



Comune di Montale
Provincia di Pistoia

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)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

L'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, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle azioni positive e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Con il PIAO il legislatore intende definire una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15

e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO è fissata in 30 giorni dalla data di approvazione del Bilancio di previsione. Il termine non ha natura perentoria, ma ha natura di termine ordinatorio con valenza acceleratoria.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022

concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

COMUNE DI MONTALE
Provincia di Pistoia

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Montale (PT)

Indirizzo: Via Antonio Gramsci n. 19

Codice fiscale/Partita IVA: 80003370477 - 00378090476

Sindaco: Betti Ferdinando

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 47

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 10.640

Telefono: 0573/9521

Sito internet: www.comune.montale.pt.it

e-mail: comune@comune.montale.pt.it

PEC: comune.montale@postacert.toscana.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

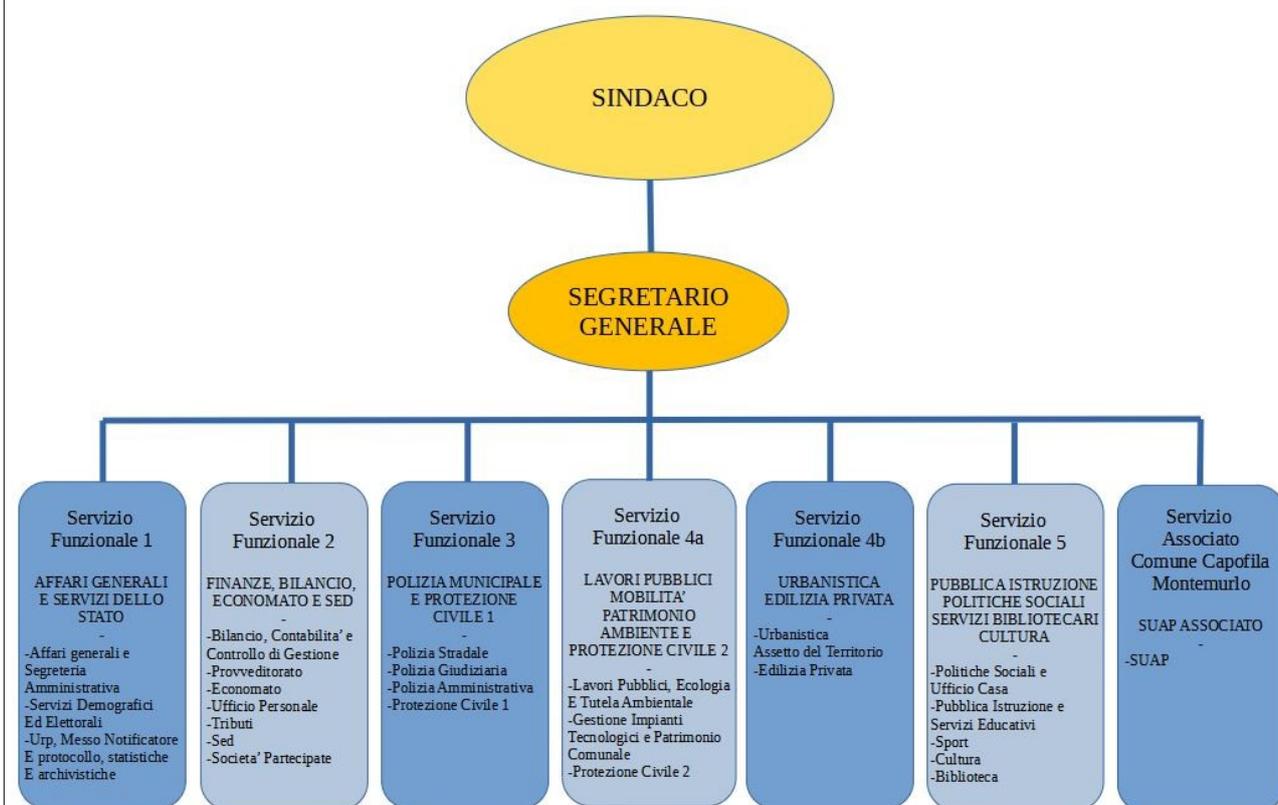
Pur non essendo l'ente tenuto alla compilazione della sezione "Valore pubblico" si vuole comunque indicare gli obiettivi generali e specifici programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria:

