



Provincia di Piacenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2023-2025

***Estratto Sezione 3.3 – PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE***

Approvato con P.P. n. 10 del 31/01/2023

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

QUADRO NORMATIVO

Il DL n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 Febbraio 2020 ha introdotto rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province. In particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, attraverso l'inserimento del comma 1-bis che prevede che *“le province e le città metropolitane possono 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

In attuazione di tali disposizioni è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n.49 e con il quale vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022.

L'art. 4 del suddetto Decreto individua i valori soglia di massima spesa di personale per fascia demografica, determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap) come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del suddetto valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 del personale complessiva, rapportata alle entrate correnti non superiore al medesimo valore soglia.

In fase di prima applicazione e fino al 31/12/2024 le province possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2019 in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024. Per il medesimo periodo 2022-2024 le province possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022, se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse ai suddetti incrementi percentuali, e fermo restando il limite del valore soglia.

L'art. 7 del medesimo Decreto specifica inoltre che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006.

La Provincia di Piacenza rientra nella fascia b) relativa agli enti con popolazione tra 250.000 e 349.999 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 19,1%.

L'art. 1, c.562 della Legge 30/12/21 n.234 (legge di bilancio 2022) ha abrogato il comma 847 della Legge 27/12/17 n.205, che disponeva il limite, per le province, di ricorrere a personale con rapporti di lavoro flessibile nella misura del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (successivamente innalzata al 50% dal comma 1ter del dell'art. 17 del DL 162/19). A decorrere dal 2022 le province possono assumere personale a tempo determinato nel limite della stessa spesa del 2009. Le assunzioni con contratto di lavoro flessibile si effettuano al di fuori del limite espansivo consentito dal Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pur rientrando nell'ammontare complessivo di spesa di personale da riportare alle entrate ai fini del rispetto del valore soglia.

Le indicazioni normative sopra richiamate si innestano sulla disciplina più generale relativa alla predisposizione del Programma triennale di fabbisogno di personale definita dall'art 6, comma 2, del D.Lgs 165 2001, profondamente modificato dal D.Lgs 75/2017. Tra le principali novità introdotte da quest'ultimo troviamo il progressivo superamento del concetto di "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico basato sui fabbisogni con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi. Nel corso del 2018 sono poi state emanate, in attuazione dell'art. 6 ter. (introdotto dal richiamato decreto legislativo 75/2017) le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" formalizzate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018.

Le Linee di indirizzo prevedono che il Piano, oltre a garantire il rispetto dei vincoli finanziari vigenti deve garantire la coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, e con il ciclo della performance, quindi con le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi individuati nel triennio.

Il Piano deve inoltre individuare le professionalità infungibili, evitare logiche di mera sostituzione, tenere in considerazione le nuove professioni e le competenze professionali innovative e privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che quelle di backoffice. Esso va basato su un'analisi quantitativa e qualitativa che tenga in considerazione anche eventuali parametri ed indicatori basati sull'analisi dei processi o di benchmarking.

Come sopra ricordato, le Linee di Indirizzo esplicitano ulteriormente il superamento del precedente concetto di dotazione organica chiarendo che la stessa è da intendersi come un mero "valore finanziario". Essa pertanto "individua la spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno.....fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente". In concreto quindi "la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali non può essere superiore....per le amministrazioni quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge".

Il suddetto articolo 6-ter è stato di recente modificato dall'articolo 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" -convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che ha reso il suo contenuto più incisivo e coerente con le esigenze di sviluppo del PNRR. In sostanza, il testo modificato dell'articolo 6-ter prevede che con decreti di natura non regolamentare sono definite, "nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti".

Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22 luglio 2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale ed entrato in vigore lo scorso 14 settembre, definisce, pertanto le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" che vanno ad aggiornare, integrandole, le precedenti linee guida adottate nel corso del 2018, in particolare, rispetto alla componente connessa alla

programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili (paragrafi 5 e 6), nulla innovando, invece, con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici.

Nel quadro normativo sopra delineato, dunque, le amministrazioni dovranno individuare il proprio fabbisogno professionale considerando non più esclusivamente le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere). La definizione dei nuovi profili professionali, in linea con la tornata contrattuale 2019-2021 (di recentissima stipulazione il CCNL di comparto) permetterà di superare ulteriormente l'automatismo del turnover: le nuove assunzioni non consisteranno nella sostituzione di vecchie figure con altre identiche, ma guarderanno al futuro, alle nuove competenze che devono sostenere la trasformazione della Pa prevista dal Pnrr. Un processo che si tradurrà, dunque, in una progressiva riduzione delle figure amministrative aspecifiche a favore, ad esempio, di esperti del digitale, di e-procurement, di transizione verde, di project management.

CAPACITÀ ASSUNZIONALI: INDIVIDUAZIONE SPAZI FINANZIARI

Preliminarmente, occorre verificare lo stato di attuazione del Piano dei Fabbisogni relativo all'annualità 2022, a seguito dell'ultimo aggiornamento di cui al PP 116/2022, riepilogata nella tabella seguente.

Assunzioni a tempo indeterminato

Cat	Profilo	2022 aggiornato	Stato attuazione procedure al 31/01/2023
B3	Cantoniere	3	completata
C1	Istruttore amministrativo contabile	2	completata
	Geometra / assistente alla manutenzione	1	completata
D1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	1	completata
	Ingegnere	5,5	Assunte n. 4,5 figure (2 con procedura di mobilità, 2 vincitori concorsi – 1 al 50% - 1 mediante ricostituzione rapporto lavoro ex art. 26 CCNL 14/9/2000)
	Specialista in sistemi informativi	1	procedura completata: nessun candidato idoneo
	Urbanista	1	completata
	Specialista in attività Contabili	1	completata
DIR	Dirigente area finanziaria e contabile		In corso
	Dirigente area tecnica	1	completata

Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile

La previsione di assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile risulta così aggiornata:

	2022	Note
Addetto stampa – cat. C	1	completata
Alta specializzazione con competenze in materia di progettazione strutturale antisismica e normativa sismica – cat. D	1	In corso

Nel corso del primo trimestre 2023, pertanto, è previsto il completamento delle assunzioni relative al 2022, il cui percorso è stato opportunamente avviato.

