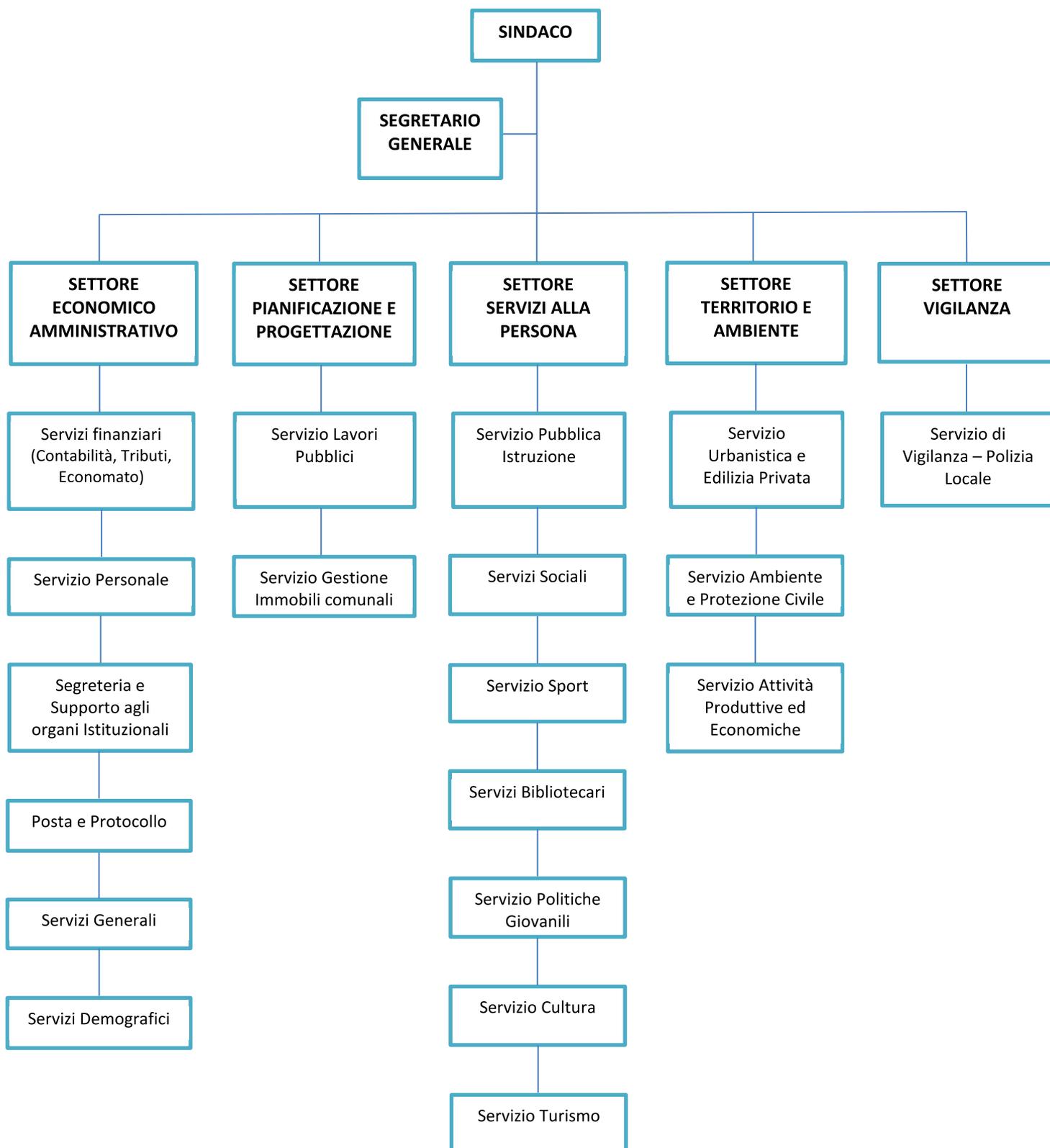


SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Giunta Comunale con deliberazione n. 126 del 31.12.2019 ha approvato il nuovo assetto organizzativo dell'ente con la modifica della macrostruttura e dell'attribuzione delle linee funzionali.



INFORMAZIONI SULLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Caratteristiche:

La struttura è ripartita in n. 5 Settori. Ciascun Settore è organizzato in Servizi. Al vertice di ciascun Settore è posto un dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, titolare di Posizione Organizzativa (dal 1° aprile 2023, incarico di Elevata Qualificazione).

Livelli di responsabilità:

La responsabilità del settore è in capo alla posizione organizzativa/elevata qualificazione individuata con decreto sindacale. All'interno di ogni settore il titolare dell'incarico di elevata qualificazione individua i diversi livelli di responsabilità, nel pieno rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, attraverso gli atti organizzativi interni. La responsabilità del procedimento è individuata nel pieno rispetto della L. 241/90 e s.m.i.

Il Nucleo di Valutazione, a seguito la deliberazione G.C. n. 13 del 04/03/2021 con la quale si è provveduto alla modifica dell'Allegato 5 del Regolamento comunale degli uffici e dei servizi contenente la "Metodologia di graduazione delle Posizioni Organizzative", ha provveduto a graduare le posizioni organizzative della cui nuova pesatura la Giunta Comunale ha preso atto con deliberazione n. 28 del 09/04/2021.