1. Organizzazione e semplificazione amministrativa attraverso lo sviluppo delle tecnologie e delle piattaforme informatiche in dotazione, la semplificazione delle procedure amministrative, con particolare attenzione alla fruibilità dei servizi in modalità on-line, banche dati incrociate e creazioni di postazioni di Wi-Fi libero.
2. Ambiente e territorio con particolare attenzione al decoro urbano, alla cura dei parchi, delle piazze e delle strade. Abbattimento delle barriere architettoniche, Sicurezza idrogeologica del territorio. Creazione di piste ciclabili e pedonali sul territorio comunale e installazione di impianti di videosorveglianza nei punti ritenuti più sensibili.
3. Sociale e sanità con attenzione alle tematiche dell'housing sociale Ricerca di fondi nazionali ed europei rivolti al disagio abitativo. Promozione di incontri periodici con le associazioni di volontariato. Coinvolgimento della terza età tramite progetti in attività di collaborazione volontaria.
4. Cultura e istruzione, valori fondamentali per costruire una società veramente democratica , realizzata nell'accoglienza delle esigenze e dei bisogni di tutti i cittadini. Villa Smilea e il Centro Culturale Nerucci intesi come fulcro dell'attività culturale del territorio. Valorizzazione del patrimonio storico e artistico. Utilizzo degli spazi come luogo di incontro e diffusione della cultura. Servizi e opportunità educative dei laboratori

	<p>scolastici quali luoghi di formazione, apprendimento e condivisione da coltivare e implementare.</p> <p>5. Economia e sviluppo delle attività produttive attraverso politiche virtuose e semplificazione burocratica. Infrastrutture fisiche e digitali in grado di incidere sullo sviluppo e favorire la competitività delle realtà produttive del territorio.</p>
<p>2.2 Performance</p>	<p>L'Ente non è tenuto alla compilazione della presente sezione in quanto rientra tra le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.</p> <p>Tuttavia si riferisce che l'ente ha approvato il Piano generale della performance, composto dal sistema di misurazione e valutazione della performance e impronta la sua attività amministrativa sul PEG/PDO, definendo la valutazione della performance organizzativa e individuale tramite il Nucleo di valutazione e la relazione finale sulla performance. Inoltre si è dotato del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 20/01/2023 dopo aver acquisito i seguenti pareri favorevoli:</p> <p>Comitato Unico di Garanzia del 30/12/2022 prot. n.19969 RSU aziendale del 29/12/2022 prot. n. 19945 Consigliera di Parità del 14/01/2023 prot. n. 756</p>
<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Per contrastare i rischi corruttivi, in applicazione delle disposizioni della L. n. 190/2012, e dei piani nazionali dei PP.NN.AA., approvato dall'ANAC, l'amministrazione comunale ha deliberato annualmente il Piano anticorruzione sull'applicazione delle normative per l'attuazione della trasparenza amministrativa tramite la tenuta della sezione del sito web istituzionale denominata "Amministrazione trasparente", ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016 e come delineata dalla deliberazione ANAC n. 1310/2016.</p> <p>Con propria deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, l'ANAC ha approvato, dopo un lungo periodo istruttorio, il nuovo PNA 2022 con 13 allegati che costituisce la nuova pietra miliare per l'aggiornamento dei piani delle pubbliche amministrazioni già approvati per il triennio 2022-2024.</p> <p>Con successivo comunicato del Presidente dell'ANAC del 17 gennaio 2023 è stato spostato al 31 marzo il termine per l'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione per la trasparenza.</p> <p>Alla luce di quanto sopra, tenuto conto della necessità di approvare il PIAO 2023-2025 in tempi ristretti per consentire la continuazione dell'attività amministrativa necessaria all'assunzione di personale, in vista del pensionamento di unità di organico, si ritiene di fare riferimento, in attesa della predisposizione del nuovo PTPCT 2023-2025, comportante tempi più allungati, al piano attualmente vigente approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 54 del 13/04/2022 link: https://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/_toscana/_montale/222_alt_con_corr/2022/2022_Documenti_1649931819347/</p> <p>La presente sezione sarà aggiornata non appena sarà stato predisposto il PTPCT 2023-2025.</p>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa



3.2 Organizzazione lavoro agile

Il Pola è in corso di predisposizione. Tale sezione sarà aggiornata una volta definito il Pola del Comune di Montale

3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. n. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge n. 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. n. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 48 unità di personale

di cui:

- n. 47 a tempo indeterminato
- n. 1 a tempo determinato;
- n. 46 a tempo pieno
- n. 2 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 14 cat. D

così articolate:

- n. 1 con profilo di Funzionario contabile
- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo amministrativo/contabile
- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo contabile
- n. 2 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo
- n. 3 con profilo di istruttore Direttivo Tecnico
- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Socio – Educativo
- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Assistente Sociale
- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Bibliotecario
- n. 1 con profilo di Funzionario di Polizia Municipale

		<p>n. 2 Con profilo di Istruttore Direttivo di Polizia Municipale</p> <p>n. 27 cat. C <i>così articolate:</i> n. 16 con profilo di Istruttore amministrativo n. 2 con profilo di Istruttore tecnico geometra n. 5 con profilo di Istruttore di vigilanza n. 1 Istruttore coordinatore servizi tecnici n. 1 Istruttore informatico n. 1 Istruttore Educatore d'Infanzia n. 1 Istruttore amministrativo – esperto comunicatore pubblico</p> <p>n. 1 dipendente di categoria C con profilo di Istruttore Educatore d'infanzia a tempo determinato</p> <p>n. 6 cat. B <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Collaboratore amm.vo n. 1 con profilo di Collaboratore Bibliotecario n. 1 con profilo di Operatore Socio Assistenziale n. 2 con profilo di Esecutore Socio Assistenziale n. 1 con profilo di Esecutore video-terminalista</p> <p><i>N.B.: in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.</i></p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 convertito in legge n. 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p>