GLI SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (ART.33 D.L. N.34/2019)

Calcolo spesa massima di personale in base al valore soglia ⁽¹⁾ e riferita all'ultimo rendiconto approvato:

Entrate correnti rendiconto 2019	37.487.288,92
Entrate correnti rendiconto 2020	38.499.508,98
Entrate correnti rendiconto 2021	36.289.451,80
media E correnti 2019-2021	37.425.416,57
FCDE assestato 2021	- 215.670,00
media E correnti al netto FCDE	37.209.746,57
Spesa di personale consuntivo 2021	5.841.584,52
Rapporto Spesa di personale / media Entrate al netto FCDE	15,70%

La Provincia di Piacenza si colloca al di sotto del valore soglia del 19,1%, potendo perciò incrementare la spesa di personale sino ad un valore di:

valore soglia

19,10%

Spesa di personale massima in base al valore soglia	7.107.061,59
--	---------------------

E' possibile tuttavia aggiornare il valore di tale spesa massima di personale **sul triennio 2020-2022**, assumendo come dato delle Entrate correnti 2022 il valore delle stesse nel bilancio assestato 2022-2024, come da ultima variazione di bilancio di C.P. n.35 del 9/11/22, e **sul triennio 2021-2023**, prendendo il dato delle Entrate correnti 2023 dal bilancio preventivo 2023-2025 in corso di approvazione. Applicando alla media delle Entrate correnti, aggiornate come sopra, la percentuale prevista del 19,10%, si ottiene una previsione di valore soglia di riferimento per i prossimi anni.

Calcolo spesa massima di personale in base al valore soglia, per anno di riferimento ultimo rendiconto

	anno 2021	anno 2022	anno 2023
	(da rendiconto approvato)	(da bilancio assestato)	(da bilancio preventivo)
Entrate correnti anno n-2	37.487.288,92	38.499.508,98	36.289.451,80
Entrate correnti anno n-1	38.499.508,98	36.289.451,80	42.220.231,53
Entrate correnti anno n	36.289.451,80	42.220.231,53	39.345.580,99
media E correnti anni n, n-1, n-2	37.425.416,57	39.003.064,10	39.285.088,11
FCDE assestato anno n	- 215.670,00	- 419.438,50	- 323.640,30
media E correnti al netto FCDE	37.209.746,57	38.583.625,60	38.961.447,81
Spesa di personale anno n	5.841.584,52	6.376.003,04	6.553.134,11
Rapporto Spesa di personale / media Entrate al netto FCDE	15,70%	16,53%	16,82%
valore soglia	19,10%	19,10%	19,10%
Spesa di personale massima in base al valore soglia	7.107.061,59	7.369.472,49	7.441.636,53

¹ Al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap. Non rilevano, per la verifica del rispetto del valore soglia (nella spesa e nelle entrate) le seguenti voci:

- le quote del trattamento economico del segretario generale rimborsate dagli enti convenzionati (art.3, c.2, DM Interno 21/10/2020, in base al quale "ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico");
- le somme per incentivi funzioni tecniche D.Lgs. 50/2016 (Deliberazione Corte dei Conti Liguria n.1/2022).

La sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate, calcolata sulle previsioni assestate 2022 e sulle previsioni di bilancio 2023, determina valori di spesa massima di personale superiori ai dati del rendiconto 2021. Occorre tuttavia tenere conto dell'incremento massimo previsto in fase di prima applicazione del DM 11/01/2022, che risulta inferiore all'ammontare calcolato nel rispetto del valore soglia.

Calcolo spesa massima di personale in base all'incremento rispetto al 2019

Spesa di personale consuntivo 2019	5.336.862,63	
Spesa massima potenziale di personale 2022	6.510.972,41	+22% rispetto al 2019
Spesa massima potenziale di personale 2023	6.617.709,66	+24% rispetto al 2019
Spesa massima potenziale di personale 2024	6.671.078,29	+25% rispetto al 2019

Facoltà assunzionali residue antecedenti 2022	678.525,50 (totali)	636.229,53 (al netto Irap)
di cui utilizzate per assunzioni anno 2022		577.914,02
Facoltà assunzionali residue antecedenti 2022 utilizzabili dal 2023		58.315,51

Di seguito si evidenziano gli spazi assunzionali consentiti all'Ente dall'applicazione della disciplina di cui al citato D.M. 11 gennaio 2022:

- per gli anni 2023 e 2024, nel limite dell'incremento massimo consentito rispetto alla spesa 2019, o, in alternativa se più favorevoli, dell'utilizzo delle facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022;
- per l'anno 2025 nel rispetto del valore soglia.

Spesa di personale in servizio al 1/1/23	6.464.021,00	
(comprensiva delle assunzioni a regime del Piano 2022 e delle cessazioni previste)		
Spazi calcolati in base all'incremento massimo rispetto al 2019 (€6.617.709,66)	153.688,66	
Spesa assunzioni previste anno 2023		89.113,11
Spazi calcolati in base alle facoltà assunzionali residue antecedenti 2022	58.315,51	
Spazi calcolati rispetto al valore soglia rendiconto 2021	643.040,59	(compresa entro questo limite)

Spesa di personale in servizio al 1/1/24	6.405.638,11	
(comprensiva delle assunzioni del Piano 2023 per € 89.113,11, nonché delle cessazioni previste)		
Spazi calcolati in base all'incremento massimo rispetto al 2019 (€ 6.671.078,29)	265.440,18	
Spesa assunzioni previste anno 2024		218.054,91
Spazi calcolati in base alle facoltà assunzionali residue antecedenti 2022	58.315,51	
Spazi calcolati rispetto al valore soglia rendiconto 2021	701.423,48	(compresa entro questo limite)

Spesa di personale in servizio al 1/1/25	6.479.693,02	
(comprensiva delle assunzioni dei Piani 2023 e 2024 per 307.168,02, nonché delle cessazioni previste)		
Spazi calcolati rispetto al valore soglia rendiconto 2021	627.368,57	
Spesa assunzioni previste anno 2025		271.520,81

Spazi finanziari per assunzioni con rapporto di lavoro flessibile (Art.9, c.28 D.L. 78/2010)

Spesa per assunzioni flessibili 2009 = limite di spesa	301.088,00
Risorse già utilizzate per rapporti in essere anno 2023 (*)	65.875,00
Disponibilità residua	235.213,00

(*) al netto degli incrementi contrattuali rispetto al 2009

STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO 2023-2025

Verificata, ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001 l'assenza di situazioni in soprannumero e di eccedenze di personale (Provvedimento del Presidente n. 141 del 25/11/2022) e tenuto conto di quanto sopra evidenziato, nonché degli esigui spazi finanziari che, anche in un'ottica prudenziale, possono essere considerati disponibili per il prossimo triennio, il quadro delle assunzioni previste viene formulato sulla base dei seguenti orientamenti strategici:

- individuare e assicurare la disponibilità delle professionalità infungibili;
- rafforzare le competenze tecniche dell'Ente, in un'ottica che vede la provincia come motore essenziale per il rafforzamento del sistema infrastrutturale dei territori;
- tenere in considerazione le nuove professioni e le competenze professionali innovative, in un'ottica tendente all'efficienza, allo snellimento burocratico-organizzativo, alla transizione digitale anche in coerenza con gli obiettivi indicati dal Pnrr;
- acquisire i profili e le competenze necessarie a rafforzare le potenzialità dell'Ente sia nelle fasi di programmazione, progettazione e controllo delle attività e degli interventi, privilegiandoli rispetto a quelli meramente esecutivi, sia nella realizzazione di progetti strategici e innovativi per l'Ente e per il territorio

Si è opererà non in una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di costante revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi per il miglior perseguimento delle finalità istituzionale dell'Ente e per l'ottimale attuazione degli obiettivi indicati dai documenti di programmazione.

