

SOTTOSEZIONE C- FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il programma triennale del fabbisogno di personale costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Amministrazione ed esprime gli indirizzi e le strategie occupazionali in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale sono state da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. Nel nuovo impianto riformatore assume una rinnovata centralità lo strumento della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale come strumento flessibile per il governo delle politiche occupazionali, con il solo limite della sostenibilità finanziaria e del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

Con il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 Regolamento recante *individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*, a far data dal 30 giugno 2022, il Piano triennale del fabbisogno del personale è stato "soppresso" come adempimento autonomo, per essere assorbito nell'ambito dell'apposizione sezione del PIAO.

La Commissione Arconet, ha evidenziato che, "al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, il DUP deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo.

Risulta pertanto evidente che, in occasione dell'approvazione del DUP e del bilancio di previsione, gli enti non possono fare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale definito nell'ultimo PIAO adottato che riguarda il triennio che decorre dall'esercizio in corso. Per consentire la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo è necessario che nel DUP sia inserita la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all'ultimo PIAO adottato), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO".

Di conseguenza, "al pari di quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del DM 30 giugno 2022 per la sottosezione a) sul valore pubblico della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione che, per gli enti locali, fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione, anche per la sottosezione della Sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO riguardante il piano triennale del fabbisogno del personale, gli enti locali devono fare riferimento alle indicazioni del DUP riguardanti la programmazione triennale dei fabbisogni di personale".

La dotazione organica del Comune di Trevi al 31/12/2023 è risultata essere la seguente:

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Struttura organizzativa	Area	Profilo professionale	Tipo assunzione	Tempo pieno/part time	Posti coperti	Posti vacanti	Note
Area amministrativa a cultura e turismo	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario amministrativo	Ruolo	Tempo pieno	1		
		Funzionario amministrativo	Ruolo	Tempo part time (66,67%)	1		
	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	Ruolo	Tempo pieno	1		Dipendente dimesso con richiesta al mantenimento del posto fino al 10/06/2024
	Area degli operatori esperti	Collaboratore Amministrativo	Ruolo	Tempo pieno	1		
Area demografica e sociale	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario amministrativo	Ruolo	Tempo pieno	1		
		Assistente sociale	Ruolo	Tempo pieno	1		
	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	Ruolo	Tempo pieno	3		
	Area degli operatori esperti	Collaboratore Amministrativo	Ruolo	Tempo part time (69,44%)	1		
Area finanziaria tributi personale e sviluppo economico	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario contabile	Ruolo	Tempo pieno	1		
	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	Ruolo	Tempo pieno	3	1	Procedura di reclutamento in corso
	Area degli operatori esperti	Collaboratore Amministrativo	Ruolo	Tempo pieno	1		Vacante
Area lavori pubblici	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario tecnico	Non Ruolo	Tempo pieno	1		
		Funzionario tecnico	Ruolo	Tempo part time (50%)		1	Trasferimento o unione comuni TOS dal 15/05/2023
	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	Ruolo	Tempo pieno	1		
		Istruttore amministrativo	Ruolo	Tempo pieno	1		
		Istruttore tecnico	Ruolo	Tempo pieno	2		

PIAO 2024 - 2026**Piano Integrato di Attività e Organizzazione**

	Area degli operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo	Ruolo	Tempo pieno	4	1	Collocato a riposo
Area urbanistica	Area dei Funzionari e dell'E.Q	Funzionario tecnico	Ruolo	Tempo pieno	1		
	Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	Ruolo	Tempo pieno	4		
Area polizia locale	Area dei Funzionari e dell'E.Q	Funzionario polizia locale	Ruolo	Tempo pieno	2		
	Area degli Istruttori	Agente di polizia locale	Ruolo	Tempo pieno	2		

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA AI SENSI DEL D.L. 34/2019:**

Il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione:

Anno ultimo rendiconto approvato	2023
Numero abitanti	8.076
Ente facente parte di unione di comuni	Si

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2023
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	1.366.533,69
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	12.787,78
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Altre spese	
Totale spesa	1.379.321,47

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	6.310.439,60	5.777.631,16	6.291.153,68
2 - Trasferimenti correnti	518.877,83	491.662,49	505.444,57
3 - Entrate extratributarie	1.308.179,67	1.800.501,59	1.455.361,82
Totale entrate	8.137.497,10	8.069.795,24	8.251.960,07
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			8.153.084,13
F.C.D.E.			1.250.499,60
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			6.902.584,53

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
19,98 %	26,90 %	30,90 %	6,92 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	477.473,76	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	1.856.795,23	NO

Spesa del personale anno 2018	1.528.266,09
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2024	26,00	1.925.615,27
2025	0,00	1.528.266,09
2026	0,00	1.528.266,09
2027	0,00	1.528.266,09
2028	0,00	1.528.266,09

Da tale prospetto, che mette a confronto il valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2023, con la spesa di personale desunta dall'ultimo rendiconto approvato (2023) (1.379.321,47/6.902.584,53), emerge un coefficiente pari a 19,98%.