Attualmente il Comune di Buggiano è associato con altri enti per la gestione di alcuni servizi (come specificato anche nella sezione 2.2.1 del PTPCT):

- Servizio Associato di Polizia Municipale (Settore Vigilanza)
- Servizio Associato Assetto del Territorio (Settore Territorio e Ambiente)
- Servizio Associato Gestione del Patrimonio (Settore Pianificazione e Progettazione)

La Giunta Comunale con deliberazione n. 73 del 04/07/2019 ha approvato sulla base di criteri condivisi con gli altri enti la Metodologia di graduazione per le Posizioni Organizzative in servizi convenzionati. Il Nucleo di Valutazione quindi effettuato la pesatura della Posizione Organizzativa del servizio Associato di Vigilanza della quale la Giunta ha preso atto con Deliberazione n. 79 del 23/07/2019. Per i Servizi Assetto del Territorio e Lavori Pubblici (di recente istituzione) è in corso la pesatura delle Posizioni Organizzative.

Ampiezza delle unità organizzative:

L'ampiezza dei settori è compresa tra quattro e quindici unità, con una media di sette dipendenti per settore.

Altri elementi sul modello organizzativo:

Il modello organizzativo è stato attuato in piena aderenza alla previsione normative e alle necessità organizzative dell'Ente al fine di dare piena attuazione alla realizzazione degli obiettivi fissati dalla stessa Amministrazione.

Interventi correttivi:

Qualora si rendessero necessari, saranno avviati interventi correttivi con atto di Giunta Comunale.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 30 marzo 2023, in applicazione dell'art. 12 CCNL 16.11.2022, è stato modificato l'All. 2 "Classificazione del Personale e definizione dei Profili Professionali" al Regolamento degli uffici e dei servizi (*al quale si rimanda per la declaratoria dettagliata dei profili professionali*) prevedendo:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE
Area Operatori Esperti	1) Collaboratore Amministrativo 2) Collaboratore Tecnico
Istruttori	1) Istruttore Amministrativo-Contabile 2) Istruttore Tecnico 3) Istruttore di Vigilanza (Agente di Polizia Locale) 4) Istruttore Informatico
Funzionari e EQ	1) Specialista in Attività Amministrative e Contabili 2) Specialista in Materie Tecniche 3) Specialista dell'Area della Vigilanza 4) Specialista in Servizi Informatici

ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE AI VARI SETTORI CON IN EVIDENZA I POSTI ATTUALMENTE VACANTI

SETTORE	AREA OPERATORI ESPERTI		AREA ISTRUTTORI		AREA FUNZIONARI E EQ	
SETTORE ECONOMICO AMMINISTRATIVO	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate
SERVIZI FINANZIARI, (Contabilità, Tributi, Economato)	1) Collaboratore Amministrativo	2	1) Istruttore Amministrativo-Contabile	10	1) Specialista in Materie Amministrative e Contabili	3
SERVIZIO PERSONALE	PROFILI DI RUOLO		PROFILI DI RUOLO		PROFILI DI RUOLO	
SEGRETERIA E SUPPORTO AGLI ORGANI ISTITUZIONALI	1-A) Collaboratore amministrativo: addetto al centralino	1 p.t. 24h L.68/99	1-A) Istr. Amm-Contabile: addetto alla contabilità	1	1-A) Specialista in Materie Amm. e Cont.: Responsabile Settore Economico-Amministrativo	1 Art. 110 p.t. 18h
POSTA E PROTOCOLLO	1-B) Collaboratore amministrativo: addetto al protocollo	1 p.t. 24h L.68/99	1-B) Istr. Amm-Contabile: addetto all'ufficio tributi	2	1-B) Specialista in Materie Amm. e Cont.: addetto, procedure di affidamento e Trasparenza	1
SERVIZI GENERALI			1-C) Istr. Amm-Contabile: addetto alla gestione affari del personale	1	1-C) Specialista in Materie Amm. e Cont.: addetto al Bilancio, Contabilità e Servizio Economato	1
SERVIZI DEMOGRAFICI			1-D) Istr. Amm-Contabile: addetto ai Servizi Demografici (Stato Civile, Servizi Elettorali, Servizio Anagrafe e Servizio Statistica)	4		
			1-E) Istr. Amm-Contabile: addetto alla Segreteria, affari generali e protocollo	1		
			1-F) Istr. Amm-Contabile: addetto alla Segreteria, Protocollo e Notifiche (messo notificatore)	1		
SETTORE PIANIFICAZIONE E PROGETTAZIONE	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	1) Collaboratore Amministrativo	1	1) Istruttore Amministrativo-Contabile	1	2) Specialista in Materie Tecniche	1
SERVIZIO GESTIONE IMMOBILI COMUNALI	2) Collaboratore Tecnico	2	2) Istruttore Tecnico	2		
	PROFILI DI RUOLO		PROFILI DI RUOLO		PROFILI DI RUOLO	
	1-C) Coll. Amministrativo: addetto attività amministrative di supporto per il settore	1	2-A) Istr. Tecnico : addetto all'Uff. progettazione e LL.PP e gestione patrimonio	2	2-A) Specialista in Materie Tecniche: Responsabile del Settore Pianificazione e Progettazione	1 Art. 110 Da Nov. 2022 Serv. Ass. – 18 h serv.
	2-A) Coll. Tecnico: addetto ai servizi tecnici e manutenzione	2	1-G) Istr. Amm-Contabile: addetto all'attività amministrativa del settore	1 vacante		

