



Comune di Fara Gera d'Adda

Provincia di Bergamo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025



Deliberazione di Giunta Comunale n.81 del 10/05/2023



Sommario

PREMESSA.....	2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE 2. ANTICCORUZIONE	4
2.1 – Sottosezione – PERFORMANCE	4
2.3 – Sottosezione – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	4
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	5
3.1 – Sottosezione – STRUTTURA ORGANIZZATIVA	5
Modello organizzativo e macrostruttura.....	5
Il personale del Comune.....	5
3.2 – Sottosezione – LAVORO AGILE	6
3.3 – Sottosezione – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	6
La programmazione delle risorse umane per il triennio 2023-2025 – capacità assunzionale	7
Il piano delle assunzioni.....	9
La crescita del personale: la trasformazione dei profili.....	11
La crescita del personale: le progressioni orizzontali.....	11
La crescita del personale: le progressioni verticali.....	11
La crescita del personale: la formazione	11
Allegati	13



PREMESSA

Riferimenti normativi

L'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto, per tutte le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole ed istituzioni educative, l'adozione, ogni anno, entro il 31 gennaio, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il PIAO ha durata triennale con aggiornamento annuale, è di competenza della Giunta Comunale ed assorbe e sostituisce, in ottica di semplificazione, una serie di documenti di programmazione che le Pubbliche Amministrazioni erano tenute ad adottare:

- Il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001
- Il Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 del D.Lgs 165/2001
- Il Piano delle razionalizzazioni delle dotazioni strumentali, di cui all'art. 2 della L. 244/2007
- Il Piano della performance, di cui all'art. 10, del D.Lgs. 150/2007
- Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di cui agli artt. 1 e 60 della L. 190/2012
- Il Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14 della L. 124/2015
- Il Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, della L. 198/2006

I suddetti Piani sono stati soppressi con DPR n. 81 del 30 giugno 2022 *"Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*.

Con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica, n. 132 del 30 giugno 2022 è stato definito il contenuto del PIAO.

Contenuto del PIAO

Lo schema tipo del PIAO è il seguente:

- Sezione 1 – scheda anagrafica dell'amministrazione
- Sezione 2 – valore pubblico, performance e anticorruzione
- Sezione 3 – organizzazione e capitale umano
- Sezione 4 – monitoraggio

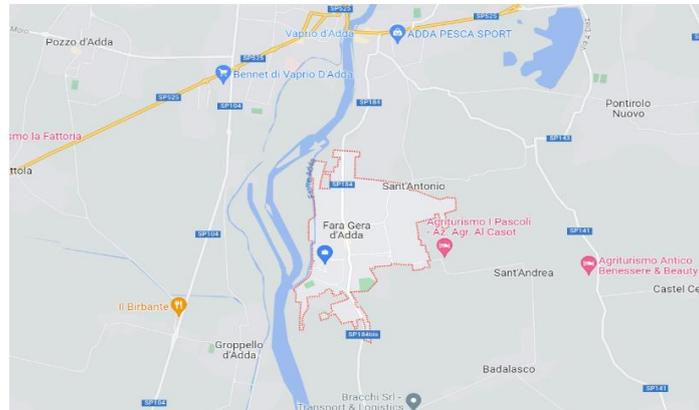
Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) determina inoltre le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Il Comune di Fara Gera d'Adda, alla data del 30/04/2023, conta n.25 dipendenti in servizio pertanto risultano obbligatorie le seguenti sezioni:

- sezione 1 riporta i dati identificativi dell'Amministrazione;
- sezione 2: Rischi corruttivi e trasparenza, illustra le misure a protezione del valore pubblico e finalizzate alla "buona amministrazione";
- sezione 3 si compone di tre sottosezioni:

Struttura organizzativa	presenta il modello organizzativo scelto dall'Ente e adeguato alla realizzazione degli obiettivi performanti e strategici dell'Amministrazione
Organizzazione del lavoro agile	illustra i modelli di organizzazione del lavoro "da remoto", da adottare o in attuazione, e comunque finalizzati al miglioramento della performance organizzativa
Piano triennale del fabbisogno del personale	riporta la programmazione relativa alle quantità e caratteristiche professionali del personale in servizio e da assumere, tenendo conto degli obiettivi dell'amministrazione e in relazione alla creazione di valore pubblico. Sono illustrate le strategie di implementazione delle competenze e di valorizzazione del personale dell'Ente.



SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



Sede legale: Piazza Roma, 1 - 24045 – Fara Gera d'Adda (BG)

C.F./P.IVA: 00294190160 – Codice catastale D490

Tel. 0363688601

Posta certificata: info@pec.comune.farageradadda.bg.it

Mail: info@comune.farageradadda.bg.it

Comune: <https://www.comune.farageradadda.bg.it>

Amministrazione trasparente:

<https://farageradadda.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/trasparenza>

Sindaco – Raffaele Assanelli

Giunta Comunale - <https://www.comune.farageradadda.bg.it/amministrazione/giunta-comunale>

Abitanti al 31/12/2022 – 8.047 (dati forniti dal settore demografico)



SEZIONE 2. ANTICCORUZIONE

2.1 – Sottosezione – PERFORMANCE

La presente sezione e i relativi allegati sono sintesi deliberazione di Giunta Comunale n. 98 del 31.05.2023 di approvazione delle performance anno 2023/2025. Il piano è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del D.Lgs 150/2009. La finalità è quella di programmare degli obiettivi che determinino un miglioramento in termini di efficacia ed efficienza nei processi e che apportino innovazioni significative in termini di accessibilità.

Ciascun responsabile di Servizio ha predisposto un piano con l'indicazione delle finalità da perseguire, le azioni da porre in atto per la realizzazione degli obiettivi e le tempistiche in riferimento a indicatori di realizzazione.

Il piano delle performance (dgc 98 del 31.05.2023) si riporta in via sintetica nell'allegato A del presente documento.

2.3 – Sottosezione – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piao è stata predisposta con il coinvolgimento degli organi politici, della struttura organizzativa, degli stakeholder e di tutti i portatori di interessi.

Il punto di partenza è stato il PTPCT 2022-2024 e gli esiti del suo monitoraggio, in una logica di miglioramento continuo. Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del RPCT, allorché siano state accertate significative violazioni delle norme in materia di anticorruzione, ovvero quando intervengano mutamenti organizzativi, modifiche non marginali in ordine all'attività dell'amministrazione o si rappresenti l'opportunità di integrare le originarie previsioni del Piano vigente anche con le osservazioni pervenute dall'esterno.

Il piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza è contenuto negli allegati al presente atto, cui al contenuto si rimanda a partire da pagina 13 del presente documento.

Allegato B_I – Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Allegato B_II – Schede Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza

A – Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

B – Analisi dei rischi

C – Individuazione e programmazione delle misure

C1 – Individuazione delle principali misure per aree di rischio

D – Obblighi di pubblicazione



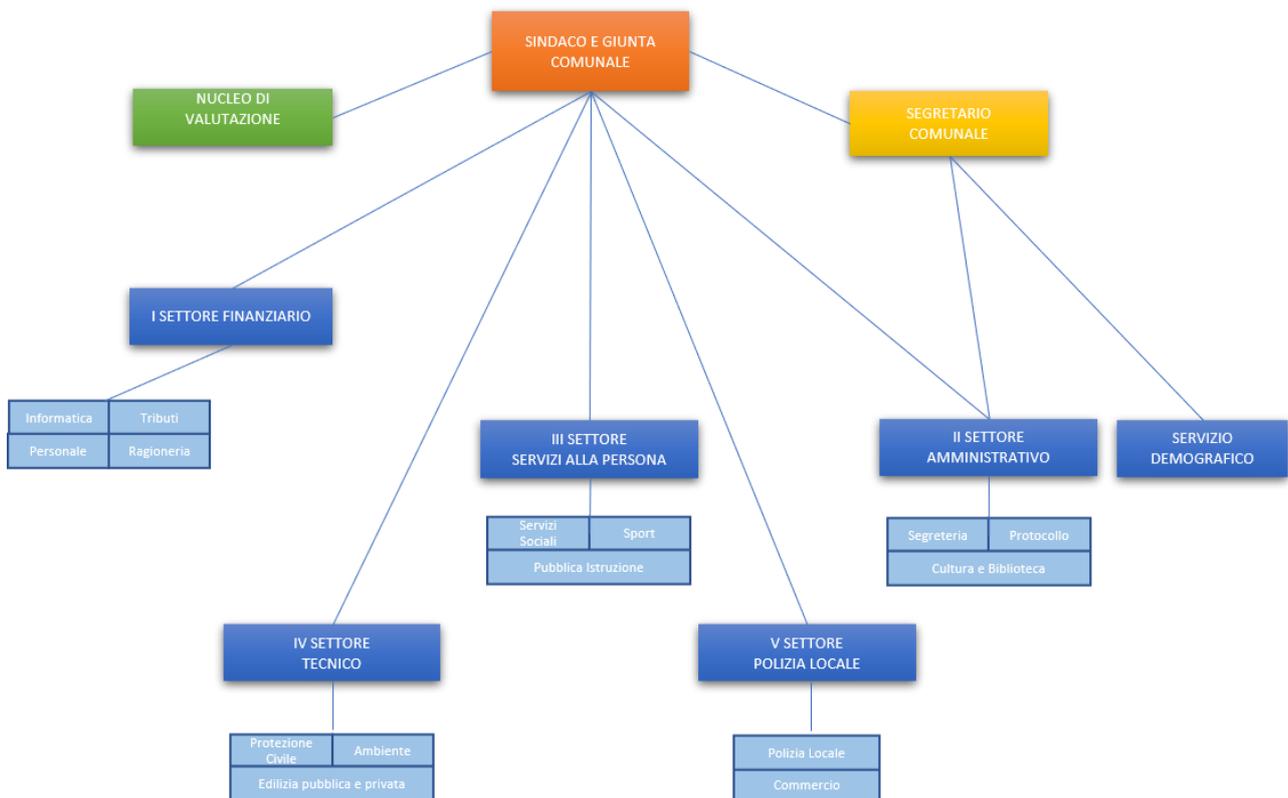
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – Sottosezione – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Modello organizzativo e macrostruttura

