

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.

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 181 del 4 agosto 2023 del provvedimento sul correttivo dell'armonizzazione contabile (Dm 25 luglio 2023) sono entrate in vigore anche le modifiche all'Allegato 4/1 al Dlgs 118/2011, in coerenza con le nuove disposizioni sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, Allegato n.4/1 al D.Lgs 118/2011, stabilisce che la programmazione del fabbisogno di personale è inserita nella Parte II della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP); essa deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

Per quanto riguarda la programmazione del fabbisogno di personale, la sezione operativa (SeO) del DUP non dovrà più contenere l'indicazione delle risorse umane destinate alla realizzazione dei programmi all'interno delle singole missioni, ma solo le relative risorse finanziarie e strumentali.

È stato dunque espunto da questa sezione del DUP il piano dei fabbisogni di personale, ma al contempo si è rafforzato il presidio finanziario dell'ente attraverso la puntuale definizione degli stanziamenti finalizzati alla programmazione delle politiche assunzionali e retributive dell'ente.

Nel DUP, pertanto, la quantificazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale è determinata, per tutti gli anni previsti dal Dup, sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, al netto delle cessazioni, e nel rispetto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La definizione di tali risorse finanziarie costituisce dunque il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della

PIAO 2025 - 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'articolo 6 del D.lgs. n. 80/2021.

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), 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 31/12/2024 è risultata essere la seguente:

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE							
Struttura organizzativa	Area	Profilo professionale	Tipo assunzione	Tempo pieno/part time	Posti coperti	Posti vacanti	Note
I - Area amministrativa	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	4		
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		

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	2024
Numero abitanti	8.013
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 2024
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	1.377.608,93
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	16.604,03
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	1.394.212,96

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	5.777.631,16	6.291.153,68	6.387.084,69
2 - Trasferimenti correnti	491.662,49	505.444,57	370.643,25
3 - Entrate extratributarie	1.800.501,59	1.455.361,82	1.355.413,81
Totale entrate	8.069.795,24	8.251.960,07	8.113.141,75
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	8.144.965,68		
F.C.D.E.	1.350.955,29		
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	6.794.010,39		

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
20,52 %	26,90 %	30,90 %	6,38 %
Soglia rispettata	SI	SI	

PIAO 2025 - 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Incremento massimo spesa	433.375,83
Totale spesa con incremento massimo	1.827.588,79

Da tale prospetto, che mette a confronto il valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2022/2023/2024, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2024, con la spesa di personale desunta dall'ultimo rendiconto approvato (2024) (1.394.212,96/6.794.010,39), emerge un coefficiente pari a 20,52%.

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 31/12/2024, una popolazione pari a n. 8013 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. 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.

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:

$$(6.794.010,39 * 26,90\%) - 1.394.212,96 = € 433.375,83$$

Il Comune nell'anno 2025 può assumere entro lo spazio finanziario di € 433.375,83.

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 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella sezione strategica del DUP 2025-2027, sulla base dei dati finanziari e della relativa sostenibilità finanziaria risultante nel bilancio di previsione 2025-2027 il programma delle assunzioni previste per il triennio 2025/2027 risulta essere il seguente:

ANNO 2025:

PIAO 2025 - 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- n. 01 Funzionario Polizia locale – Area dei Funzionari e dell’E.Q. da collocare presso l’Area Polizia Locale (Figura già prevista nel PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.12 del 30/01/2024 e aggiornato successivamente con deliberazioni della Giunta Comunale n. 63 del 02/05/2024 e n. 162 del 31/10/2024);
- n. 01 Funzionario Tecnico – Area dei Funzionari e dell’E.Q. da collocare presso l’Area Tecnica lavori pubblici (Figura di nuova istituzione);

ANNO 2026: Nessuna assunzione

ANNO 2027: Nessuna assunzione

VERIFICA SPESA DEL PERSONALE 2025-2026-2027 AI SENSI DELLA NORMATIVA VIGENTE :