SETTORE	AREA OPERATORI ESPERTI		AREA ISTRUTTORI		AREA FUNZIONARI E EQ	
SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate
SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE	1) Collaboratore Amministrativo	2	1) Istruttore Amministrativo-Contabile	3	1) Specialista in Materie Amministrative e Contabili	1
SERVIZI SOCIALI	PROFILI DI RUOLO		PROFILI DI RUOLO		PROFILI DI RUOLO	
SERVIZIO SPORT	PROFILI DI RUOLO		PROFILI DI RUOLO		PROFILI DI RUOLO	
SERVIZI BIBLIOTECARI	1-D) Coll. Amministrativo: addetto ai servizi alla persona (scolastici, sociali, culturali-turismo-sport)	2	1-G) Istr. Amm-Contabile: addetto al settore alla persona	2 di cui 1 vacante	1-D) Specialista Amm. e Cont.: Responsabile del Settore Servizi alla Persona - Coordinatore Pedagogico	1
SERVIZIO POLITICHE GIOVANILI			1-H) Istr. Amm-Contabile: addetto ai servizi bibliotecari e culturali	1		
SERVIZIO CULTURA						
SERVIZIO TURISMO						
SETTORE TERRITORIO E AMBIENTE	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate
SERVIZIO URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA			1) Istruttore Amministrativo-Contabile	1	2) Specialista in Materie Tecniche	3
SERVIZIO AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE			2) Istruttore Tecnico	1		
SERVIZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE ED ECONOMICHE			3) Istruttore di Vigilanza (Agente di Polizia Locale)	1		
	PROFILI DI RUOLO		PROFILI DI RUOLO		PROFILI DI RUOLO	
			1-I) Istr. Amm-Contabile: addetto al servizio attività produttive ed economiche (SUAP)	1	2-B) Specialista in Materie Tecniche Responsabile del Settore Territorio e Ambiente	1 Da Nov Serv. Ass. – 18 h serv.
			2-B) Istr. Tecnico: addetto all'uff. urbanistica e edilizia privata	1 p.t. 30h	2-C) Specialista in Materie Tecniche: addetto al servizio urbanistica e edilizia privata	2 di cui 1 vacante
			3-A) Istr. di Vigilanza (Ag. Polizia Locale) - addetto al servizio ambiente e protezione civile	1		

1

SETTORE	AREA OPERATORI ESPERTI		AREA ISTRUTTORI		AREA FUNZIONARI E EQ	
	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità assegnate
SERVIZIO DI VIGILANZA - POLIZIA LOCALE			3) Istruttore di Vigilanza (Agente di Polizia Locale)	3	3) Specialista dell'Area della Vigilanza	1
	PROFILI DI RUOLO		PROFILI DI RUOLO		PROFILI DI RUOLO	
			3-B) Istr. Di Vigilanza - addetto a servizio di vigilanza P.M.	3	3-A) Specialista dell'Area della Vigilanza: addetto al coordinamento servizio di vigilanza, centrale operativa, attività polizia giudiziaria nel territorio Comunale, nell'ambito del servizio Associato di P.M.	1

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Con il Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro allo scopo di garantire un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano Triennale Azioni Positive 2023-2025 è stato approvato con D.G. n. 92 del 03/08/2023 (**Allegato n. 3**).

3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL 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 20196-2021, sottoscritto il 16/11/2022.

È fatta salva, inoltre, la normativa di riferimento che stabilisce per gli Enti della P.A, in caso di mancata adozione del Pola (ora Piao), l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15% per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

L'obiettivo dell'ente è comunque quello di consentirlo, su richiesta del dipendente, al fine di migliorare il benessere organizzativo del personale, garantire comunque la continuità operativa dei servizi dell'Ente e fornire quindi in definitiva al dipendente un utile strumento conciliativo dei tempi di vita e di lavoro.

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

3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Comune di Buggiano ha approvato il “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025” con Delibera di Giunta n. 32 del 02/03/2023” (**Allegato n. 4**).

Si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2023-2025.

Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. vo n. 165/2001 e s.m.i..

Potrà essere oggetto di successive integrazioni adeguatamente motivate in relazione a nuove e/o diverse esigenze dell’Ente in ordine al fabbisogno di personale con riferimento all’anno 2023 e seguenti, per le quali dovranno essere individuate le coperture previste e consentite.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale rappresenta per l’ente:

il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;

un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (art. 91, comma 1, del D. Lgs 267/2000).

Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all’adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);

un’attività preliminare all’avvio di tutte le procedure di reclutamento che l’ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);

il documento organizzativo principale in ordine:

- alla definizione dell’assetto organizzativo, inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Settori);
- alla organizzazione dei propri uffici, attraverso l’indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
- all’individuazione dei profili professionali e dei profili di ruolo, con le relative competenze, necessari per il perseguimento degli obiettivi dell’Ente, tenendo conto delle funzioni che l’amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
- alle scelte di acquisizione di personale, mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall’ordinamento (tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.).

In relazione alle finalità sopra indicate, qui di seguito riassumiamo i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 - SEZIONE 3.3 del P.I.A.O 2023/2025.

