento dal piano 2021
Specialista di P.M.: n.4 posti per trascinamento dal piano 2021
Specialista tecnico Geologo: n.1 posto per trascinamento piano 2021
Specialista coordinatore pedagogico: n.1 posto per trascinamento dal piano 2021
Istruttore perito elettrotecnico: n.1 posto per trascinamento dal piano 2021
Istruttore agrotecnico: n.1 posto per trascinamento dal piano 2021
Istruttore contabile: n.1 posto per trascinamento dal piano 2021
Collaboratore amministrativo: n.1 posto per trascinamento dal piano 2021

Anno 2023

<i>n</i>	<i>categoria</i>	<i>profilo e qualifica</i>	<i>nuovo posto</i>	<i>modalità di copertura del posto</i>	<i>destinazione</i>	<i>spesa annua al netto di oneri</i>	<i>motivazione</i>	<i>Decorrenza assunzione e relativa spesa al netto di oneri</i>
1	D	Specialista amministrativo		Scorrimento graduatoria	Settore Tributi Attività Estrattive Risorse umane	€ 25.017,72	Sostituzione personale collocato a riposo	01.11.2023 € 4.169,62
1	C	Istruttore amministrativo		Scorrimento graduatoria	Settore Sociale ed Edilizia Sociale	€ 23.042,32	Sostituzione personale collocato a riposo	01.06.2023 € 13.441,35
1	C	Istruttore di P.M.		Scorrimento graduatoria	Comando P.M.	€ 23.042,32	Sostituzione personale collocato a riposo	01.10.2023 € 5.760,58
2	C	Educatrice asilo nido		concorso	Settore Servizi alla Persona e alla Collettività	€ 46.084,64	Sostituzione personale collocato a riposo	01.04.2023 € 17.281,74 01.08.2023 € 9.600,97

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

1	B/3	Collaboratore amministrativo		Mobilità ai sensi dell' art. 30 del D.Lgs. 165/01/ concorso	Settore Servizi alla Persona e alla Collettività	€ 21.580,73	Sostituzione personale collocato a riposo	01.06.2023 € 12.588,76
2	B	Operatore amministrativo		Mobilità ai sensi dell' art. 30 del D.Lgs. 165/01/ concorso	Settore Servizi di Staff e Generali	€41.121,90	Sostituzione personale collocato a riposo	01.07.2023 € 20.560,95
1	B	Operatore centralino		Mobilità ai sensi dell' art. 30 del D.Lgs. 165/01/ concorso	Settore Servizi di Staff e Generali	€ 20.560,95	Sostituzione personale collocato a riposo	01.10.2023 € 5.140,24
9						Totale spesa € 200.450,58		Totale spesa € 88.544,21

Anno 2024

	<i>categoria</i>	<i>profilo e qualifica</i>	<i>nuovo posto</i>	<i>modalità di copertura del posto</i>	<i>destinazione</i>	<i>spesa annua al netto di oneri</i>	<i>motivazione</i>	<i>Decorrenza assunzione e relativa spesa al netto di oneri</i>
1	D	Specialista contabile		Scorrimento graduatoria	Settore Servizi di Staff e Generali	€ 25.017,72	Sostituzione personale collocato a riposo	01.11.2024 € 4.169,62
1	C	Istruttore amministrativo		Scorrimento graduatoria	Settore Servizi alla Persona e alla Collettività	€ 23.042,32	Sostituzione personale collocato a riposo	01.11.2024 € 3.840,39
1	C	Istruttore di P.M.		Scorrimento graduatoria	Comando P.M.	€ 23.042,32	Sostituzione personale collocato a riposo	01.11.2024 € 3.840,39

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

1	B	Operatore amministrativo		Mobilità ai sensi dell' art. 30 del D.Lgs. 165/01/ concorso	Settore Servizi di Staff e Generali	€ 20.560,95	Sostituzione personale collocato a riposo	01.11.2024 € 3.426,83
4						Totale spesa € 91.663,31		Totale spesa € 15.277,22

L'art.6, comma 3, del d.lgs. 165/01 precisa che in sede di definizione del piano ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. Poiché il “Piano triennale dei fabbisogni” deve essere orientato all’individuazione del personale “in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un “valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte”. Per quanto riguarda gli enti locali tale valore è definito dalla spesa media del personale del triennio 2011/2013 (vedasi in tal senso Corte dei Conti Puglia delibera 111 del 13 luglio 2018).

La dotazione organica, conseguente alla rimodulazione dei fabbisogni programmati secondo lo schema di seguito riportato, tenuto conto delle assunzioni e cessazioni di personale nel triennio 2022-2024, deve essere riapprovata.