PREVISIONE ASSUNZIONI 2023-2025

In coerenza con quanto previsto dalla *Programmazione triennale del Fabbisogno 2023-2025*, parte integrante del DUP - approvato con deliberazione C.P. 47 del 21/12/2022 - già corredata, ai sensi di legge, del parere del Collegio dei Revisori dei Conti, e sulla base delle considerazioni sopra esposte, di seguito si riporta il quadro delle assunzioni a tempo indeterminato previste per il triennio 2023-2025:

Cat	Profilo	2023	2024	2025
B3	Cantoniere			4
C1	Istruttore amministrativo contabile	1	1	1
	Geometra / assistente alla manutenzione	2		
D1	Istruttore direttivo amministrativo contabile			1
	Funzionario di polizia Provinciale		1	1
	Economista		1	
	Ingegnere		1	2
	Specialista in attività Contabili		1	
DIR	Dirigente area amministrativa		1	
	Totale spesa	95.065,72	232.620,45	289.657,95
	Totale spesa soggetta al limite	89.113,11	218.054,91	271.520,81
	Spazi assunzionali	153.688,66	265.440,18	627.368,57

Per il reclutamento delle figure previste - ai sensi della Legge n.56/2019, art. 3, comma 8, come modificato dal D.L. 9/6/2021 n. 80, convertito, con modificazioni, con Legge 6/8/2021, n. 113 - il direttore generale potrà valutare, di volta in volta, in ottemperanza al quadro normativo vigente in materia, la facoltà di attivare preventive procedure di mobilità volontaria (stante il prolungamento a tutto l'anno 2024 della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della legge 56/2019), nonché l'eventuale utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti per analoghi profili professionali e secondo una disciplina che verrà individuata.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3 bis del D.L. 80/2021, convertito in Legge 113/2021, la Provincia potrà utilizzare gli elenchi di idonei che si renderanno disponibili a seguito delle relative procedure selettive, così come previsto dal PP 128 del 4/11/2022 ad oggetto "Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali. Attivazione delle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione di cui all'art. 3 bis d.l.80/2021".

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

L'acquisizione di nuove risorse di personale dell'esterno rappresenterà solo una delle azioni sviluppate per dotare l'ente del patrimonio di competenze necessarie a supportare adeguatamente la propria missione. Essa sarà infatti accompagnata sinergicamente dall'utilizzo di altre leve:

- la costante ricognizione del quadro di competenze necessarie all'azione dell'Ente;
- l'analisi e l'implementazione delle competenze disponibili sia attraverso attività di formazione ed aggiornamento, sia, in un'ottica di valorizzazione del personale, con applicazione degli istituti previsti dal contratto di settore, come ad esempio, attivando percorsi di progressioni tra aree;

- un'attività di revisione e aggiornamento dei profili professionali che, nel quadro del nuovo contratto nazionale recentemente sottoscritto, dovrà portare al superamento di una concezione burocratico formale degli stessi in termini di compiti rigidamente definiti e standardizzati o genericamente amministrativi, per approdare a nuove figure specifiche, definite nei termini delle competenze utili e necessarie a sostenere le transizioni amministrativa, digitale e ambientale (esperti digitali, dell'e-procurement, di project management, di transizione ecologica).

RISPETTO DEL VALORE SOGLIA E VERIFICA DELLA COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DI BILANCIO

Il valore soglia risulta rispettato con riferimento al triennio, considerando sia le risorse stanziare nel bilancio preventivo che l'effettivo utilizzo del fondo piano occupazionale per l'attuazione del presente Piano del fabbisogno 2023-2025:

(componenti di spesa rilevanti D.M 11/1/22)	2023	2024	2025
Spesa di personale da BILANCIO DI PREVISIONE (*)	6.464.021,00	6.316.525,00	6.172.525,00
assunzioni PTFP anno 2023	89.113,11	89.113,11	89.113,11
assunzioni PTFP anno 2024		163.541,18	218.054,91
assunzioni PTFP anno 2025			158.387,14
Totale spesa di personale con assunzioni	6.553.134,11	6.569.179,29	6.638.080,16
Spesa massima rispetto al 2019 – condizione da rispettare fino al 2024	6.617.709,66	6.671.078,29	
valore soglia (19,10 media entrate correnti al netto FCDE)		7.107.061,59 (consuntivo 2021) - 7.369.472,49 (assestato 2022) - 7.441.636,53 (preventivo 2023)	

(*) macroaggregato 01 più trasferimenti per spesa personale più acc.to annuale rinnovi contrattuali

Si evidenzia di seguito la coerenza tra la spesa prevedibile, per ciascun esercizio finanziario, conseguente all'attuazione del piano del fabbisogno, con gli stanziamenti previsti a bilancio, come risulta dal prospetto seguente.

(spesa complessiva – compreso Irap)	2023	2024	2025
Stanziamento fondo acc.to piano occupazionale	160.000,00	290.000,00	500.000,00
Spesa attuazione Piano fabbisogno 2023-2025	95.065,72	269.531,06	496.653,31
<i>media mesi servizio annualità di assunzione</i>	<i>12 mesi</i>	<i>9 mesi</i>	<i>7 mesi</i>

Rispetto degli ulteriori limiti di spesa

La maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato, derivante dall'attuazione della nuova disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006 (art.7 D.M. 11/01/2022). Il confronto rimane pertanto fermo al dato del bilancio di previsione 2022, considerato al netto delle assunzioni che sono state successivamente effettuate sulla base della nuova normativa:

Art.1, c.557quater Legge 296/2006

Importo limite (media spesa 2011-2013, decurtata dai trasferiti) (*)	7.463.794,43
Spesa 2022 da Bilancio di previsione (**)	6.982.339,00
Spesa 2022 assoggettata al limite	5.822.841,03

-22,0%

(*) importo rideterminato a seguito del trasferimento delle funzioni provinciali per effetto della L.R. n. 13/2015

(**) al netto di accantonamenti per rinnovi contrattuali 19-21 e al netto delle assunzioni previste nel PTFP 2022-2024, escluse dal suddetto computo per espressa previsione dell'art. 7 D.M. 11.1.2022

Art.9, c.28 D.L. 78/2010 (lavoro flessibile)

Importo limite - 100% spesa anno 2009	301.088,00
Spesa 2023 da Bilancio di previsione	65.875,00

-78,12%

Il numero di dipendenti conseguente all'attuazione del piano risulta ampiamente coerente con il parametro fissato dal Ministero dell'Interno con il decreto 18 novembre 2020 "Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022". Infatti, a fronte di un parametro pari a 724 abitanti per dipendente, risulterà un valore pari a 1739 per abitanti per dipendente.