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022

Totale n. 35 dipendenti

di cui:

- n. 1 dipendente a tempo indeterminato in aspettativa non retribuita per incarichi elettivi (non in servizio al 31.12.2022)
- n. 1 dipendenti a tempo determinato e pieno art. 110
- n. 1 dipendente a tempo determinato e a tempo parziale art. 110
- n. 29 dipendenti a tempo indeterminato e pieno
- n. 3 dipendenti a tempo indeterminato a tempo parziale

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

I dipendenti al 31/12/2022 per un totale di 35 (effettivi in servizio n. 34) sono così classificati:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. DIPENDENTI	NOTE
Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	5	****
Operatori Esperti	Collaboratore Tecnico	2	
	Totale Operatori Esperti	7	
Istruttori	Istruttore Amministrativo-Contabile	12	
Istruttori	Istruttore Tecnico	3	***
Istruttori	Istruttore di Vigilanza (Agente di Polizia Locale)	4	
	Totale Istruttori	19	
Funzionari e EQ	Specialista in Attività Amministrative e Contabili	5	**
Funzionari e EQ	Specialista in Materie Tecniche	3	*
Funzionari e EQ	Specialista dell'Area della Vigilanza	1	
	Totale Funzionari e EQ	9	
	Totale dipendenti	35 (effettivi in servizio n. 34)	
<p>* di cui n. 2 assegnati a Servizi Associati da novembre 2022 con n. 18 ore servizio effettivo</p> <p>** di cui n. 1 a tempo parziale 18 ore e <u>n. 1 in aspettativa non retribuita per incarichi elettivi</u></p> <p>*** di cui n. 1 part-time 30 ore</p> <p>**** di cui n. 2 a tempo parziale 24 ore – assunti con L. 68/99</p>			

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

CALCOLO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto 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.

A seguito di apposita ricognizione, si attesta che non risultano dipendenti in soprannumero o in eccedenza e pertanto è verificato quanto disposto dall'art. 33, comma 2, del D. Lgs 165/2001.

Scoperture quote d'obbligo – collocamento obbligatorio

L'Art. 91 del D.Lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

La consistenza del personale in servizio del Comune di Buggiano non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego nel mese di gennaio 2023, relativo alla dotazione organica al 31/12/2022 e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i.

Spesa massima potenziale art. 1, comma 557 e seguenti, L. 296/2006

L'art. 1, commi 57 (lettere b e c), 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevede che gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2023/2025, è pari ad Euro 1.382.622,30.

Tale importo corrisponde alla media della spesa di personale nel triennio 2011/2013 a cui concorrono componenti di spesa incluse ed escluse che fanno riferimento alla Delibera della Corte dei Conti sezioni autonomie n. 13/2015.

Per omogeneità dei dati, oltre alle componenti escluse dall'importo della spesa di personale della media 2011-2013, ai fini del confronto non si è tenuto conto degli oneri per il rinnovo contrattuale intervenuti successivamente al 2013 (ad oggi rinnovo CCNL 2016/2018 E CCNL 2019/2021).

Prospetto di verifica del rispetto del tetto della spesa del personale ai sensi art. 1, comma 557 e seguenti, L. 296/2006

COMUNE DI BUGGIANO			
MEDIA 2011/2013	2023	2024	2025
1.382.622,30	1.296.975,96	1.273.947,15	1.275.503,05
Saldo	- 85.646,34	- 108.675,15	- 107.119,25

Spesa massima consentita per lavoro flessibile

L'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, prevede che la spesa sostenute per assunzioni a tempo determinato non possa superare quella effettuata per la medesima finalità nell'anno 2019 e che tale limitazione sono escluse le assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs 267/2000.

Prospetto di verifica del rispetto del tetto della spesa per lavoro flessibile

COMUNE DI BUGGIANO	
Spesa per lavoro flessibile anno 2019	Spesa per lavoro flessibile anno 2023
€ 10.022,92	Ad oggi non prevista

Sostenibilità finanziaria Art. 33 D.L. 34/2019

L'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (legato alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente) introducendo un sistema maggiormente flessibile basato su una valutazione complessiva di sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.

In particolare viene previsto che i Comuni potranno 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.

Per l'attuazione di tale disposizione, è stato emanato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, dove sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

E' stata altresì diramata la Circolare Interministeriale esplicativa del 13.05.2020 (Gazzetta Ufficiale Serie generale 226 dell'11/09/2020).

Per il Comune di Buggiano i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali ai sensi dell'art. 4, comma 1 e art. 6, D.M. 17/03/2020, tabelle 1 e 3 sono:

COMUNE DI BUGGIANO	
POPOLAZIONE	5000-9999
FASCIA DEMOGRAFICA di riferimento	E
VALORA SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTRO	30,90%

Calcolo e Verifica Spazi assunzionali Comune di Buggiano ai sensi del D.M. 17/03/2020

COMUNE DI BUGGIANO ANNO 2023		
POPOLAZIONE al 31/12/2022	8.785	<p style="text-align: center;">D.M. 17/03/2020 Art. 4 – comma 2</p> <p>I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui all'art. 4 comma 20, 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</p>
FASCIA DEMOGRAFICA	E	
VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA "E" <i>(art. 4, co. 1, DM 17/03/2020)</i>	26,90%	
MEDIA ACCERTAMENTI TITOLI I,II,III RENDICONTI 2019-2020-2021	6.936.258,64	
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' BILANCIO PREVISIONE 2021 <i>(Accantonamento di competenza 2021)</i>	759.859,36	
DIFFERENZA ENTRATE CORRENTI NETTE (a)	6.176.399,28	
SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2021 (Macro aggregato 101) <i>(al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap)</i> (b)	1.261.193,2	
RAPPORTO PERCENTUALE TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRETTI NETTE (b/a) <i>(Art. 33, co 2, D.L. 30/4/2019)</i>	20,42%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE <i>(valore corrispondente al valore soglia previsto da art. 4 -tab. 1 – DM 17/03/2020)</i>	1.661.451,41	
% MASSIMA INCREMENTO ASSUNZIONALE PER I PRIMI 5 ANNI (2022-2024) – ANNO 2023 <i>(art. 5, co. 1, DM 17/03/2020)</i>	25%	
Spesa personale 2018	1.442.445,60	
MAX INCREMEMTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI ANNO 2023	360.611,26	
RESTI ASSUNZIONALI <i>(Art. 5, co.2, DM 17/03/2020)</i>	Nessuno	<p style="text-align: center;">D.M. 17/03/2020 Art. 5 (comma 2)</p> <p>Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà 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.</p>

