



Comune di Mozzate Provincia di Como

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
2. SEZIONE: ANTICORRUZIONE	6
2.1 Rischi corruttivi e trasparenza.....	6
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	7
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	7
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	7
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	8
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	8
3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP)	8

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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), del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione in modalità semplificata ai sensi dell'art. 6 del Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, n. 132 limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a) inerente la Struttura organizzativa, lettera b) inerente l'Organizzazione del lavoro agile e lettera c) n. 2 inerente il Piano Triennale dei fabbisogni del personale.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.13 del 23/03/2023 ed il Bilancio di Previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.13 del 23/03/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Mozzate

Indirizzo: Piazza Cornaggia 2

Codice fiscale: 80009080138

/Partita IVA: 01285340137

Rappresentante legale: Dott. Luigi Monza, Sindaco pro tempore

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 17 posti + 1 vacante

Telefono: 0331 83 80 11

Sito internet: www.comune.mozzate.co.it

E-mail: protocollo@comune.mozzate.co.it

PEC: comune.mozzate@pec.provincia.como.it

2. SEZIONE: ANTICORRUZIONE

Rischi corruttivi e trasparenza

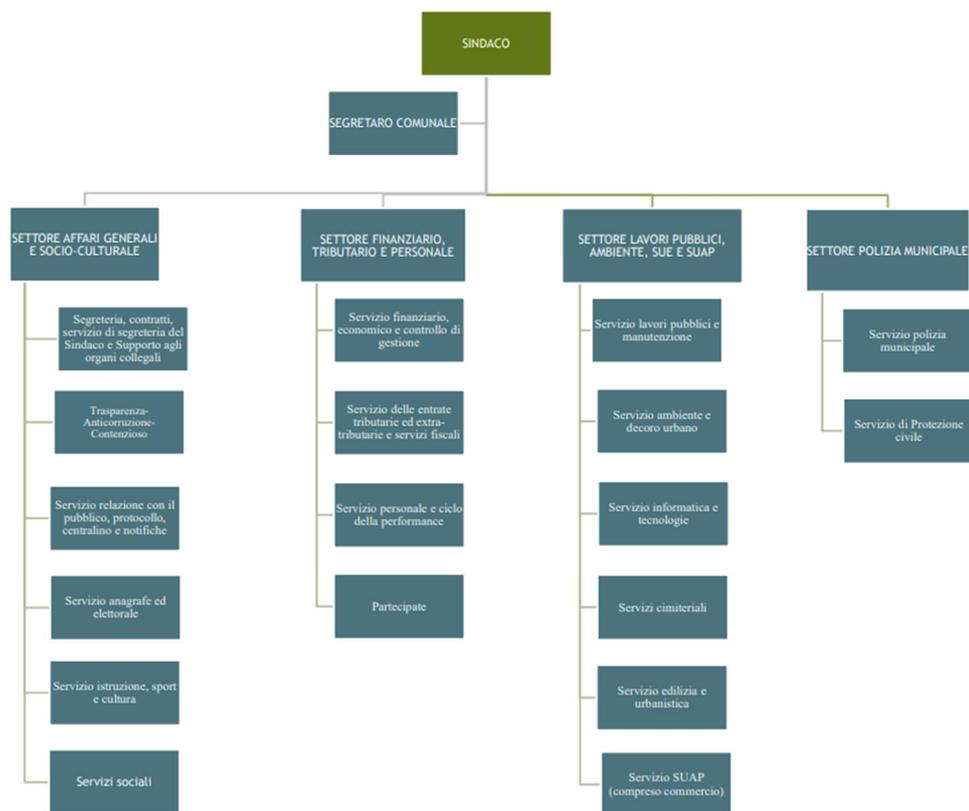
Per le annualità 2022/2024, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è stato adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n.28 del 02.05.2022 ed è pubblicato nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente", sul sito internet istituzionale dell'ente, denominata "Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione".

Pertanto, considerato che il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dal Consiglio dell'Anac il 16 novembre 2022, ha previsto, per gli enti con meno di cinquanta dipendenti come il Comune di Mozzate, la possibilità di confermare il contenuto del PTPCT o della sezione anticorruzione del PIAO per le successive due annualità, a partire dall'ultimo documento analogo approvato dall'ente, con il presente atto si conferma, anche per l'annualità 2023, il PTPCT 2022/2024 già approvato come sopra riportato, visto che, durante l'anno in corso, non si sono verificati fatti corruttivi o disfunzioni significative, non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti, non sono stati modificati gli obiettivi strategici e non sono state modificate altre sezioni del PIAO in modo significativo, tale da incidere sui contenuti della presente sezione, come previsto dal punto 10.1.2 del PNA 2022.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente che individua i Settori e i servizi nello stesso compresi:



I Settori fanno capo ai Responsabili di servizio incaricati di Posizione organizzativa.