3.3.3 Formazione del personale

La formazione del personale rappresenta un elemento strategico e abilitante del cambiamento all'interno di ciascun Ente, anche nell'ottica della riqualificazione del personale in servizio.

È importante definire quelle che sono le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale per poter disporre delle professionalità necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

L'investimento sullo sviluppo della conoscenza e quindi della competenza delle risorse umane rappresenta il mezzo per assicurare l'arricchimento professionale dei dipendenti e, al contempo, per stimolarne la motivazione.

Il ciclo formativo deve pertanto tendere alla valorizzazione delle risorse e al conseguente miglioramento della qualità dei processi organizzativi interni.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono tenere conto delle differenti disposizioni normative che regolano la materia e che, nel corso degli anni, hanno costituito la base di partenza per la predisposizione di piani formativi mirati allo sviluppo delle risorse umane.

In primis il Testo **Unico sul Pubblico Impiego, D.lgs. 165/2001, all'art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la "*migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti*";

La contrattazione collettiva è intervenuta con gli **artt. 54 e 55 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022**, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come "*metodo permanente volto ad assicurare il*

costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni";

Governo e Confederazioni sindacali hanno siglato, in data **10 marzo 2021**, il **Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**, con il quale si prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... *"sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata";*

In questo quadro si inserisce anche, a partire dal **2022**, l'iniziativa **PA 110 e Lode**: progetto lanciato dal Ministero della Pubblica Amministrazione nell'ambito del più ampio piano denominato **Ri-Formare la PA** a riprova di come la formazione dei dipendenti sia un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulle competenze: reskilling (ovvero maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica amministrazione) e upskilling (ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le sfide che la attendono, collegate all'attuazione del Piano **Nazionale di Ripresa e Resilienza**.

L'offerta formativa è stata pensata per rispondere all'obiettivo specificato nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Componente 1-Missione 1) di elaborare interventi per migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi tramite il rafforzamento delle competenze del capitale umano nelle amministrazioni, a partire dai temi più attuali come la programmazione organizzativa e la sicurezza sul lavoro.

Con l'iniziativa "PA 110 e lode", frutto di un protocollo d'intesa firmato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, e la Ministra dell'Università e della Ricerca, Maria Cristina Messa, si consentirà a tutti i dipendenti pubblici che lo vorranno di usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria: corsi di laurea, corsi di specializzazione e master.

Ci sono poi disposizioni normative che disciplinano la c.d. **formazione obbligatoria** (anticorruzione, trasparenza, trattamento dati personali, codice di comportamento, sicurezza, informatizzazione)

La **legge 6 novembre 2012, n. 190** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il **D.lgs. 33/13** e il **D.lgs. 39/13**), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... *formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità e un livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.*

Il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, il cui art.15, al comma 5, sancisce che *"Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";*

Il recentissimo **DL 30 aprile 2022, n.36**, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" **all'art. 4**, stabilisce che:

1. All'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 è inserito, il seguente: «1-bis. Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.»;

b) al comma 7 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.».

2. Il codice di comportamento di cui all'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è aggiornato entro il 31 dicembre 2022 anche al fine di dare attuazione alle disposizioni di cui al comma 1, lettera a).

Il **Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679** il quale prevede, all'articolo 32, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

Il **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: "1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la **transizione alla modalità operativa digitale**";

Infine il **D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO"** il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: A) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; B) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".

RENDICONTAZIONE ATTIVITÀ FORMATIVA SVOLTA NEL TRIENNIO 2020-2022

Nel triennio trascorso, gli interventi formativi possono essere riassunti nelle seguenti tabelle riepilogative come da classificazione da conto annuale:

2020	
AREA TEMATICA	N. Partecipanti
Finanza, contabilità e tributi	23
Trasparenza e anticorruzione	113
Sicurezza	59
innovazione digitale	106
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	16
Appalti e contratti	47
Personale	138
Politiche sociali ed educative	0
Attività economico produttive	2
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere ...)	103
FORMAZIONE EROGATA	GG
giorni complessivi di formazione	663

Relativamente all'anno 2020 l'emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus COVID19 ha comportato la necessità di predisporre ulteriori interventi formativi, rispetto all'ordinaria programmazione, mirati all'acquisizione delle competenze per poter lavorare in modalità "agile", da remoto; le attività formative in presenza sono state sospese da marzo 2020 e riprogrammate, trasformate e realizzate, ove possibile, con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning).

2021	
AREA TEMATICA	N. Partecipanti*
Finanza, contabilità e tributi***	150
Trasparenza e anticorruzione***	149
Sicurezza	56
innovazione digitale	30
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	
Appalti e contratti	54
Personale	133
Politiche sociali ed educative	
Attività economico produttive	18
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere ..)	24
FORMAZIONE EROGATA	GG
giorni complessivi di formazione	278

*Nel numero di partecipanti può essere ricompreso più volte lo stesso nominativo

*** Le tematiche relative alla materia contabile (nuovo ordinamento contabile, documenti di programmazione ecc.) e all'anticorruzione e alla trasparenza sono state oggetto di diversi interventi formativi che hanno coinvolto la generalità dei dipendenti anche sotto forma di c.d. "pillole" della durata di 40'

2022	
AREA TEMATICA	N. Partecipanti
Appalti e contratti	19
attività economico produttive	52
Finanza, contabilità e tributi	19
innovazione digitale	127
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	17
Personale	16
Sicurezza	153
Trasparenza e anticorruzione	72
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere..)	8

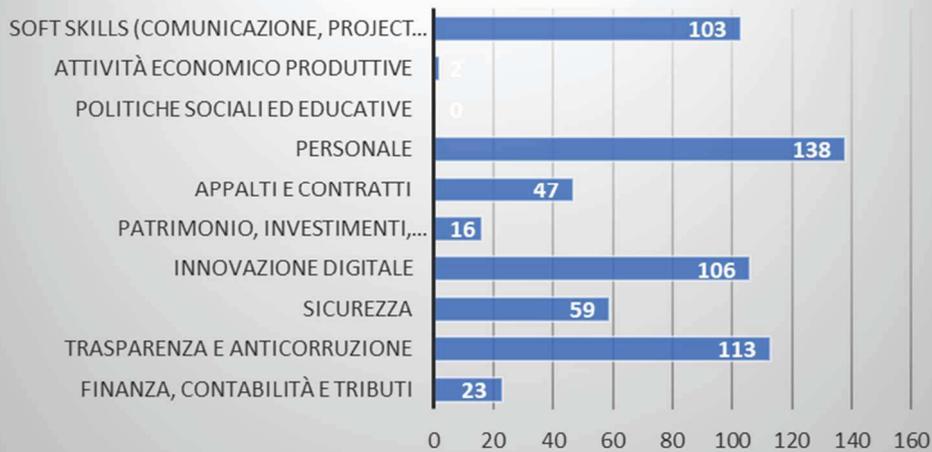
FORMAZIONE EROGATA	GG
giorni complessivi di formazione	400