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI
FINANZIARI:
ENTE VIRTUOSO

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	1.661.451,41	Art. 7 (comma 1) La maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.
--------------------------------------	---------------------	--

Note sulla spesa del personale considerata:

- il Comune di Buggiano ha sottoscritto convenzioni con altri enti per la gestione associata di:
 - * Servizio di Vigilanza, in convenzione con i comuni di Massa e Cozzile, Ponte Buggianese, Chiesina Uzzanese e Uzzano;
 - * Servizio Assetto del Territorio, in convenzione con il comune di Ponte Buggianese;
 - * Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio, in convenzione con il comune di Ponte Buggianese;
- per quanto sopra indicato, la spesa di personale relativa alle Posizioni Organizzative per il Servizio di Vigilanza, Servizio Assetto del Territorio e Servizio Lavori Pubblici e Patrimoni, da valorizzare a questi fini include la spesa dei Responsabili di settore in convenzione come sopra declinato;
- nell'Ente è al momento dell'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale era vacante la posizione del Segretario Comunale, per il quale era prevista la sottoscrizione di un accordo in convenzione con altri enti la cui attivazione era prevista a partire dal mese di marzo 2023 (data da definire). Adottando il principio della prudenza si era è ritenuto cautelativamente di inserire nel conteggio le spese del personale presumendo la decorrenza dell'incarico dal 01/03/2023. La convenzione è stata attivata poi con decorrenza 15/05/2023

VERIFICA DEL RISPETTO DEI PRESUPPOSTI NORMATIVI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Si può procedere con le assunzioni di personale previa verifica delle seguenti condizioni:

- Adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale - art. 91 del Tuel e art. 6 D.Lgs. n. 165 del 2001.
- Rideterminazione della dotazione organica e verifica delle eccedenze e del personale in soprannumero – art.33 D. lgs 165 del 2001;
- Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità – D.lgs. 198/2006;
- Adozione del Piano della Performance – art. 10 D. lgs. n. 150/2009
- Trasmissione alla BDAP delle informazioni relative ai patti di solidarietà – c. 508 L. n. 232/2016;
- Certificazione dei crediti attraverso piattaforma informatica – art. 9 D.L. n. 185/2008;
- Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, e invio dei relativi dati alla BDAP - art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

Per quanto riguarda i vincoli di cui sopra:

- E' stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001 e non risulta personale in esubero;
- E' stato approvato il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio deliberazione di Giunta comunale n. 64 del 07/07/2022 il piano di azioni positive per il triennio 2022/2024;
- Il Piano degli Obiettivi/piano della performance è stato approvato con Deliberazione di Giunta n. 38 del 14/04/2023

- La spesa di personale, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014. La medesima norma è stata rispettata norma negli anni antecedenti come risulta dai Rendiconti approvati;
- Il Bilancio di previsione 2022/2024 è stato approvato con Deliberazione C.C n. 31 del 07/07/2022;
- Il Bilancio di previsione 2023/2025 è stato approvato con delibera di C.C. n. 22 del 09/05/2023
- Il Rendiconto di gestione 2021 è stato approvato con Deliberazione C.C n. 10 del 25/05/2022;
- Il Bilancio Consolidato esercizio 2021 è stato approvato con Deliberazione C.C n. 44 del 29.09.2022;
- Non ci sono state richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.
- sono stati rispettati i termini di legge per l'invio alla BDAP del Bilancio di previsione 2023-2025 e del rendiconto 2021, ultimo approvato.

Si inoltre da atto del sussistere delle ulteriori condizioni che, in base alla normativa vigente, consentono di poter effettuare assunzioni, quali:

- il rispetto degli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio negli anni 2021 e 2022;
- il non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 242 del D. Lgs. N. 267/2000, e che pertanto l'ente non è soggetto controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale
- l'aver rispettato la suddetta norma anche negli anni antecedenti come risulta dai Rendiconti approvati;
- aver acquisito il parere dell'organo di revisione ai sensi dell'art. 9, comma 12 L. 448/2001 e degli equilibri di bilancio ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L: n. 34/2019;
- la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2023/2024/2025 non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"), per assunzioni a tempo indeterminato;
- in ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i. la programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025 rispetta i vincoli normativi e di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;

RICOGNIZIONE CESSAZIONI NEL TRIENNIO 2023-2025

Nel triennio 2023/2025 sono previste le seguenti cessazioni di personale:

CESSAZIONI						
ANNO 2023						
PROFILO PROFESSIONALE	AREA	N.	PROFILO DI RUOLO	IMPIEGO	DECORRENZA PREVISTA	NOTE
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	ISTRUTTORI	1	Addetto ai Servizi Demografici	Tempo pieno e indeterminato	31/12/2023	Pensionamento
ANNO 2024						

ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	ISTRUTTORI	1	Addetto ai Servizi Demografici	Tempo pieno e indeterminato	da definire	Pensionamento
ANNO 2025						
SPCEIALISTA NELLE MATERIE TECNICHE	FUNZIONARI E EQ	1	Responsabile del Settore Territorio e Ambiente	Tempo pieno e indeterminato	Da definire	Pensionamento

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE E STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

L'ente prevede di utilizzare le proprie capacità assunzionali per assunzioni a tempo indeterminato e, laddove si verificassero le condizioni di necessità previste dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, anche per assunzioni a tempo determinato.