Con **atto n. 1 del 04 gennaio 2023** la Giunta Comunale ha modificato l'assetto organizzativo dell'Ente, rendendola così più adeguata al mutato contesto, anche in considerazione dell'avvio di interventi di carattere strategico.

L'attuale disegno di macrostruttura dell'Ente è il seguente:



La sinossi delle funzioni strategiche e delle attribuzioni organizzative è consultabile sul Sito Istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, Organizzazione, al seguente [link](#).

In applicazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del **04 gennaio 2023** il Nucleo di Valutazione ha provveduto con proprio verbale prot. 990/2023 a graduare le posizioni dirigenziali sulla base della nuova struttura organizzativa, con decorrenza 01/01/2023.

Il personale del Comune

Il nuovo assetto organizzativo, al 30/04/2023, illustra la seguente articolazione del personale nelle unità organizzative:

I SETTORE FINANZIARIO	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
-----------------------	---	---



	AREA DEGLI ISTRUTTORI	2
II SETTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2
III SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	2
IV SETTORE TECNICO	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	3
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	3
V SETTORE POLIZIA LOCALE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	3
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1
DEMOGRAFICI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	3

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	5
AREA DEGLI ISTRUTTORI	14
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	6
TOTALE	25

3.2 – Sottosezione – LAVORO AGILE

Con l'introduzione della disciplina del lavoro agile (DGC n. 29 del 13.03.2020) è stato approvato il regolamento temporaneo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile o smart working correlato alle disposizioni conseguenti all'emergenza COVID-19.

A seguito dell'approvazione del regolamento che disciplina le modalità di organizzazione e gestione del lavoro agile, sono stati individuati i dipendenti, e le relative mansioni, che possono svolgere la propria attività in smart – working. La platea dei dipendenti interessati è di n. 5 su 25 e i settori interessati sono settore Finanziario, Amministrativo e Tecnico.

Con la sottoscrizione del CCNL di comparto, avvenuta in data 16 novembre 2022, è necessario la ri determinazione delle modalità di svolgimento di lavoro a distanza. Dato che IL CCNL prevede la definizione dei criteri e il relativo regolamento attraverso un percorso di coinvolgimento delle RSU e delle OOSS, si provvederà alla sostituzione del regolamento temporaneo entro il 31.10.2023.

3.3 – Sottosezione – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE



La programmazione delle risorse umane per il triennio 2023-2025 – capacità assunzionale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale".

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti, viene ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il D.L. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.



Alla data odierna la situazione del comune di Fara Gera d'Adda, alla luce dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) non si è ovviamente modificata ed è la seguente:

- spese del personale consuntivo anno 2022: euro 816.397,67,
- media delle entrate correnti 2020/2021/2022 ridotte FCDE 2021: 4.550.045,85

Rapporto in percentuale: 17,94%

L'Ente si trova nella condizione di cui all'art 5 del D.M. 17 marzo 2020, attestandosi con un valore inferiore alla soglia del 26,9% prevista per la propria fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti.

