



COMUNE DI CHIANNI

Prov. Pisa

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di **CHIANNI**

Indirizzo: **VIA DELLA COSTITUENTE, 9**

Codice fiscale/Partita IVA: **81000610501/00350770509**

Sindaco: **GIACOMO TARRINI**

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: **10**

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: **1316**

Telefono: **0587647282**

Sito internet: **www.comune.chianni.pi.it**

E-mail: **contabilita@comune.chianni.pisa.it**

PEC: **_comune.chianni@postacert.toscana.it**

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione: Valore pubblico

Ente con meno di 50 dipendenti: non previsto (*art. 6, comma 3, D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132*)

Sottosezione di programmazione: Performance

Ente con meno di 50 dipendenti: non previsto (*art. 6, comma 3, D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132*)

Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c), del D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132.

Essendo il Comune di Chianni un ente con meno di 50 dipendenti, la mappatura dei processi di cui all'art. 3, comma 1, lett. c), n. 3, del D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132, avviene ai sensi dell'art. 6, comma 1, del medesimo decreto, considerando quali aree a rischio corruttivo quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo.

Si rinvia all'allegato denominato "Rischi corruttivi e trasparenza" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

Il Comune di Chianni è organizzato in Aree organizzative: alla data del 31.12.2022, sono in servizio n. 10 dipendenti a tempo indeterminato.

Le posizioni organizzative individuate sono n. 2, entrambe individuate nell'organico:

- Area Amministrativo-Contabile
- Area Tecnica

Il servizio di Polizia Municipale è sotto la responsabilità diretta del Sindaco.

Il Segretario comunale è in convenzione con il Comune di Calcinaia, per una quota del 41,60%.



Alcuni servizi sono in convenzione con l'Unione Valdera, giusta convenzione sottoscritta in data 13.1.2021, prorogata sino alla data di ingresso formale nell'Unione Valdera, presumibilmente nel mese di aprile 2023:

- sviluppo delle risorse umane (formazione);
 - trattamento economico dei dipendenti, compresa la parte contributiva e previdenziale
 - trattamento giuridico dei dipendenti e reclutamento (ad eccezione delle relazioni sindacali e della programmazione del fabbisogno di personale);
 - controlli interni;
 - Sportello Unico Attività Produttive;
 - sostegno alla promozione turistica del territorio, servizi di informazione e accoglienza turistica
 - trasporto pubblico locale;
 - pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale solo per le seguenti funzioni: c.2) valutazione di impatto ambientale (VIA); c.3) vincolo idrogeologico; c.5) valutazione ambientale strategica (VAS); c.7);
- pareri relativi ai procedimenti in materia paesaggistica;
- funzione statistica;
 - canile sanitario e canile rifugio, altre attività complementari in materia di benessere animale;
 - pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
 - svolgimento delle gare in qualità di stazione appaltante;
 - organizzazione e gestione servizi informatici e tecnologici, in cui rientrano la formazione e la consulenza nel settore dell'informatica e i servizi di assistenza ai sistemi e alle procedure software.

Il Servizio Tributi è in convenzione con il Comune di Casciana Terme Lari, con convenzione stipulata in data 27.4.2021 e scadenza 26.4.2023 e gestisce le seguenti entrate:

- imposta comunale sugli immobili;
- TARI
- imposta di soggiorno
- canone unico patrimoniale
- illuminazione votiva.

Sottosezione di programmazione: lavoro agile

L'istituto del lavoro agile è regolato dalle norme del Titolo VI, Capo I (art. 63-67) del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022.

Nelle more della regolamentazione di cui all'art. 63, comma 2, del CCNL 16.11.2022, si continua ad applicare quanto disciplinato dalla nota prot. 2123 del 7.6.2021 del Vicesegretario comunale.

La legge 29 dicembre 2022, n. 197 ha previsto per la categoria del *“lavoratori fragili”* (individuati con Decreto del Ministero della salute 4.2.2022) la possibilità del lavoro agile sino alla data del 31 marzo 2023: *“il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento”*.

Si evidenzia che non vi sono, attualmente, richieste di svolgimento di lavoro agile da parte dei dipendenti in servizio.

Sottosezione di programmazione: Piano triennale di fabbisogni del personale

Dotazione organica al 31/12/2022: n. 10 unità di personale a tempo indeterminato.

Suddivisione del personale secondo le categorie di inquadramento:

- n. 3 cat. D a tempo indeterminato: n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo, n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo-contabile, n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico;
- n. 4 cat. C a tempo indeterminato: n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo, n. 1 con profilo di Istruttore tecnico;
- n. 3 cat. B a tempo indeterminato con profilo di Operatore tecnico.

Calcolo delle capacità assunzionali

L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 dispone: *“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. ...Omissis..."

Il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni.

Con la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2020 "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.", tra l'altro, viene specificato quanto segue: "Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. Per «entrate correnti» si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE e' quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti."