L'art. 52, comma 1-bis del D.L.g.vo 165/2001, come sostituito dall'art. 3, comma 1 del D.L 9 giugno 2021 n. 80 convertito dalla L. 6 agosto 2021 n. 113, stabilisce che ..” Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti..”.

L'Amministrazione intende usufruire di tali previsioni legislative per dare un valore all'esperienza maturata all'interno dell'ente e, quindi, di sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell'ambito del personale interno, previa valutazione delle le esigenze dei vari servizi e coerentemente con gli obiettivi ed i programmi di performance organizzativa ed individuale.

Stima dell'evoluzione dei bisogni

Per i profili attualmente previsti nella dotazione organica, la programmazione del personale oltre a garantire il turn over cessazioni, prevedendo un congruo tempo di affiancamento per i nuovi assunti necessario ad acquisire le conoscenze per poter operare in autonomia, intende anche riconoscere una opportuna valorizzazione delle competenze e dell'esperienza acquisite dal personale nel corso della propria storia lavorativa.

Nel definire la programmazione dei fabbisogni del personale per il triennio 2023-2025, si è tenuto conto non solo del sapere ma anche del saper fare, inteso come l'insieme delle conoscenze e delle competenze tecniche e comportamentali che i nuovi assunti dovranno avere per ricoprire i posti vacanti nella pianta organica dell'ente, al fine di acquisire personale in grado di apportare un valore aggiunto nel perseguimento degli obiettivi di settore e dell'ente in generale.

I profili che si ritiene necessario potenziare ai fini di un più efficiente funzionamento della macchina amministrativa sono di natura tecnica ed amministrativa appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e all'Area Istruttori.

Alla luce di quanto sopra esposto, l'ente programma le assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2023/2025, precisando altresì che la programmazione qui di seguito riportata è stata oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU dell'ente tramite comunicazioni a

protocollo n. 4142, n. 4154/2023 e n. 4164 del 02 marzo 2023, ai sensi di quanto previsto dall'Art. 4 del CCNL 2019-2021,

Il piano assunzioni per il triennio 2023-2025 del Comune di Buggiano prevede quanto segue:

Piano Assunzioni 2022-2024

ASSUNZIONI DA PIANO 2022/2024						
PROFILO PROFESSIONALE	AREA	N.	PROFILO DI RUOLO	IMPIEGO	DECORRENZA PREVISTA	NOTE
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	ISTRUTTORI	1	Addetto ai servizi alla persona	Tempo pieno e indeterminato	18/09/2023	Dopo espletamento procedura di mobilità senza esito, si è dato corso allo scorrimento di graduatorie di altri enti in corso di validità.

Assunzioni nel triennio 2023/2025

ASSUNZIONI 2023-2025						
ANNO 2023						
PROFILO PROFESSIONALE	AREA	N.	PROFILO DI RUOLO	IMPIEGO	DECORRENZA PREVISTA	NOTE
SPECIALISTA IN MATERIE TECNICHE	FUNZIONARI E EQ	1	Addetto al servizio urbanistica e edilizia privata	Tempo pieno	01/10/2023	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	ISTRUTTORI	1	Addetto ai servizi demografici	Tempo pieno	01/12/2023	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	ISTRUTTORI	1	Addetto ai servizi alla persona	Tempo pieno	01/12/2023	Riservati a personale interno ai sensi dell'Art. 52, co. 1-bis, del D. Lgs 165/2001
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	ISTRUTTORI	1	Addetto allo svolgimento di attività amministrative del settore Pianificazione e Progettazione	Tempo pieno	01/12/2023	
TEMPO INDETERMINATO						

<p>Per tutti i profili da assumere dall'esterno si procederà con l'eventuale indizione di procedure di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 D. Lgs 165/2001, con l'utilizzo di graduatorie di altri enti in corso di validità o con l'espletamento di procedure concorsuali anche in convenzione con altri enti.</p>
TEMPO DETERMINATO
<p>Non sono previste assunzioni di personale salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili previste solo per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, entro i limiti massimi di spesa previsti per l'ente ovvero nei casi in cui tale possibilità venga prevista da apposite disposizioni di legge (PNRR)</p>
ANNO 2024
TEMPO INDETERMINATO
Non sono previste assunzioni
TEMPO DETERMINATO
<p>Non sono previste assunzioni di personale salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili previste solo per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, entro i limiti massimi di spesa previsti per l'ente ovvero nei casi in cui tale possibilità venga prevista da apposite disposizioni di legge (PNRR)</p>
ANNO 2025
INDETERMINATO
Non sono previste assunzioni
TEMPO DETERMINATO
<p>Non sono previste assunzioni di personale salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili previste solo per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, entro i limiti massimi di spesa previsti per l'ente ovvero nei casi in cui tale possibilità venga prevista da apposite disposizioni di legge (PNRR)</p>