Abitanti	8047	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2023	26,90%	30,90%	%	€
Entrate correnti		FCDE		25,00%	200.961,50 €
Ultimo Rendiconto	5.213.899,67 €	349.956,98 €		Incremento spesa - I FASCIA	
Penultimo rendiconto	4.625.990,41 €	Media - FCDE	4.550.045,85 €	%	€
Terzultimo rendiconto	4.860.118,41 €	Rapporto Spesa/Entrate		24,62%	200.961,50 €
Spesa del personale				Incremento spesa - I FASCIA	
Ultimo rendiconto	816.397,67 €	Collocazione ente		%	€
Anno 2018	803.846,00 €	Prima fascia		-	188.409,83 €
Margini assunzionali		FCDE		Incremento spesa - I FASCIA	
0,00 €				%	€
				-	
				188.409,83 €	
				spesa personale max.	
				992.255,83 €	
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa			
0,00 €		188.409,83 €			

Abitanti	8047	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2024	26,90%	30,90%	%	€
Entrate correnti		FCDE		26,00%	208.999,96 €
Ultimo Rendiconto	5.213.899,67 €	349.956,98 €		Incremento spesa - I FASCIA	
Penultimo rendiconto	4.625.990,41 €	Media - FCDE	4.550.045,85 €	%	€
Terzultimo rendiconto	4.860.118,41 €	Rapporto Spesa/Entrate		25,60%	208.999,96 €
Spesa del personale		Collocazione ente		Incremento spesa - I FASCIA	
Ultimo rendiconto	816.397,67 €	Prima fascia		%	€
Anno 2018	803.846,00 €			-	196.448,29 €
Margini assunzionali		FCDE		Incremento spesa - I FASCIA	
				%	€
				-	
				196.448,29 €	



0,00 €	spesa personale max.	1.000.294,29 €
Utilizzo massimo margini assunzionali	Incremento spesa	
0,00 €	196.448,29 €	

Il piano delle assunzioni

Stante l'organico dell'Ente sottostimato per le dimensioni, la capacità assunzionale e la possibilità di sostenere la spesa per nuove assunzioni, è formulato l'aggiornamento del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025.

L'intento dell'Amministrazione Comunale è quello di potenziare gli uffici con attività prevalente rivolta ai cittadini e ai servizi loro dedicati.

ANNO 2023							
CESSAZIONI				SOSTITUZIONI			
Operatori Esperti	1	100%	26.188,31	Operatori Esperti	1	100%	26.188,31
Assistente sociale	1	100%	31.936,32	funzionario amm.vo	1	100%	31.936,32
istruttore amm.vo	1	100%	29.433,02	agente polizia	1	100%	29.433,02
COSTO TEORICO PERSONALE CESSATO			87.557,65	COSTO TEORICO PERSONALE IN SOSTITUZIONE			87.557,65
ASSUNZIONI							
Assistente sociale	1	100%	31.936,32				
istruttore amm.vo	2	66,66%	39.240,10				
istruttore amm.vo	1	100%	29.433,02				
UTILIZZO PREMIALITA'						100.609,44	

ANNO 2024							
CESSAZIONI				SOSTITUZIONI			
Operatori Esperti	1	55,55%	14.547,61	Operatori Esperti	1	55,55%	14.547,61
COSTO TEORICO PERSONALE CESSATO			14.547,61	COSTO TEORICO PERSONALE IN SOSTITUZIONE			14.547,61
ASSUNZIONI							
istruttore amm.vo	1	66,66%	19.620,05				
UTILIZZO PREMIALITA'						19.620,05	

Le assunzioni programmate saranno tutte effettuate attraverso le graduatorie esistenti anche di altri Enti o tramite nuovi concorsi.



Tale piano appare compatibile con il limite di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e smi e con il Bilancio di previsione 2023, 2024 e 2025.