Nel corso del 2022 è stato acquistato un servizio di Piattaforma formativa on demand, per la somministrazione di corsi in modalità asincrona, per la quale sono stati individuati contenuti obbligatori da seguire entro il corrente anno:

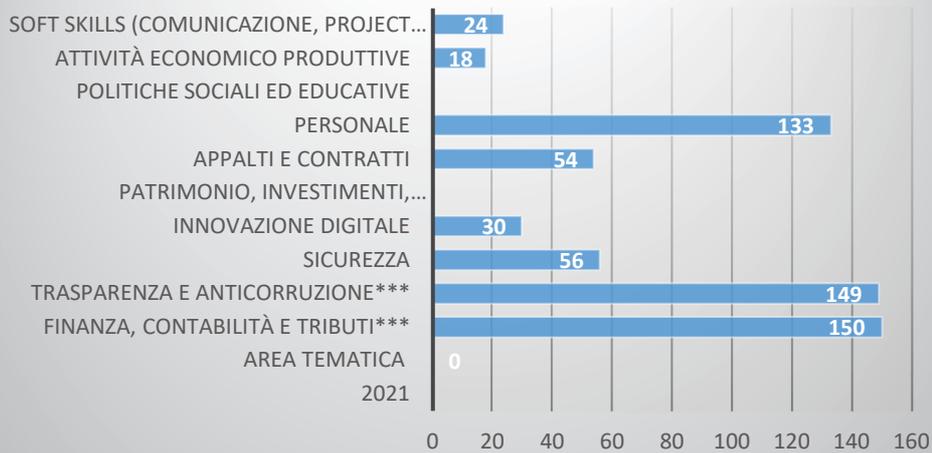
2022 PIATTAFORMA FORMAZIONE ON DEMAND	
AREA TEMATICA	N. Partecipanti
Appalti e contratti	5
Finanza, contabilità e tributi	100
Innovazione digitale	1
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	1
Personale	100
Trasparenza e anticorruzione	182