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

SPESA 2024 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 \geq SPESA 2025

Quindi sulla base dei dati di bilancio 2025-2027 risultano rispettati i limiti previsti dal DM 17 marzo 2020, in quanto:

SPESA 2024 (€ 1.394.212,96) + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 (433.375,83) \geq SPESA 2025 (1.510.365,00)

SPESA 2024 (€ 1.394.212,96) + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 (433.375,83) \geq SPESA 2026 (1.491.257,16)

SPESA 2024 (€ 1.394.212,96) + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 (433.375,83) \geq SPESA 2027 (1.501.557,46)

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 de triennio 2025 -2027 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.

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.

PIAO 2025 - 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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 2025-2026-2027, 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 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	1.553.618,89	1.480.615,00	1.491.257,16	1.501.557,46
Spese macroaggregato 3 - Acquisto di beni e servizi		29.750,00		
Irap macroaggregato 2 - Imposte e tasse a carico dell'ente	100.511,97	94.401,25	95.369,20	96.026,57
Spesa mensa dipendenti		8.000,00	8.000,00	8.000,00
Totale spese di personale (A)	1.654.130,87	1.612.766,25	1.594.626,36	1.605.584,03
(-) 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	15.000,00	9.500,00	9.500,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		3.050,00	3.050,00	3.050,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		35.367,85	35.367,85	35.367,85
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	56.646,04	51.333,42	51.777,59	52.222,23
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	46.175,29	97.300,00	97.300,00	97.300,00
Incentivi recupero ICI		0,00	0,00	0,00
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		58.811,98	70.843,39	71.483,93
Totali componenti escluse (B)	- 114.150,65	-280.863,25	-287.838,83	-288.924,01
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B (Ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006)	1.539.980,22	1.331.903,00	1.306.787,53	1.316.660,02

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

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per le annualità 2025, 2026, 2027 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 2025: Euro 29.750,00

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

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2027: Euro 0

IV. VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

Il Comune di Trevi ha effettuato con deliberazione di Giunta Comunale n. 09 del 30/01/2025 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 parere n.13 del 23/07/2025 acquisito al protocollo comunale n.14661 in data 25/07/2025;

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;
- 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:

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	4		
III – Area Tecnica lavori pubblici	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario tecnico	Non Ruolo	Tempo pieno	1		
		Funzionario tecnico	Ruolo	Tempo pieno		1	Vacante in programmazione
	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

PIAO 2025 - 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Modifica della distribuzione del personale fra aree:

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:

E' previsto per l'anno 2025 il 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, promuove l'organizzazione di un ciclo di formazione rivolto a tutti i dipendenti dei Comuni associati, anche nell'arco temporale 2025 -2027.

Infatti è prioritariamente delegata all'Unione dei Comuni "Terre dell'olio e del Sagrantino", di cui il Comune di Trevi fa parte, la funzione della formazione del personale. A tal riguardo la stessa Unione ha provveduto alla stipula di apposita convenzione con la Scuola umbra di amministrazione pubblica per la realizzazione di programmi formativi annuali nelle principali materie di interesse per gli enti locali. Ciascun dipendente si accredita presso la suddetta scuola con la possibilità di partecipare alle giornate formative in base alle indicazioni del proprio Responsabile.

Vengono organizzati dall'Unione dei Comuni "Terre dell'olio e del sagrantino" interventi annuali relativi alla formazione sulle misure di prevenzione della corruzione.

Inoltre sono destinate risorse finanziarie per corsi di formazione e aggiornamento realizzati in abbonamento. Questo, si ritiene possa consentire opportunità di formazione concrete, adeguate ed in linea con le recenti direttive ministeriali che individuano in 40 ore annue pro capite la durata minima della formazione dei dipendenti ed invitano ad un suo monitoraggio.

PIAO 2025 - 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Un modello sinergico, quello del Comune di Trevi, che mira ad accrescere il know how necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.