PROSPETTO DOTAZIONE ORGANICA 2023-2025

AREA e PROFILO PROFESSIONALE	DIP. IN SERVIZIO* al 31.12.2022		CESSAZ.NI PREVISTE			ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE			
	T. Pieno	P. Time	2023	2024	2025	2023		2024		2025		T. Indeterminato		T. Determinato	
						T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time
AREA DEI FUNZIONARI E EQ															
SPECIALISTA IN MATERIE TECNICHE	3*				1	1						2		1*	
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	4**	1***										4**			1***
SPECIALISTA DELL'AREA DELLA VIGILANZA	1											1			
AREA DEGLI ISTRUTTORI															
ISTRUTTORE TECNICO	2	1										2	1		
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	12		1	1		4****						14****			
ISTRUTTORE DI VIGILANZA (AGENTE DI POLIZIA LOCALE)	3											3			
AREA OPEATORI ESPERTI															
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	3	2	2****									1	2		
COLLABORATORE TECNICO	2											2			
TOTALE	30	4	4	0	1	5	0	0	0	0	0	29	3	1	1
* n. 1 Specialista in Materie Tecniche/incarico EQ ricoperto con contratto Art.110 c.1 TUEL															
** comprende n. 1 Ex Funzionario Amministrativo cat ex D3 in aspettativa per mandato elettorale - dipendenti effettivamente in servizio al 31.12.2022 31 TP + 3 PT = 34															
*** n. 1 Specialista in attività amministrative e contabili/Incarico EQ ricoperto con contratto Art. 110 c.1 TUEL															
**** di cui n. 2 a seguito procedura comparativa per progressione verticale riservata a dipendenti interni ai sensi art. 52 co. 1-bis d. lgs 165/2001 con contestuale cessazione del profilo di partenza															

FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità.

Pur non essendo stato mai definito fino ad oggi un piano formativo a livello di Ente, tutto il personale viene coinvolto in processi formativi in materia di sicurezza del lavoro, prevenzione della corruzione e della trasparenza (formazione generale obbligatoria) oltre che in attività di formazione specifica per il ruolo ricoperto, in base ai bisogni formativi rilevati dai responsabili dei Settori con propria determinazione (formazione specifica).

Il principio generale da rispettare, in conformità alle nuove disposizioni contrattuali e alle esigenze che scaturiscono dal processo di innovazione che investe la Pubblica Amministrazione, è che deve essere garantita la possibilità di partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale a tutti i dipendenti, onde consentire agli stessi un'adeguata crescita professionale in riferimento alle esigenze dell'utenza e più in generale all'evoluzione del rapporto cittadini/Pubblica Amministrazione.

L'Amministrazione sostiene la partecipazione del proprio personale alla formazione, mettendo a disposizione un budget annuale, inoltre adotta tutte le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, organizzando il lavoro dei diversi settori in modo da conciliarlo con eventuali permessi per il diritto allo studio e di conciliazione.

Il risultato perseguito è la crescita professionale del personale in servizio, con il potenziamento delle competenze tecniche e trasversali tali da consentire una maggior efficienza, efficacia nell'assolvimento delle funzioni e compiti assegnati e nel perseguimento degli obiettivi istituzionali.

La partecipazione all'attività formativa può essere prevista sia in presenza che in modalità webinar e-learning attraverso corsi fruibili da remoto, disponibili in qualunque tempo e sempre accessibili.

L'organizzazione delle attività formative può avvenire con le seguenti modalità:

Internamente: mediante l'utilizzo di professionalità interne (Segretario Generale, Responsabili di Settore od altro personale qualificato), sulla scorta dell'esperienza maturata e delle conoscenze acquisite nell'ambito della propria attività lavorativa, oltre che delle peculiarità proprie del Comune.

Mediante utilizzo di professionalità esterne all'ente o di enti o società di formazione esterni. Il sopravvenire di continue modifiche e innovazioni giuridiche rende necessario un costante aggiornamento ed un continuo processo di approfondimento e riflessione per fornire agli operatori gli strumenti che consentano di inserire tali modifiche in un ampio contesto di innovazione della Pubblica Amministrazione. Pertanto, per l'approfondimento di alcune materie specifiche di settore si rende necessario il ricorso a professionalità esterne all'Ente quali IFEL, ANCI, ANUSCA ed altre aziende/soggetti privati specializzati nei vari settori di interesse dell'attività pubblica.

Nell'ambito delle proposte di corsi organizzati da altri Enti, verrà di volta in volta valutata la partecipazione a corsi e seminari di formazione specifici in base alle novità normative di settore. Il ricorso a seminari organizzati da Enti specializzati consente un'ampia chiave di lettura nell'interpretazione delle norme in forma coordinata, che può essere fornita solo da esperti o da coloro che direttamente hanno partecipato alla stesura del progetto di legge. Inoltre, detti corsi costituiscono utili e proficui momenti di confronto tra le diverse problematiche e le soluzioni ipotizzate in ciascuna realtà amministrativa/organizzativa.

Mediante iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni. Il fine è quello di realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati tra gli Enti.

Resta altresì favorito il processo di autoformazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso le numerose banche dati, libri, riviste e abbonamenti on-line tematici che gli uffici hanno a disposizione, patrimonio di consultazione comune per l'aggiornamento continuativo del personale.