I posti coperti alla data del 31.12.2021 comprendono il personale in servizio e quello che si presume sarà assunto entro la fine del 2021 sulla base delle procedure concorsuali in fase di svolgimento alla data di approvazione del presente piano

Categoria	Profilo professionale	Personale a tempo pieno al 31.12.2024	Personale part-time al 31.12.2024	Totale personale al 31.12.2024	Posti coperti al 31.12.2021	Posti vacanti triennio 2022-2024
A	Addetto ai servizi ausiliari	3		3	3	
A	Commesso	1		1	1	

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

B1	Operatore commesso	5		5	5	
B1	Operatore amministrativo tempo pieno	30		30	29	3
B1	Operatore amministrativo part-time		4	4	4	
B1	Messo	3		3	3	
B1	Operatore centralino	2		2	2	1
B1	Operatore tecnico	6		6	5	1
B1	Custode	0		0	0	
B3	Collaboratore autista	2		2	2	
B3	Collaboratore amministrativo	15		15	12	3
B3	Collaboratore amministrativo p.t.		18	18	19	
B3	Collaboratore tecnico t. pieno	2		2	2	
B3	Collaboratore tecnico part-time		3	3	3	
B3	Collaboratore farmacia	4		4	4	
B3	Collaboratore contabile part-time		1	1	2	
C	Istruttore amministrativo	49		49	33	16
C	Istruttore contabile	19		19	18	2
C	Istruttore tecnico	16		16	17	
C	Istruttore geometra	8		8	1	8
C	Istruttore perito elettrotecnico	1		1	0	1
C	Istruttore perito agrotecnico	1		1	0	1
C	Istruttore programmatore	3		3	3	
C	Istruttore perito	1		1	1	
C	Istruttore polizia municipale	59		59	59	3
C	Istruttore polizia municipale part-time		1	1	1	
C	Istruttore socio educativo	2		2	3	
C	Istruttore biblioteca	3		3	2	1
C	Educatore asilo nido	40		40	38	7
D1	Specialista amministrativo	12		12	12	3
D1	Specialista contabile	7		7	6	2
D1	Specialista della comunicazione	1		1	1	
D1	Specialista tecnico esp prevenzione	1		1	1	
D1	Specialista tecnico	8		8	8	

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

D1	Specialista tecnico ingegnere	6		6	2	4
D1	Specialista tecnico architetto	3		3	1	2
D1	Specialista tecnico geologo	1		1	0	1
D1	Specialista coordinatore pedagogico	1		1	0	1
D1	Analista informatico	2		2	1	1
D1	Assistente sociale	14		14	10	5
D1	Istruttore educatore asilo nido	0		0	2	
D1	Bibliotecario	1		1	1	
D1	Coordinatore eventi teatrali e culturali	1		1	0	1
D1	Specialista Polizia municipale	5		5	1	4
D3	Funzionario amministrativo	5		5	6	
D3	Funzionario analista informatico	1		1	1	
D3	Funzionario tecnico	0		0	0	
D3	Funzionario contabile	0		0	0	
D3	Funzionario avvocato	2		2	2	
D3	Funzionario ingegnere	0		0	0	
D3	Funzionario geologo	1		1	1	
D3	Funzionario farmacista	21		21	20	3
D/3	Funzionario farmacista P.T.		1	1	1	
	Dirigente	7		7	7	
TOTALI		375	28	403	357	74

B) Tempo Determinato

Il personale a tempo determinato inserito nel Piano è unicamente quello relativo allo svolgimento di funzioni programmabili.

Anno	Categoria e profilo	Periodo di assunzione	Numero e modalità	Motivazione e spesa al netto degli oneri
2022	Istruttori P.M. cat. C	4 mesi	n. 4 mediante ricorso a graduatoria a tempo indet.	Servizi stagionali estivi spesa € 30.698,68

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

	Istruttori P.M. cat. C	4 mesi	n.2 mediante ricorso a graduatoria a tempo indet.	Servizio tutela ambientale Spesa € 15.361,54
	Farmacista cat. D	Dal 13.09.22 al 12.09.23	1 farmacista mediante graduatoria concorso	Sostituzione personale in aspettativa Spesa dal 13.09.22 al 31.12.22 € 8.339,24
	Operatore tecnico categoria B	4 mesi	n.4 mediante graduatoria concorso	Esigenze stagionali Spesa € 27.414,60
				TOTALE 81.814,06
2023	Istruttori P.M. cat. C	4 mesi	n. 4 mediante ricorso a graduatoria a tempo indet.	Servizi stagionali estivi spesa € 30.698,68
	Farmacista cat. D	9 mesi		Spesa dal 01.01.23 al 12.09.23 € 18.763,29
				TOTALE € 49.461,97
2024	Istruttori di P.M cat. C	4 mesi	n. 4 mediante ricorso a graduatoria a tempo indet	Servizi stagionali estivi spesa € 30.698,68
				TOTALE € 30.698,68