FORMAZIONE EROGATA	GG
giorni complessivi di formazione	328

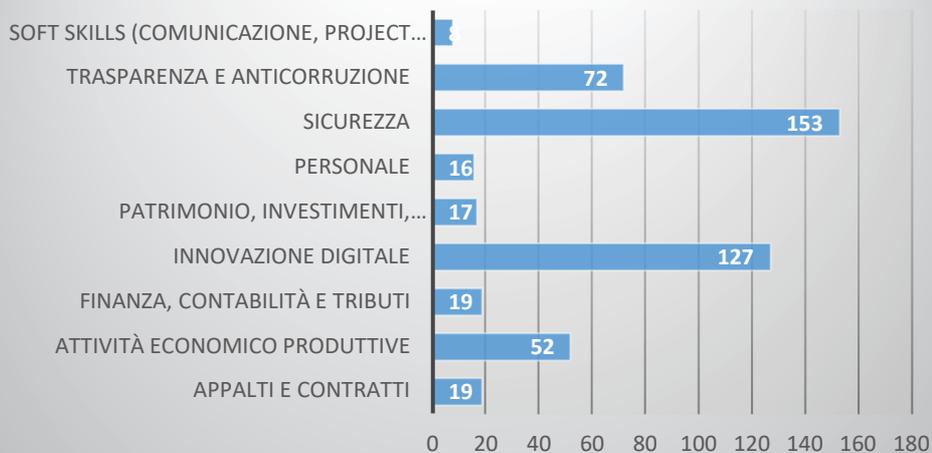
2020



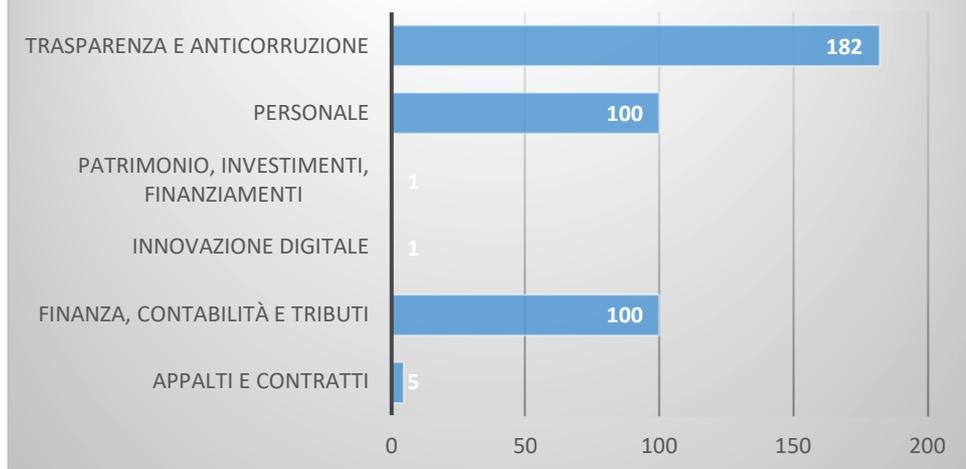
2021



2022



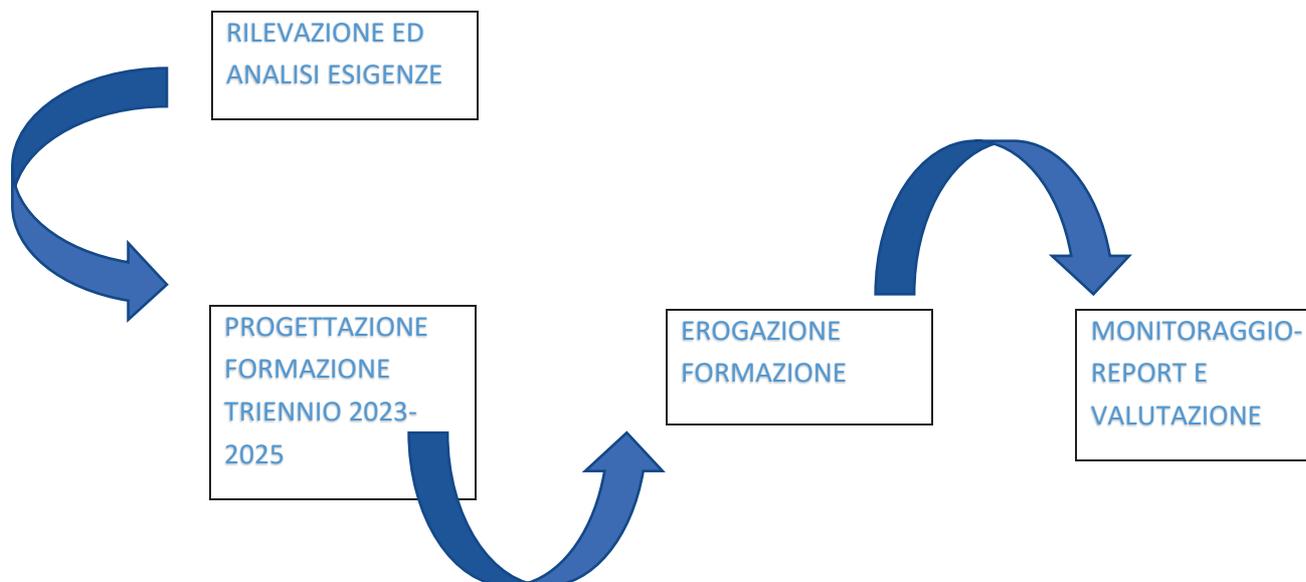
2022 PIATTAFORMA FORMAZIONE ON DEMAND



ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO- RILEVAZIONE ESIGENZE

Il “ciclo della formazione” della Provincia di Piacenza risulta scomponibile nelle seguenti fasi:

- 1) Rilevazione e analisi dei fabbisogni (Direzione Generale-Dirigenza);
- 2) Progettazione ed erogazione (Ufficio Formazione);
- 3) Monitoraggio/reportistica e valutazione (Ufficio Formazione - dipendenti)



PROGRAMMAZIONE FORMATIVA PER IL TRIENNIO 2023-2025

Relativamente al triennio 2023-2025 sono state individuate n.4 macro-classi tematiche: OBBLIGATORIA-TECNICO/SPECIALISTICA-LAVORO AGILE-TRASVERSALE con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente adeguate opportunità formative.

Specifiche sezioni del Piano sono inoltre dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP).

Tutta la formazione **obbligatoria** ai sensi della normativa vigente sarà tratta esaustivamente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Sicurezza sul lavoro
- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale – Transizione digitale

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

Per i neoassunti è prevista la predisposizione di un percorso ad - hoc che consenta un inserimento ottimale consistente in:

- Competenze di base degli applicativi-software utilizzati nell'ente;
- Office 365 base;
- Formazione obbligatoria.

SICUREZZA SUL LAVORO

Relativamente alla formazione ex D.lgs n.81, a partire dall'anno 2022, la stessa è stata effettuata, con la supervisione e il coordinamento dell'RSPP, tramite l'ausilio di fornitore qualificato esterno. Per il triennio sono state individuate le seguenti esigenze, fatte salvo integrazioni e/o rettifiche dovute ad eventuali modifiche al Piano del Fabbisogno:

PIANO FORMATIVO FORMAZIONE SICUREZZA TRIENNIO 2023 - 2025					
TIPOLOGIA CORSO	DURATA CORSO	PERSONALE COINVOLTO	2023	2024	2025
Aggiornamento primo soccorso per aziende di gruppo A	6 h	Personale della squadra di primo soccorso	0	0	16
Formazione e Addestramento all'utilizzo di DPI di III categoria	4 h	Personale addetto manutenzione strade	2	2	2
Corso formazione generale lavoratori neoassunti	4 h	Personale neoassunto	5	5	5
Corso formazione specifica lavoratori neoassunti aziende rischio medio	8 h	Personale neoassunto	5	5	5
Corso utilizzo motosega	4 h	Personale addetto manutenzione strade	2	2	18
Corso aggiornamento addetti antincendio rischio medio	5 h	Personale della squadra antincendio	0	0	16

PIANO FORMATIVO FORMAZIONE SICUREZZA TRIENNIO 2023 - 2025					
TIPOLOGIA CORSO	DURATA CORSO	PERSONALE COINVOLTO	2023	2024	2025
Corso antincendio rischio medio	8 h	Nuovo personale addetto alla squadra antincendio	0	0	0
Corso primo soccorso per aziende di gruppo A	16 h	Nuovo personale addetto alla squadra di primo soccorso	0	0	0
Corso aggiornamento per lavoratori	6 h	Tutto il personale	27	18	6
Corso aggiornamento Dirigenti/preposti	6 h	Dirigenti/PO	0	0	0
Corso base per Dirigenti/preposti	16 h	Dirigenti/PO	1	0	0
Corso di aggiornamento per lavoratori addetti alle attività di apposizione e rimozione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgano in presenza di traffico veicolare	6 h	Personale addetto manutenzione strade	0	3	0
Corso di aggiornamento per lavoratori preposti alle attività di apposizione e rimozione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgano in presenza di traffico veicolare	6 h	Personale addetto manutenzione strade	0	4	0
Corso per lavoratori addetti alle attività di apposizione e rimozione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgano in presenza di traffico veicolare	8 h	Personale addetto manutenzione strade	0	0	0
Corso per preposti addetti alle attività di pianificazione, controllo e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgano in presenza di traffico veicolare	12 h	Personale addetto manutenzione strade	0	0	0

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Come indicato negli **Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022**, approvati dal Consiglio dell'**Anac** in data 2/2/2022, "tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare rientra la formazione in materia di etica, integrità, trasparenza ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo".

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (**PTPCT**) **2022-2023-2024**, approvato con **Provvedimento del Presidente n. 41 del 28.04.2022**, recependo le linee guida dell'autorità anticorruzione, stabilisce che al fine di favorire la conoscenza delle misure di prevenzione che devono essere attuate dalla Provincia di Piacenza, è prevista ogni anno un'attività di informazione e comunicazione interna sulle novità normative in tema di prevenzione della corruzione, sui principi e sulle regole contenute nel Piano, sulle azioni specifiche dallo stesso previste congiuntamente ad attività di formazione e di sensibilizzazione sui temi della legalità.

Tramite la Piattaforma per formazione on demand è erogata formazione a tutto il personale dell'ente relativamente a: contenuti della Legge n. 190/2012 in tema di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, novità in materia di anticorruzione, temi dell'etica e della legalità. A seguito della pubblicazione dello schema del **PNA 2022-2024** è stato inoltre organizzato, in collaborazione con Lega Comuni, un intervento formativo ad hoc in modalità webinar per approfondire i temi più delicati e gli aspetti di novità introdotti ad oggetto "LE PROSPETTIVE DI SVILUPPO DELLE

STRATEGIE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE", con la finalità di esaminare ed approfondire le novità in tema anticorruzione emerse a seguito della pubblicazione dello schema di PNA 2022-2024.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Con **Provvedimento del Presidente n.40 del 28/04/2022**, è stato approvato il nuovo codice di comportamento dell'ente. A seguito di ciò è stato approntato un intervento formativo *ad-hoc* nel mese di novembre 2022, in coerenza con quanto stabilito anche dal **DL 36/2022**, con specifico focus sui contenuti e le novità principali.