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrata pari al 23,46% ;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 21%;
- il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 301.769,72, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 2.303.427,42;
- ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 2.564.923,76 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 2.119.771,70 un incremento, pari al 21%, per Euro 445.152,06);
- il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato B) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023 ammonta pertanto conclusivamente a Euro 445.152,06, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 2.564.923,76.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come sopra ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 2.119.771,70 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 445.152,06 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.564.923,76 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 2.116.099,00

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto allegato “B” alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : Euro 2.056.556,93
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2023: Euro 1.816.720,92
--

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 99.600,00
--

Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2023: Euro 31.200,00 (di cui Euro 14.200,00 per assunzioni finanziate con contributi P.N.R.R.)

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.n. 165/2001, con esito negativo, come da deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 20/01/2023.

a.5) verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio disabili di cui alla L. 68/99

Dato atto che, dalle risultanze dell'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'Impiego l'ente non ha scoperture di quote d'obbligo relative al collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/99.

a.6) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'ente ha approvato il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2023-2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 20/01/2023;

si attesta che il Comune di Montale non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

- b) **stima del trend delle cessazioni:** considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: n. 1 Funzionario contabile - cat. D – Servizio Finanziario
n. 1 Istruttore Educatore d'Infanzia - Cat. C- Servizio Educativo
n. 1 Istruttore Amministrativo – cat. C – Servizio Cultura

ANNO 2024: n. 1 Istruttore amm.vo - cat. C - Servizio Finanziario
n. 1 Istruttore Coordinatore servizi tecnici – cat. C – Servizio tecnico
n. 1 Esecutore Socio Assistenziale – cat. B – Servizio Educativo

ANNO 2025: n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D – Servizio Finanziario

n.b.: in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, in assenza di obbligo di compilazione da parte di questo Comune, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- *Sono allo studio ulteriori soluzioni per il supporto all'ufficio per la Transizione al Digitale, incardinato nella Segreteria Generale e coadiuvato dal Servizio Informatico.*
- *Si registra una diminuzione del personale dell'ufficio URP (Ufficio per le relazioni con il pubblico) che da quattro unità è passato a 3 unità, incardinato nell'Area Affari Generali e Servizi dello Stato, a fronte di un costante afflusso di pubblico. Si ritiene, quindi, a supporto operativo del personale dell'Ufficio URP e di tutti gli altri uffici di incrementare di due ore a settimana l'orario di lavoro di un dipendente di categoria B assegnato al Servizio.*

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del

		rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 convertito in legge n. 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 4 del 09/02/2023;
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	<p>a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura dei seguenti posti a tempo pieno e indeterminato attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica, comprese le assunzioni già programmate con la deliberazione di Giunta n. 93/2022, successivamente integrata con deliberazione di Giunta n. 170/2022</p> <p>ANNO 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D a tempo determinato • n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D a tempo indeterminato • n. 1 Istruttore Tecnico cat. C a tempo indeterminato • n. 2 Istruttori Amministrativi cat. C a tempo indeterminato <p>ANNO 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 1 Istruttore Tecnico cat. C a tempo indeterminato <p>ANNO 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D a tempo indeterminato • n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C a tempo indeterminato <p>b) incremento percentuale posizioni part-time</p> <p>Ritenuto di incrementare la percentuale di part-time per un dipendente in seguito alle nuove maggiori necessità del Servizio al quale è assegnato.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>Eventuale copertura di posti vacanti mediante attivazione delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs.165/2001.</p> <p>d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Si prevede di effettuare un'assunzione a tempo determinato di un Istruttore Direttivo Tecnico cat. D finalizzata</p>

		all'attuazione del PNRR, avvalendosi delle disposizioni di cui all'art 1 del D.L. n. 80/21, convertito con la legge n. 113/21.
	Formazione del personale	E' in fase di organizzazione la formazione del personale sul nuovo Piano triennale e per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Sono inoltre programmati percorsi formativi, sempre per tutti i dipendenti, in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 (corsi base, di formazione specifica e di aggiornamento) al fine di fornire adeguate conoscenze relativamente alla normativa e ai dispositivi in materia di sicurezza sul luogo di lavoro. L'amministrazione ha inoltre dato la possibilità ai dipendenti di partecipare alla formazione digitale offerta dal dipartimento della Funzione Pubblica. Una formazione professionale è inoltre prevista per singoli dipendenti in relazione alle specifiche mansioni e ai settori in cui svolgono la propria attività lavorativa.