Con il presente PIAO è previsto lo spostamento del Servizio di protezione civile dal Settore Lavori pubblici, Ambiente, Sue e Suap al Settore Polizia municipale.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si confermano con il presente PIAO gli obiettivi e le azioni per la parità di genere approvati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 06.12.2021 avente ad oggetto: “Approvazione piano delle azioni positive di cui al D.Lgs. 198/2006 per il triennio 2022-2024. Aggiornamento”.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione sono contenuti nel piano approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.37 del 03.05.2023.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Mozzate non ha approvato la disciplina per regolamentare modelli di organizzazione anche da remoto (ad esempio lavoro agile, telelavoro).

Si seguiranno le indicazioni della contrattazione collettiva nazionale prevedendo eventuali accordi individuali.

3.2 Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP)

<p>Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</p> <p>TOTALE: n.17 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 17 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 15 a tempo pieno n. 2 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE previste nel CCNL 2019/2021 n. 7 posti area Funzionari (ex cat. D) <i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile n. 3 con profilo di Istruttore direttivo tecnico n. 3 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo</p>
-----------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>n. 6 area istruttori (ex cat. C) <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo contabile n. 1 con profilo di Istruttore tecnico n. 3 con profilo di Agente di Polizia Locale</p> <p>n. 2 area Operatori esperti (ex cat. B) <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Collaboratore amministrativo</p> <p>n. 2 area Operatori (ex cat. A) <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Operaio specializzato n. 1 con profilo di Aiuto cuoca</p>
	<p>3.3.2 Programma zione 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. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili, come da Allegato A, con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il Comune di Mozzate evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 9%; ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%; ▪ 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 1.518.986,24, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 2.299.382,72; ▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> 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 1.020.853,81 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 816.683,05 un incremento, pari al 25%, per Euro 204.170,76); ▪ il Comune non 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 <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la <i>Tabella 2</i> del d.m.: i resti sono infatti pari a € 60.784,21; ▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 204.170,76, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata <i>Tabella 2</i> di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.020.853,81. <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito e riportate nell'allegato B, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma</p>

data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 816.683,05 + SPAZI ASSUNZIONALI
TABELLA 2 D.M. Euro 204.170,76 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE
€ 1.020.853,81 < della SPESA DI PERSONALE conseguente al PTFP 2023-2025 pari a
€ 938.701,08

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.
- 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 296/2006 (allegato C) anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.033.477,18

Spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2023: Euro 805.987,73

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 14.071,00

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 5.000,00

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.165/2001, con esito negativo.

a.5) 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. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione,

		<p>rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; <p>si attesta che il Comune di Mozzate non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2023: n. 1 Operaio specializzato – Operatore (ex cat. A1) – Settore Lavori Pubblici dal 01.07.2023</p> <p>ANNO 2024 e 2025: nessuna cessazione prevista alla data</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>Le assunzioni previste sono conseguenza della:</p> <ul style="list-style-type: none"> - scelta di <u>internalizzare</u> il servizio di assistente sociale (n. 1 unità di Funzionario con profilo di assistente sociale) e il servizio di biblioteca (n. 1 unità di operatore esperto con profilo di assistente bibliotecaria); - scelta di <u>sostituire</u> n. 1 unità che cesserà dal 01.07.2023 (n. 1 unità di operatore esperto con profilo di operaio specializzato); - scelta di <u>potenziare</u> il Settore Finanziario (n. 1 unità di Funzionario con profilo di Istruttore direttivo contabile), il Settore Affari generali (n. 1 unità di Istruttore con profilo di Istruttore amministrativo contabile), il Settore tecnico (n. 1 unità di Istruttore con profilo di Istruttore tecnico). <p>d) certificazione del Revisore dei conti:</p> <p>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. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 9 del 12.05.2023 (allegato D).</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>Non sono previste procedure di mobilità interna tra Settori.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali / mobilità:</p> <p>Previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 di seguito si riportano le modalità di reclutamento previste:</p>