GDPR

Il tema del trattamento dei dati personali è fondamentale e l'ente, relativamente al Regolamento UE 2016/679 sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (GDPR), ha istituito nel 2019 una Unità di progetto per garantire gli adempimenti relativi; nel 2021 la stessa è stata ampliata per potenziare l'organismo di riferimento per il DPO(Data Protection Officer) o Responsabile per la Protezione dei Dati (RPD), e per favorire il collegamento tra questo e gli uffici interni al fine di meglio supportare l'organizzazione nell'applicazione della normativa conformandosi alle soluzioni individuate dallo stesso.

La formazione riveste una primaria importanza ed è prevista come obbligatoria all'interno della Piattaforma di formazione on demand per tutti i dipendenti.

TRANSIZIONE DIGITALE

Il nuovo CAD (CAD 3.0), entrato in vigore il 14 settembre 2016, con i suoi principi generali e le collegate regole tecniche, in via di revisione, è l'asse portante e lo strumento operativo per rendere attuabile "la transizione alla modalità operativa digitale"; ogni ente, di conseguenza, ha la necessità di garantire l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'Amministrazione.

Appositi percorsi formativi, a partire dall'anno 2022, sono stati avviati nel solco del processo di riforma avviato con il nuovo CAD.

Nell'ambito del **Progetto Archivio digitale della Provincia** nei primi mesi del 2022 è stata avviata una formazione archivistica sulla gestione documentale e sulla fascicolazione nell'ambito del sistema di gestione informatica dei documenti.

Sono stati coinvolti 107 dipendenti tramite webinar in diretta interattivi di 4 moduli da 2 ore (MODULO I «INTRODUZIONE ALLA GESTIONE DOCUMENTALE», MODULO II «LA REGISTRAZIONE DI PROTOCOLLO», MODULO III «LA CLASSIFICAZIONE», MODULO IV «LA FASCICOLAZIONE»).

Appositi percorsi saranno attivati nell'ambito della formazione c.d. trasversale.

Nel corso del 2022 è stata inoltre presentata la **bozza del Piano di Transizione Digitale** a dirigenti e referenti per servizio a seguito di un lavoro preparatorio che ha coinvolto un gruppo di lavoro costituito appositamente.

FORMAZIONE TRASVERSALE

A partire dal mese di maggio 2022 è stata erogata una Formazione **informatica** sulle funzionalità del software documentale per la gestione del **fascicolo elettronico**.

Tutte le iniziative formative sono state destinate ai dipendenti dell'ente che utilizzano l'applicativo per la protocollazione e la redazione e archiviazione atti.

Nell'ambito della formazione trasversale all'ente, un obiettivo individuato è stato quello di rafforzare l'utilizzo di Office 365 attraverso un percorso formativo che garantisca competenze di base a tutti i dipendenti oltre ad un'attività concernente

l'utilizzo degli strumenti di collaboration OneDrive/Microsoft Teams destinato a Dirigenti, PO ed a dipendenti individuati dai relativi Dirigenti.

Di seguito la formazione trasversale individuata dalla Direzione Generale:

FORMAZIONE TRASVERSALE									
	2023			2024			2025		
	DIR	PO	D	DIR	PO	D	DIR	PO	D
IL SISTEMA PROFESSIONALE DESCRITTO PER COMPETENZE COME STRUMENTO DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	6	9	5						
IL CONTROLLO DI GESTIONE NEGLI ENTI LOCALI (OBIETTIVI DI GESTIONE, CENTRI DI COSTO E CENTRI DI RESPONSABILITA')	5	6	2	5	10	2	5	10	2
LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE	5	4		5	4		5	10	
FORMAZIONE DIREZIONALE PER DIRIGENTI E QUADRI	5	10		5	10		5	10	

LAVORO AGILE

A supporto del consolidamento del Lavoro Agile e in coerenza con i percorsi già realizzati, si prevedono interventi formativi più mirati atti a sviluppare le competenze abilitanti il lavoro agile, in particolare:

- per il team direzionale (Direttore Generale, Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili titolari di posizione organizzativa), interventi di approfondimento inerenti temi quali la capacità di programmazione e assegnazione degli obiettivi, il coordinamento e il monitoraggio dei risultati, la gestione di team virtuali negli aspetti di sviluppo delle competenze, motivazioni, feedback e gestione dei conflitti
- per il restante personale, limitatamente a chi opererà effettivamente in modalità agile (smart workers), interventi di approfondimento rispetto alle competenze digitali, alla capacità di lavorare per obiettivi e di rendicontazione delle attività svolte nonché alla gestione delle relazioni nei contesti virtuali

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA

Ciascun servizio ha individuato poi, all'interno dell'Area tecnico-specialistica, una serie di temi specifici che saranno oggetto di attività formativa.

Di seguito si riporta il risultato dell'analisi suddivisa per i servizi di riferimento:

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA									
	2023			2024			2025		
	B	C	D	B	C	D	B	C	D
LEGISLAZIONE URBANISTICA DELL'EMILIA ROMAGNA			7			7			7
TECNICHE E METODI DI VALUTAZIONE DI PIANI E PROGRAMMI			7						
GIS E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE			7						
UTILIZZO DI TABLEAU: DASHBOARDS, BUSINESS INTELLIGENCE E DATA MINING-FORMAZIONE AVANZATA			4			4			4
EXCEL E ACCESS AVANZATO			4			4			4

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA									
	2023			2024			2025		
	B	C	D	B	C	D	B	C	D
APPROFONDIMENTI IN MATERIA DI PREVIDENZA		1	1		1	1			1
ASPETTI ASSUNZIONALI E GESTIONE CONCORSI		1	1		1	1			2
CONTENUTI DEL FASCICOLO PERSONALE	1	3	2	1	3	2		1	2
NORMATIVA IN MATERIA DI ESCLUSIVITA' DEL PUBBLICO IMPIEGO		1	2		1	2			
APPLICAZIONE DEL CCNL		1	2		1	2		1	3
CONTRATTAZIONE DECENTRATA DI ENTE		1	2		1	2			2
GESTIONE PROCEDIMENTI DISCIPLINARI		1	2		1	2			
GESTIONE PRESENZE E ORARIO DI LAVORO	1	3	2	1	3	2	1		2
APPROFONDIMENTI SU RILEVAZIONI STATISTICHE MINISTERIALI		1			1			1	1
AGGIORNAMENTO ASPETTI SPECIFICI REDAZIONE PTPCT		2	1		2	1			2
SANZIONI AMMINISTRATIVE		2	1		2	1			
NORMATIVA IN MATERIA DI CONTROLLO DEGLI ATTI		2	1		2	1		2	2
APPROFONDIMENTO IN MATERIA DI ACQUISTI DI SERVIZI E FORNITURE - CODICE DEGLI APPALTI		2	1		2	1		2	2
GESTIONE DEL FASCICOLO ELETTRONICO	2	2	1	2	2	1	1	2	3
GESTIONE INFORMATICA DEI DOCUMENTI	2	2	1	2	2	1			