	PREVISIONE 2023	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025
SPESE MACROAGGREGATO 101	773.797,83 €	765.319,69 €	767.768,00 €
SPESE MACROAGGREGATO 101	176.000,00 €	179.000,00 €	176.000,00 €
IRAP MACROAGGREGATO 102	62.900,00 €	62.500,00 €	61.800,00 €
SPESE IMPUTATE A ESERCIZIO SUCCESSIVO (101)	66.990,86 €	- €	- €
SPESE IMPUTATE A ESERCIZIO SUCCESSIVO (101)	26.162,11 €	- €	- €
SPESE IMPUTATE A ESERCIZIO SUCCESSIVO (102)	7.182,96 €	- €	- €
ALTRO	37.500,00 €	37.500,00 €	37.500,00 €
SPESE DI PERSONALE	1.150.533,76 €	1.044.319,69 €	1.043.068,00 €
COMPONENTI ESCLUSE	227.110,40 €	136.474,47 €	126.774,47 €
MAGGIOR SPESA DI PERSONALE DI CUI ARTT.4-5 DM 17.3.2020	201.850,45 €	261.583,25 €	261.583,25 €
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA	721.572,91 €	646.261,97 €	654.710,28 €
MEDIA ANNO 2011/2013			910.127,90 €
DIFFERENZA	188.554,99 €	263.865,93 €	255.417,62 €

La dotazione organica viene rideterminata come segue:

AREA	CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE					
		pieno	part	pieno	part	2023		2024		2025	
						pieno	part	pieno	part	pieno	part
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - MESSO		1		1(2024)				1		
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		2								
	COLLABORATORE TECNICO	2		1(2023)		1					
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	6	3		1(2023)	1	2		1		
	ISTRUTTORE BIBLIOTECA	1									
	AGENTI POLIZIA LOCALE	2				1					
	ISTRUTTORE TECNICO	1									
E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1				1					
	FUNZIONARIO TECNICO	1									
	FUNZIONARIO CONTABILE	1									
	FUNZIONARIO PL	1									
	ASSISTENTE SOCIALE	1				1					
TOTALE		17	6	1	2	5	2	0	2	0	0
DOTAZIONE ORGANICA AGGIORNATA AL 31/12/2023		28									
DOTAZIONE ORGANICA AGGIORNATA AL 31/12/2024		29									
DOTAZIONE ORGANICA AGGIORNATA AL 31/12/2025		29									

Si segnala inoltre che il limite della spesa lavoro flessibile di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 è pari ad euro **0,00**.



L'Ente non prevede l'attivazione di spazi assunzionali a tempo determinato per la realizzazione dei progetti PNRR come previsto dall'articolo 31-bis comma 1 del D.L. n. 152/2021.

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; **si prende atto che non risultano situazioni di eccedenza di personale.**

La crescita del personale: la trasformazione dei profili

Con il CCNL 16/11/2022 è stato previsto che, con decorrenza 1° aprile 2023 l'ente dovrà provvedere alla ridefinizione dei profili professionali in coerenza con le nuove declaratorie definite dal CCNL stesso.

L'attuazione del nuovo sistema di classificazione è avvenuta con determinazione n. 105 del 31/03/2023 ed è stata data comunicazione a tutti i dipendenti e alle RSU e OO.SS. con prot. n. 4690/2023.

La crescita del personale: le progressioni orizzontali

Il CCNL ha previsto la sostituzione delle "progressioni orizzontali" con un nuovo istituto contrattuale denominato "differenziali stipendiali" ed ha altresì previsto che la consistenza numerica ed il relativo finanziamento siano definiti in sede di Contratto Collettivo Integrativo.

La crescita del personale: le progressioni verticali

In attuazione dell'art. 3 del DL 80/2021 convertito in legge 113/2021 il CCNL ha previsto di definire una ulteriore fattispecie di progressione con deroga al titolo di studio, finanziata con risorse contrattuali pari allo 0,55% del monte salari anno 2018.

Poiché anche in tale caso è necessario definire i criteri tramite un regolamento attuativo previo percorso di coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL) la presente programmazione, sarà necessariamente aggiornata dopo il completamento dell'iter contrattualmente previsto.

La crescita del personale: la formazione

L'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti Locali.

L'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

L'attività di formazione si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;



- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa

Si ritiene quindi necessario provvedere a fornire al personale dipendente il più ampio ventaglio di strumenti utili alla formazione e all'aggiornamento, al fine di garantire una adeguata prestazione professionale da parte dei dipendenti e soprattutto una azione amministrativa aderente ai dettati normativi. Oltre alla formazione interna, si conferma l'utilità di partecipare ad eventi sia in modalità webinar sia in aula, per avere un confronto diretto con i docenti e gli altri partecipanti agli incontri.

Per la realizzazione di un programma di formazione efficiente e puntuale rispetto alle esigenze formative del personale, è in capo ad ogni responsabile di settore l'organizzazione dell'attività.



Allegati