La valorizzazione delle risorse umane, avente un ruolo strategico fondamentale nel processo di rinnovamento della pubblica amministrazione, passa necessariamente dalla formazione che deve essere programmata in modo tale da consentire al personale dell'ente di acquisire le conoscenze e le competenze necessarie a far fronte ai mutamenti culturali e tecnologici della società. Il rafforzamento delle competenze.

Da qui l'inserimento nel Piano della Performance 2023-2025 della definizione del "Piano formativo" strutturato. Partendo dall'individuazione delle competenze di cui necessita l'amministrazione per il perseguimento dei propri obiettivi programmatici - tenendo conto delle competenze individuali dei dipendenti, della programmazione delle assunzioni e di quanto previsto dai contratti e dagli accordi sindacali - verrà definito un programma formativo che consenta al personale di acquisire e rafforzare le conoscenze e le competenze necessarie a svolgere in modo più efficace ed efficiente le proprie mansioni.

Dalla Riunione di coordinamento tra il Responsabile delle Risorse Umane e tutti i Responsabili di Posizione Organizzativa, avente ad oggetto l'analisi dei fabbisogni formativi dei dipendenti di ogni settore, e a seguito del confronto con l'RSU e con il CUG (come previsto dal CCNL 2019-2021) sono state definite le linee generali di riferimento per la programmazione della formazione del personale come segue:

- Formazione Generale (coinvolge tutti i dipendenti): Anticorruzione, Sicurezza sui luoghi di lavoro, Primo soccorso, Antiincendio
- Formazione Specifica: ogni Responsabile di Posizione Organizzativa individuerà l'attività formativa che ritiene più indicata per i dipendenti assegnati al proprio settore, in relazione alle

competenze che gli stessi devono acquisire per svolgere al meglio il proprio lavoro;

Dall'analisi del fabbisogno, le aree tematiche individuate per l'attività formativa da sviluppare nell'arco del triennio 2023-2025 sono:

Area Giuridico-Normativa: La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi

Area Tutela sicurezza sui luoghi di lavoro: Stante la normativa vigente, esiste l'obbligo (previsto dall'art. 37 del D. Lgs 81/08) a carico del datore di lavoro di sottoporre i lavoratori alle varie tipologie di formazione in tema di sicurezza che, a cura del Datore di Lavoro e d'intesa con gli indirizzi forniti dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ente, verrà declinata ed erogata in corso d'anno in base alle priorità individuate ed ai contingenti di personale da formare/aggiornare evidenziati dalle direzioni dell'Ente a seguito di specifica richiesta

Area Economico-Finanziaria: Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette ad approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione contabile dei beni patrimoniali nonché la normativa sui contratti pubblici, le possibilità di fund raising che derivino da bandi di finanziamento regionali, nazionali, europei, per accedere ai quali occorrono specifiche competenze in ordine alla formulazione, gestione e rendicontazione di progetti complessi

Area Tecnico-specialistica: Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici; la gestione del patrimonio nonché la normativa sugli appalti e i contratti pubblici.

Area Vigilanza e Sicurezza: Rientrano in quest'area iniziative formative aventi ad oggetto la sicurezza urbana e aggiornamenti normativi su materie di specifico interesse del settore.

Area informatica: Comprende la formazione specifica su applicativi gestionali specifici e generali (videoscrittura, fogli di calcolo, software in uso) di uso comune e specifico.

Area Amministrativa, Organizzazione e Personale: Si intende proseguire con la proposizione di momenti formativi e di confronto sulle novità normative e operative relative ai diversi istituti normativi del pubblico impiego e alle metodologie di gestione delle risorse umane.

Sono inoltre previste attività di formazione specifiche per il settore dei servizi demografici.

In linea con quanto previsto dal PTPCT 2023-2025, il Piano della Performance è stato integrato con l'inserimento di specifici obiettivi di Formazione in materia di Anticorruzione, Trasparenza, Privacy, Antiriciclaggio, Codice dei Contratti e Transizione Digitale ed è stato messo a disposizione dei dipendenti l'accesso ad una piattaforma (PA360) mediante la quale ciascuno potrà effettuare in autonomia la formazione obbligatoria di base certificata.

Ai fini dello sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologia e amministrativa promossa dal PNRR, in linea con quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23/03/2023, è stata inoltre effettuata la registrazione dell'Ente sulla piattaforma "Syllabus" e sono state fornite ai dipendenti le credenziali per poter completare le attività di assessment per la rilevazione dei gap di conoscenza e di competenza e per effettuare l'attività formativa nei tempi previsti.

L'obiettivo conclusivo è il raggiungimento di una più elevata professionalità, migliorando i servizi forniti e la qualità del lavoro svolto, con maggiore grado di soddisfazione sia del personale che dell'utenza.

Risorse per la formazione

Nel bilancio di previsione 2023-2025, gli stanziamenti previsti per la formazione del personale sono i seguenti:

Anno 2023: Euro 6.500,00

Anno 2024: Euro 6.500,00

Anno 2025: Euro 6.500,00

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132 del 30/06/2022 non è previsto per i comuni con meno di 50 dipendenti.

Tuttavia è prevista un'attività periodica di monitoraggio dei singoli responsabili attraverso la rendicontazione degli obiettivi del Piano esecutivo di gestione e degli obiettivi strategici gestionali.

Per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC nel paragrafo 10.2.1 rubricato "Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni" del PNA 2022.