del fabbisogno	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>Numero</th> <th>Profilo - categoria</th> <th>Modalità di copertura</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2023</td> <td>1</td> <td>Assistente sociale (ex D)</td> <td>Utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti o accordo per gestione associata di graduatorie, concorso pubblico</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>1</td> <td>Istruttore direttivo contabile (ex D)</td> <td>Accordo per gestione associata di graduatorie</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>1</td> <td>Istruttore amministrativo – contabile (ex C)</td> <td>Utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti o accordo per gestione associata di graduatorie, mobilità, concorso pubblico</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>1</td> <td>Istruttore tecnico (ex C)</td> <td>Accordo per gestione associata di graduatorie</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>1</td> <td>Operatore esperto biblioteca (ex B3)</td> <td>Internalizzazione da società controllata ex art 19 TUSP e contestuale trasformazione a tempo pieno</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>1</td> <td>Operaio (ex B1)</td> <td>Servizio di collocamento, utilizzo di graduatorie altri enti, accordo per gestione associata, mobilità</td> </tr> </tbody> </table> <p>Si da atto che l'eventuale modifica dell'ordine sequenziale delle modalità di copertura è demandata al Segretario Comunale, sentito il Responsabile del Settore Finanziario e il Responsabile del Settore a cui il personale sarà assegnato;</p> <p>c) progressioni verticali di carriera: Non previste.</p> <p>d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: E' previsto lo stanziamento di una somma di € 5.000.000 per contratti di somministrazione lavoro e/o altra forma flessibile</p> <p>e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non previste</p> <p>Nelle more della copertura dei posti vacanti e/o per effettuare i necessari passaggi di consegna è prevista l'attivazione di convenzione per utilizzo congiunto di personale di altri enti.</p>	Anno	Numero	Profilo - categoria	Modalità di copertura	2023	1	Assistente sociale (ex D)	Utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti o accordo per gestione associata di graduatorie, concorso pubblico	2022	1	Istruttore direttivo contabile (ex D)	Accordo per gestione associata di graduatorie	2023	1	Istruttore amministrativo – contabile (ex C)	Utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti o accordo per gestione associata di graduatorie, mobilità, concorso pubblico	2022	1	Istruttore tecnico (ex C)	Accordo per gestione associata di graduatorie	2023	1	Operatore esperto biblioteca (ex B3)	Internalizzazione da società controllata ex art 19 TUSP e contestuale trasformazione a tempo pieno	2023	1	Operaio (ex B1)	Servizio di collocamento, utilizzo di graduatorie altri enti, accordo per gestione associata, mobilità
	Anno	Numero	Profilo - categoria	Modalità di copertura																									
2023	1	Assistente sociale (ex D)	Utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti o accordo per gestione associata di graduatorie, concorso pubblico																										
2022	1	Istruttore direttivo contabile (ex D)	Accordo per gestione associata di graduatorie																										
2023	1	Istruttore amministrativo – contabile (ex C)	Utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti o accordo per gestione associata di graduatorie, mobilità, concorso pubblico																										
2022	1	Istruttore tecnico (ex C)	Accordo per gestione associata di graduatorie																										
2023	1	Operatore esperto biblioteca (ex B3)	Internalizzazione da società controllata ex art 19 TUSP e contestuale trasformazione a tempo pieno																										
2023	1	Operaio (ex B1)	Servizio di collocamento, utilizzo di graduatorie altri enti, accordo per gestione associata, mobilità																										
3.3.4 Formazione del personale	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>Si ritiene di dover definire le seguenti priorità formative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione di base per i nuovi assunti; - aggiornamento dei dipendenti in servizio; - formazione digitale e informatica del personale - formazione obbligatoria (Privacy, anticorruzione, sicurezza etc.) <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</p> <p>Non si rinvengono risorse interne per un percorso di formazione strutturato. Si rende pertanto opportuno rivolgersi a soggetti esterni con priorità alla fruizione di corsi messi a disposizione gratuitamente (Ifel, Anutel, Upel).</p>																												

		<p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p> <p>Su richiesta e nei limiti contrattuali si favorirà l'accesso a percorsi di studio.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti <p>La formazione continua consentirà un accrescimento della professionalità dei dipendenti e conseguentemente sulla qualità dei servizi erogati all'utenza.</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------