Quantificazione e allocazione in bilancio della spesa

La spesa al netto di oneri corrispondente all'attuazione del PTFP (nuove assunzioni a T.I. e a T.D) è quantificata, sulla base del suo sviluppo temporale, nei seguenti importi:

	2022	2023	2024
Spesa a tempo indeterminato	€ 1.096.021,52	€ 93.544,21	€ 20.277,22
Spesa a tempo determinato	€ 81.814,06	€ 49.461,97	€ 30.698,68
TOTALE	€ 1.177.835,58	€ 143.006,18	€ 50.975,90

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

Voci di spesa al netto di oneri anno 2022:

€ 1.096.021,52 spesa per assunzioni piano 2022 calcolata in base alla decorrenza delle stesse (comprensiva di € 5.000,00 per eventuale rientro a tempo pieno di personale di ruolo) ;
€ 81.814,06 spesa per assunzioni a tempo determinato ;

Voci di spesa al netto di oneri anno 2023:

€ 93.544,21 spesa annua assunzioni 2023 (comprensivo di € 5.000,00 per eventuale rientro a tempo pieno di personale di ruolo) ;
€ 49.461,97 spesa per assunzioni a tempo determinato;

Voci di spesa al netto di oneri anno 2024:

€ 20.277,22 spesa annua assunzioni 2024 (comprensivo di € 5.000,00 per eventuale rientro a tempo pieno di personale di ruolo) ;
€ 30.698,68 spesa per assunzioni a tempo determinato ;

La spesa troverà copertura, per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato sul piano delle retribuzioni del Bilancio pluriennale 2022-2024.

• Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

L’allocazione del personale segue le priorità strategiche, modificando la distribuzione fra i settori sulla base della programmazione degli obiettivi, delle mutate esigenze, dell’approvazione di strumenti di pianificazione che necessitano di un cambio di organizzazione per essere attuati.

Le risorse umane necessarie all’attuazione di tali azioni strategiche potranno essere reperite, oltre che con le nuove assunzioni, attraverso la modifica dell’inquadramento professionale dei dipendenti in servizio, attraverso gli strumenti legislativi e contrattuali vigenti.

Particolare attenzione sarà rivolta alle modifiche organizzative necessarie all’attuazione del PNRR.

	<p>• Strategia di copertura del fabbisogno</p> <p>Nel piano triennale del fabbisogno di personale sono programmate le nuove assunzioni, sia con contratto a tempo indeterminato, che con qualsiasi altra forma di assunzione a termine, rimanendo escluse solo le assunzioni dovute ad eventi per loro natura non programmabili e sono indicate le seguenti modalità con le quali procedere alla copertura dei posti: mobilità volontaria esterna ai sensi dell'art.30 del d.lgs. 165/01, concorso pubblico, scorrimento graduatorie vigenti presso l'ente o ricorso a graduatorie approvate da altri Enti Locali.</p>
<p>3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE</p>	<p>PIANO DELLA FORMAZIONE</p> <p>ANNO 2022</p> <p>Introduzione</p> <p>La “formazione” del personale della Pubblica Amministrazione costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini e alle imprese.</p> <p>Inoltre, proprio per sostenere il processo di rinnovamento e organizzazione dell'azione amministrativa nei processi di lavoro e di continua evoluzione tecnologica, la formazione rappresenta una metodologia di lavoro, uno strumento strategico e non episodico nonché un veicolo di crescita professionale di tutto il personale dipendente</p> <p>Obiettivi</p> <p>Il Piano formativo per l'anno 2022, rappresenta, per quanto di competenza della “funzione formazione”, la condivisione della “mission” e della “vision” derivanti dagli indirizzi e dagli obiettivi strategici dell'Amministrazione.</p> <p>Esigenze di partenza</p>

- 1) evoluzione culturale
- 2) evoluzione organizzativa e dei servizi
- 3) sviluppo delle competenze di comunicazione / relazione
- 4) creazione di nuove competenze e rinforzo di quelle esistenti sia sul piano relazionale che tecnico specialistico

Campi di intervento dei processi formativi aziendali

- 1) sapere
- 2) saper fare
- 3) saper essere

La programmazione delle attività formative per TUTTO il personale dell'Ente, ivi compresi iNEO-ASSUNTI , è articolata , nel rispetto delle risorse economico finanziarie a disposizione , su n. 4 distinti ambiti di competenza:

- 1) Attività formative OBBLIGATORIE per normativa e per specifici profili professionali (iscritti ad Albi ed Ordini Professionali)
- 2) Attività di formazione OBBLIGATORIA in materia di D. Lgs 81/2008 (corsi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, Primo Soccorso, Antincendio, Preposti, RLS, RSPP)
- 3) Attività formative Obbligatorie in materia di Prevenzione Corruzione Trasparenza e Privacy
- 4) Attività di FORMAZIONE GENERALE e TECNICO SPECIALISTICA

Nello specifico :

- 1) la Formazione specialistica obbligatoria per i seguenti profili professionali (Educatrici, Polizia Municipale, Farmacisti, Assistenti Sociali, Ingegneri, Architetti, Avvocati, RSPP, Geologi) viene erogata sulla base delle domande individuali dei singoli dipendenti inquadrati nei sopracitati profili professionali, avvallate con nulla-osta dai rispettivi Dirigenti ed inviate per la

gestione all'ufficio formazione.

2) la Formazione obbligatoria in materia di D. Lgs 81/2008 relativamente alle materie di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro è garantita a tutti i dipendenti e viene erogata con specifici corsi organizzati dall'ufficio formazione.

Le attività formative in materia di : Primo Soccorso, Antincendio, per Preposti, per RLS e per l'RSPP, sono garantite ai dipendenti designati dai rispettivi Dirigenti ed organizzate con specifici corsi dall'ufficio formazione.

3) la Formazione in materia di Prevenzione Corruzione Trasparenza e Privacy vien erogata sulla base di programmazione prevista nell'apposito Piano.

4) la Formazione Generale e Tecnico specialistica viene erogata attraverso apposite offerte formative e/o piattaforme , ha natura trasversale ed è accessibile a tutti i dipendenti dell'Ente, con previa valutazione del Dirigente di competenza del settore di appartenenza.

Premesso ciò, per l'anno 2022 sono stati programmati i seguenti percorsi formativi:

Area Tematica Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

- Corso generale di 12 ore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Espletato)
- Corso per Preposto (Espletato)
- Corso Antincendio (Da realizzare nel periodo Settembre/Dicembre)
- Corso di Primo Soccorso (Da realizzare nel periodo Settembre/ Dicembre)

Area Tecnico specialistica in materia di Prevenzione Corruzione, Trasparenza e Privacy

Corsi on line su apposita piattaforma DASEIN (Espletati)

Area Tematica Servizi educativi destinato a tutto il personale Educatore dell'Ente strutturato come segue:

- Modulo formativo online "Tecniche di montaggio video" (Espletato)

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

- Modulo formativo online su "Diario Di Bordo" (Espletato)
- Modulo Formativo online "La Relazione con le famiglie tra fatica e risorse" (Espletato)
- Moduli formativi online programmati con la Formazione Congiunta (Espletati)

Area Tecnico specialistica personale Farmacie:

Corso in materia di HCCP

Da realizzare nei mesi Settembre/Ottobre

Area Tecnico specialistica per Polizia Municipale su aree tematiche di competenza specifica ai servizi P.M.

Da realizzare nel periodo Settembre/Dicembre

Area Tematica Servizi Sociali

- nuovo diritto di famiglia;
- lavoro multidisciplinare su casi complessi;
- violenza di genere.
- co-programmazione, co-progettazione e convenzione per gli ETS: aspetti pratici nella stesura di avvisi, verbali, determinazioni e convenzioni;
- cartella sociale informatizzata (al momento il gestore di URBI è PA digitale);
- conflitto di interessi in capo ai soggetti di cui all'art. 6 bis della L. 241/1990 come introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. 6 novembre 2012, n. 190 e codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- rendicontazione e gestione dei progetti pubblici;
- redazione degli atti amministrativi;
- gestione delle dinamiche di gruppo, gestione dei conflitti e capacità di ascolto dell'utenza.

COMUNE DI MASSA – PIAO 2022 - 2024

	Da realizzare nel periodo Settembre/Dicembre.
--	---

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO	Il monitoraggio del presente PIAO è realizzato attraverso il controllo previsto dalle singole sezioni ed in particolare dalle sottosezioni Performance e rischi corruttivi e trasparenza, nonché da ogni altra attività di verifica connessa (es. controlli interni). I monitoraggi sono infatti collegati e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza incidono direttamente sul raggiungimento degli obiettivi collegati e, più in generale, sulla performance del personale in attuazione del sistema in uso presso l'Ente.