Di seguito si riportano le modalità di calcolo della capacità assunzionale per il Comune di Chianni, secondo quanto previsto dalle norma sopracitate. Dall'ultima tabella si evince che per il Comune di Chianni il rapporto tra la spesa di personale prendendo in considerazione il rendiconto 2021 e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, 2019/2020/2021 è pari al 24,04% e pertanto al di sotto del valore soglia. La capacità assunzionale conseguente è pari ad € 74.354,11.

Si evidenzia che, nel 2023, non sono, comunque, previste assunzioni a tempo indeterminato.

SPESA DEL PERSONALE	
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato – Anno 2021	
Voce	IMPORTO
BDAP U.1.01.00.00.000	392.155,17
BDAP 103.02.12.001	0,00
BDAP 103.02.12.002	0,00
BDAP 103.02.12.003	0,00
BDAP 103.02.12.999	0,00
Totale	392.155,17
Spesa di personale anno 2018 con i soliti codici BDAP	429.861,03

ENTRATE CORRENTI				
media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.				
ANNO				MEDIA
ENTRATE CORRENTI	2021	2020	2019	
ENTRATA TIT.1	977.821,50	967.957,83	1.078.739,30	1.008.172,88
ENTRATA TIT.2	150.256,54	270.619,74	69.191,85	163.356,04
ENTRATA TIT.3	343.418,13	462.030,52	663.317,16	489.588,60
FCDE bilancio di previsione anno 2021 assestato				29.966,18
	1.471.496,17	1.700.608,09	1.811.248,31	1.631.151,34

	Anno	Importo
Resto assunzionale	2019	€ 20.504,38
Resto assunzionale	2018	€ 5.808,70
Resto assunzionale	2017	0,00
Resto assunzionale	2016	0,00
Resto assunzionale	2015	0,00
TOTALE		€ 26.313,08

ANNO	2023	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti)	1.316	
CLASSE	B	
VALORE SOGLIA	28,60%	
SPEA PERSONALE	€ 392.155,17	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	€ 1.631.151,34	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	24,04%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 74.354,11 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	34,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	146.152,75 €	
Resti assunzionali	18.866,32 €	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	74.354,11 €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento

Alla capacità assunzionale così come sopradeterminata si aggiunge la deroga prevista per l'attuazione del PNRR.

L'art. 31bis, comma 1, del D.L. 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233 prevede che *"Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. ...Omissis..."*;

Per il Comune di Chianni (n. 1316 abitanti al 31/12/2022) la percentuale applicabile per la deroga è pari al 2,9 (fascia demografica 1000-1999 abitanti);

Pertanto, il limite assunzionale per il Comune di Chianni previsto dall'art. 31bis del D.L. 152/21 e ss.mm.ii. è pari ad € 47.473,88.

Accertamenti entrate correnti anni 2019-2020-2021			media
€ 1.811.248,31 €	€ 1.700.608,09 €	€ 1.471.496,17 €	€ 1.661.117,52
Fondo crediti dubbia esigibilità ultimo anno (2022)			€ 24.087,18
Valore entrate correnti da utilizzare			€ 1.637.030,34

Tetto di spesa assunzioni in deroga per il PNRR	
media entrate correnti	1.637.030,34
percentuale applicabile	2,90%
spesa personale in deroga sostenibile	€ 47.473,88

Nel bilancio 2023-2025 sono state stanziata le somme per un'eventuale assunzione di un dipendente cat D, part-time al 40%, per tali finalità (6 mesi per il 2023 e 12 mesi per il biennio 2024-2025).

Verifica del rispetto del tetto della spesa per lavoro flessibile

L'art. 9, comma 28, del D.L. 78/10, convertito dalla legge 122/10 e ss.mm.ii., in materia di lavoro flessibile, impone di non superare il 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile, per gli enti virtuosi in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale e per il Comune di Chianni tale limite è quantificato in € 6.569,11.

Nel bilancio 2023-2025 è stanziata la somma di € 6.534,30 per eventuali assunzioni con lavoro flessibile che si dovessero rendere necessarie nel corso del triennio.

Verifica del rispetto del tetto della spesa del personale

La spesa di personale, per il triennio 2023-2025, derivante dalla programmazione dei fabbisogni del personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 e ss. della legge 296/06:

COMUNE DI CHIANNI				
Dotazione organica - Spesa personale massima sostenibile triennio 2023/2025				
voci di spesa	MEDIA 2011/2013	2023	2024	2025
SPESA DEL PERSONALE ED ONERI	475.749,57	415.551,00	413.736,00	412.759,00
IRAP	26.441,06	27.716,00	27.586,00	27.568,00
SPESE INTERVENTO 3	3.049,28	2.100,00	4.000,00	4.000,00
RIMBORSO SEGRETERIA CONVENZIONATA		52.600,00	65.567,00	65.567,00
SPESA UNIONE A CARICO DEL COMUNE DI CHIANNI	144.541,23	0,00	0,00	0,00
<i>totale parziale</i>	<i>649.781,14</i>	<i>497.967,00</i>	<i>510.889,00</i>	<i>509.894,00</i>
MAGGIORI ONERI CONTRATTUALI	32.168,55	42.806,55	42.806,55	42.806,55
RIMBORSO COMANDI	47.581,95	0,00	0,00	0,00
ROGITO	2.314,09	1.323,00	2.646,00	2.646,00
INCENTIVI TECNICI	4.785,24	0,00	0,00	0,00
COMPENSI CENSIMENTI	1.438,43	0,00	0,00	0,00
FORMAZIONE E MISSIONI	3.049,28	2.100,00	2.600,00	2.600,00
ALTRE SPESE A CARICO DI TERZI	685,75	22.302,16	30.358,63	30.358,63
<i>totale esclusioni di spesa</i>	<i>92.023,29</i>	<i>68.531,71</i>	<i>78.411,18</i>	<i>78.411,18</i>
totale NETTO annuo	557.757,85	429.435,29	432.477,82	431.482,82
media spesa triennio 2011/2013	557.757,85			
saldo		-128.322,56	-125.280,03	-126.275,03

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

I Responsabili di Area, con proprie dichiarazioni – agli atti - hanno rilevato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/01 che non vi sono eccedenze di personale:

- Responsabile Area Amministrativa prot. 239 del 17.1.2023;
- Responsabile Area Tecnica prot. 247 del 17.1.2023.

Non è stata prodotta la certificazione dell'Area Polizia Municipale in quanto il servizio sarà trasferito a breve all'Unione Valdera ed attualmente non vi sono dipendenti.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- il Comune di Chianni non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e né dall'ultimo rendiconto di gestione approvato, relativo all'esercizio finanziario 2021, né dalla verifica degli equilibri di bilancio per l'anno 2022 sono emerse condizioni di squilibrio finanziario;
- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli normativi previsti e come sopra richiamati, al momento delle assunzioni previste;
- non risultano eccedenze di personale come attestato da apposite certificazioni prodotte dai responsabili apicali dell'Ente agli atti;
- il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Chianni 2021/2023 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 15 del 22.3.2021, esecutiva ed è da ritenersi del tutto in vigore in quanto non sono variate le condizioni e gli obiettivi ivi indicati;
- il bilancio di previsione 2023-2025 ed il rendiconto di gestione 2021 sono stati approvati nei termini di legge ed inviati, entro 30 giorni dalla loro approvazione, alla Bdap;
- il Comune di Chianni, con deliberazione C.C. n. 10 del 29.3.2019, si è avvalso della facoltà, a partire dell'anno 2019, di cui all'art. 233bis, comma 3, del D. Lgs. 267/00 e ss.mm.i.. di non approvare il bilancio consolidato;
- sono stati rispettati gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3bis, del D.L. 185/08 in materia di certificazione del credito;
- è stato rispettato il contenimento della spesa con riferimento al triennio 2011-2013, come indicato nel Rendiconto di gestione 2021.

Stima del trend delle cessazioni

Sulla base delle disposizioni normative vigente in materia di collocamento a riposo dei dipendenti e delle informazioni disponibili, è prevista, nell'arco del triennio 2023-2025 la cessazione di n. 1 dipendente cat. C a decorrere dal 1.8.2024, attualmente assegnato all'Area Amministrativa.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Nel corso del triennio 2023-2025 è prevista una sola assunzione a tempo indeterminato, con decorrenza 1.9.2024, per sostituire il dipendente cat. C che dovrebbe essere collocato a riposo.

Per le eventuali assunzioni con lavoro flessibile si rimanda alle considerazioni precedenti.

Non sono previste procedure di mobilità interna.

Certificazione del Revisore dei Conti

La presente Sottosezione "Fabbisogno del Personale" è stata sottoposta al parere del Revisore dei Conti, per accertarne la conformità rispetto al principio del contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge 448/2001. Il parere è stato reso in data 26.1.2023 ed acquisito al protocollo dell'Ente in data 26.01.2023 al n. 377.

Formazione del personale

In termini di formazione del personale, il servizio è associato con delega di funzioni all'Unione Valdera, che ha approvato il Piano della formazione 2022-2024 con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 34 del 28.3.2022.

Gli obiettivi perseguiti sono:

- migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
- valorizzare le professionalità presenti nell'Ente;
- favorire le innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- assolvere agli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio.

L'attività di aggiornamento delle competenze del personale dipendente è, comunque, programmata da questo Comune sulla base delle esigenze formative individuate, di volta in volta, dai Responsabili di Area per i dipendenti loro assegnati. I servizi vengono acquisiti ed erogati con affidamento diretto ad agenzie formative esterne all'Ente.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Ente con meno di 50 dipendenti: non previsto (*art. 6, comma 3, D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132*)