Il Comune di Trevi, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) art.3 DM 17 marzo 2020, e avendo registrato, alla data del 31/12/2023, una popolazione pari a n. 8076 abitanti, con tale coefficiente si colloca nella seguente Fascia 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 (26,90%).

Trovandosi in tale fascia, il Comune può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

$$(6.902.584,53 * 26,90\%) - 1.379.321,47 = € 477.473,96$$

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente: $1.528.266,09 * 26\% = € 397.349,18$

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

l'incremento calmierato (€ 397.349,18), unitamente alla spesa 2018 (€ 1.528.266,09), risulta superiore (€ 1.925.615,27) all'incremento teorico (€ 477.473,76) unito alla spesa dell'anno 2023 (€ 1.379.321,47), che è pari ad € 1.856.795,23, pertanto il Comune può procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

Il Comune nell'anno 2024 può assumere entro lo spazio finanziario di € 477.473,76.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024:

- n. 2 Funzionari Amministrativi – Area dei Funzionari e dell'E.Q. presso Area amministrativa cultura e turismo (n. 1 Funzionario amministrativo per collocamento a riposo e n. 1 Funzionario amministrativo per trasferimento all'Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagraentino (TOS);

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella sezione strategica del DUP 2024-2026, sulla base dei dati finanziari e della relativa sostenibilità finanziaria risultante nel bilancio di previsione 2024-2026 il programma delle assunzioni previste per il triennio 2024/2026 risulta essere il seguente:

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

ANNO 2024:

- n. 01 Istruttore amministrativo contabile – Area degli Istruttori da collocare presso l'Area Finanziaria (Figura già prevista nel PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.12 del 30/01/2024 e aggiornato successivamente con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 02/05/2024);
- n. 01 Agente di polizia locale – Area degli Istruttori da collocare presso l'Area Polizia Locale (Figura già prevista con l'aggiornamento del PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 02/05/2024);
- n. 01 Funzionario polizia locale – Area dei Funzionari e dell'E.Q. da collocare presso l'Area Polizia Locale (Figura di nuova istituzione con il presente aggiornamento);

ANNO 2025: Nessuna assunzione

ANNO 2026: Nessuna assunzione

VERIFICA SPESA DEL PERSONALE 2024-2025-2026 AI SENSI DELLA NORMATIVA VIGENTE :

I. VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO AI SENSI DEL D.L. 34/2019

SPESA 2023 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 \geq SPESA 2024

Quindi sulla base dei dati di bilancio 2024-2026 risultano rispettati i limiti previsti dal DM 17 marzo 2020, in quanto:

SPESA 2023 (€ 1.379.321,47) + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 (477.473,76) \geq SPESA 2024 (1.454.697,84)

SPESA 2023 (€ 1.379.321,47) + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 (477.473,76) \geq SPESA 2025 (1.469.030,75)

SPESA 2023 (€ 1.379.321,47) + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 (477.473,76) \geq SPESA 2026 (1.474.116,56)

Si rileva che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, oltre alla cessione delle capacità assunzionali all'Unione dei comuni "Terre dell'olio e del sagrantino" per euro 4.000,00 ed € 39.526,47 (personale trasferito all'Unione TOS nell'anno 2023 e nell'anno 2024) si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020.

La programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020.

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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.

II. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024-2025-2026, 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, 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:

	Media triennio 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese macroaggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	1.553.618,89	1.437.197,84	1.469.030,75	1.474.116,56
Spese macroaggregato 3 - Acquisto di beni e servizi		18.600,00		
Irap macroaggregato 2 - Imposte e tasse a carico dell'ente	100.511,97	91.441,54	93.365,82	93.690,16
Spesa mensa dipendenti		6.000,00	6.000,00	6.000,00
Totale spese di personale (A)	1.654.130,87	1.553.289,38	1.568.396,57	1.573.806,72
(-) Componenti escluse (B)		0,00	0,00	0,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	7.179,07	9.500,00	9.500,00	9.500,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		950,00	950,00	950,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		37.106,01	37.106,01	37.106,01
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	56.646,04	50.667,35	50.889,28	51.111,50
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	46.175,29	100.000,00	100.000,00	100.000,00
Incentivi recupero ICI		500,00	500,00	500,00
Diritti di rogito	4.150,25	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		5.000,00	5.000,00	5.000,00
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo, nazionale o regionale): Spesa assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 marzo 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		33.138,39	33.285,59	33.442,92
Totali componenti escluse (B)	- 114.150,65	-251.861,75	-252.230,88	-252.610,43
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B (Ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006)	1.539.980,22	1.301.427,63	1.316.165,69	1.321.196,29

III. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per le annualità 2024, 2025, 2026 derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Importo totale della spesa impegnata nell'anno 2009 ovvero l'importo medio del triennio 2007 - 2009 per tutte le tipologie di lavoro flessibile: € 184.831,34

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2024: Euro 18.600,00

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2025: Euro 0

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2026: Euro 0

IV. VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

Il Comune di Trevi ha effettuato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 25/01/2024 la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

V) 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, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

– l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

– l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

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

CERTIFICAZIONE DEL COLLEGIO DI REVISIONE

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Collegio dei Revisori 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. del .../.../..... acquisito al protocollo comunale n. in data

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Il Comune di Trevi ritiene di confermare l'attuale organizzazione dell'Ente in cinque aree:

- I - Area Amministrativa e Affari generali;
- II - Area Finanziaria;
- III - Area Tecnica lavori pubblici Ambiente;
- IV - Area Tecnico governo del territorio;
- V - Area Polizia locale

Si riporta di seguito la nuova dotazione organica di personale:

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE							
Struttura organizzativa	Area	Profilo professionale	Tipo assunzione	Tempo pieno/part time	Posti coperti	Posti vacanti	Note
I - Area amministrativa e affari generali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario amministrativo	Ruolo	Tempo pieno	2		
		Assistente sociale	Ruolo	Tempo pieno	1		
	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	Ruolo	Tempo pieno	4		
	Area degli operatori esperti	Collaboratore Amministrativo	Ruolo	Tempo pieno	1		
		Collaboratore Amministrativo	Ruolo	Tempo part time (69,44%)	1		
II - Area Finanziaria	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario contabile	Ruolo	Tempo pieno	1		
	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	Ruolo	Tempo pieno	3	1	Vacante in programmazione
III – Area Tecnica lavori pubblici	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario tecnico	Non Ruolo	Tempo pieno	1		
	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	Ruolo	Tempo pieno	1		
		Istruttore tecnico	Ruolo	Tempo pieno	2		
	Area degli operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo	Ruolo	Tempo pieno	4		
IV - Area Tecnica governo del territorio	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario tecnico	Ruolo	Tempo pieno	1		
	Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	Ruolo	Tempo pieno	4		
V - Area Polizia locale	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario polizia locale	Ruolo	Tempo pieno	1	1	Vacante in programmazione
	Area degli Istruttori	Agente di polizia locale	Ruolo	Tempo pieno	3		

Modalità di reclutamento:

Per le assunzioni indicate si procederà mediante ricorso a mobilità esterna volontaria, o l'utilizzo di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità di altri enti, o con appositi concorsi banditi dall'Ufficio unico del personale dell'unione dei comuni TOS

Modifica della distribuzione del personale fra aree:

PIAO 2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

L'Ente ricorrerà a procedure di mobilità interna del personale fra le aree per esigenze di servizio per il potenziamento del personale tra le aree.

Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

L'Ente ha ricorso a contratti di somministrazione di lavoro interinale, previo il rispetto di tutti i limiti e le condizioni previste dalla normativa vigente in materia.

Assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non sono previste procedure assunzionali mediante stabilizzazione di personale.

Strategie di formazione del personale

Negli ultimi anni la formazione ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, che è considerata un attore fondamentale per la ripartenza del Paese. L'attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell'attenzione il tema, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti.

La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

La formazione del personale diventa così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente. Inoltre, il percorso volto alla digitalizzazione e l'uso pervasivo di nuove tecnologie richiedono competenze sempre più specifiche, che consentano di semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini ed ampliare l'offerta di servizi agli utenti.

Sulla base delle considerazioni sopra esposte l'Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino, in continuità con le positive esperienze realizzate nel corso dei precedenti anni, promuoverà l'organizzazione di un ciclo di formazione rivolto a tutti i dipendenti dei Comuni associati, anche nell'arco temporale 2024 -2026.

In particolare nel corso del 2024 verranno attivati dei corsi di formazione in merito alle nuove normative in materia di affidamenti contrattuale, alla luce del "Nuovo Codice dei Contratti pubblici" approvato con il D.lgs. 31/2023, entrato in vigore il primo aprile, con efficacia dal 01.07.2023.