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA									
	2023			2024			2025		
	B	C	D	B	C	D	B	C	D
LE TIPOLOGIE DI INDAGINI DI MERCATO CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALL'INDAGINE PRELIMINARE ALL'AFFIDAMENTO DIRETTO			2		1	1			
COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE		1	1						
AFFIDAMENTO DIRETTO MEDIANTE UTILIZZO DI STRUMENTI ELETTRONICI (O.D.A. - ACCORDO QUADRO - R.D.O) CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALL'EFFICACIA DEL CONTRATTO		1	1						
MODIFICHE NONCHE' VARIANTI DEI CONTRATTI DI APPALTO IN CORSO DI VALIDITA' (ART. 106 D.LGS. 50/2016)									
CODICE DELLA STRADA									
CODICE PROCEDURA PENALE		11	4						
DAE (DEFIBRILLATORE AUTOMATICO ESTERNO)									
STRUMENTI DI AUTOTUTELA		11	4						
CORSO PATENTE DI SERVIZIO (INDIVIDUALE)									
CORSO UFFICIALI PL (INDIVIDUALE)									
I SITI WEB DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE: ORGANIZZAZIONE DELLE PAGINE WEB E DEI CONTENUTI									1
LE REGOLE DEL CERIMONIALE E GALATEO ISTITUZIONALE NELLA PA								1	1

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA									
	2023			2024			2025		
	B	C	D	B	C	D	B	C	D
SICUREZZA CANTIERI	1	16	17						
POLIZIA STRADALE									
TRASPORTI ECCEZIONALI		2	1						
ADR BASE									
ESPROPRI		1	1						
ACCESS BASE			3						
ACCES AVANZATO			1						
SISTEMI DI RITENUTA STRADALE		5	8						
CODICE DELLA STRADA (tecnici strada 2024)					5	8			
BIM (tutti i tecnici - 2023-2024)	1	4	4		4	4		8	9
IMPIANTI (2 tecnici)			2						

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA									
	2023			2024			2025		
	B	C	D	B	C	D	B	C	D
CERTIFICAZIONE ENERGETICA (APE) (tutti tecnici edilizia 2023-2024)			4		2				
FORMAZIONE SPECIFICA AFFIDAMENTI / CONTRATTI / REQUISITI		4	1						
FORMAZIONE SPECIFICA COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE (SITAR / BDAP)		4	1						
AGGIORNAMENTO CONTABILITA' FINANZIARIA LAVORI PUBBLICI			2						
FORMAZIONE SPECIFICA SU GESTIONE FONDI PNRR/PNC/FSC			1						

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA									
	2023			2024			2025		
	B	C	D	B	C	D	B	C	D
LA FISCALITA' ATTIVA E PASSIVA E QUALE SOSTITUTO D'IMPOSTA NEGLI EE.LL.		4	4		4	2		4	2
AGGIORNAMENTO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE IN MATERIA DI APPALTI E DI CONTRATTI PUBBLICI		3	7		3	7		3	7
AGGIORNAMENTO IN MATERIA DI RESPONSABILITA' CIVILE E DI GESTIONE DEL PACCHETTO ASSICURATIVO			2			2			2
FORMAZIONE IN MATERIA DI VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE		1	1		1	1		1	2
FORMAZIONE IN MATERIA DI TENUTA E AGGIORNAMENTO INVENTARIO DEI BENI MOBILI E IMMOBILI		2	2		2	2		2	2
ACCRUAL ACCOUNTING		4	3		4	3	1	4	3
PAGOPA: OPPORTUNITÀ, ADEMPIMENTI E ANALISI DEGLI IMPATTI SUI PROCESSI ORGANIZZATIVI DELL'ENTE	1	1	1	1	1	1	1	1	1
LA CONTABILITA' ARMONIZZATA CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AGLI INVESTIMENTI		4	2		4	2		4	2
AGENTI CONTABILI E CONTROLLI CORTE CONTI		1	1		1	1		1	1
LA GESTIONE DELLE PARTECIPAZIONI NEGLI ENTI LOCALI		2	2		2	2		2	3

	DIREZIONE GENERALE-TERRITORIO E URBANISTICA, SVILUPPO, TRASPORTI, SISTEMI INFORMATIVI, ASSISTENZA AGLI ENTI LOCALI
	UFFICIO DI STAFF "PERSONALE, AFFARI GENERALI, CONTRATTI"
	POLIZIA PROVINCIALE, UFFICIO DI PRESIDENZA, ISTRUZIONE E FORMAZIONE, PARI OPPORTUNITÀ
	VIABILITÀ E PROGRAMMAZIONE DEI LAVORI PUBBLICI - EDILIZIA E SERVIZI TECNOLOGICI
	UFFICIO DI STAFF "BILANCIO, PATRIMONIO, ACQUISTI"

MISURE VOLTE AD INCENTIVARE E FAVORIRE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE LAUREATO E NON LAUREATO

Nell'ambito delle misure volte a favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione ulteriori si segnalano **VALORE PA INPS**, borse di studio per **Master** nonché i permessi studi previsti dalla normativa.

Il **Programma Formativo INPS Valore-PA** prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale.

Nel corso del 2022 i corsi attivati sono stati i seguenti, per un totale di 8 partecipanti: analisi dei processi e process mining: nuove tecnologie per il miglioramento dei processi; gestire le divergenze, mediare e raggiungere l'accordo; nuovi modelli di gestione delle risorse umane: valorizzare le differenze, gestire i gruppi e i conflitti.

Anche per l'anno 2023 sono stati approvati i seguenti corsi per il N.8 partecipanti (100% attivabili)

Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscono la condivisione del lavoro anche a distanza – Gestione delle relazioni e dei conflitti (primo livello)
Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo (primo livello)
Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali (primo livello)
Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance (primo livello)
Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - Big data management (secondo livello - A)

Presso l'Università degli Studi di Bologna è stato attivato il Master in Public Management and Innovation per l'anno accademico 2022-2023 per favorire la partecipazione di dipendenti degli Enti Locali, la Regione Emilia-Romagna ha finanziato un numero limitato di **borse di studio** a copertura dell'80% del costo complessivo previsto e n.1 dipendente della Provincia è risultato assegnatario.

Nel corso del 2022 sono stati 2 i dipendenti beneficiari dei permessi studio (150 ore) di cui all'art.46 CCNL del comparto FUNZIONI LOCALI 2019-2021, pari al 100% delle richieste ricevute.

MODALITÀ, REGOLE DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE E MONITORAGGIO

Le attività formative saranno programmate e realizzate facendo ricorso a modalità differenti:

1. Attività formativa erogata attraverso l'utilizzo di Piattaforma PAefficace e-learning in modalità asincrona;
2. Percorsi formativi organizzati *ad-hoc* dall'amministrazione con l'ausilio di docenti interni ed esterni all'organizzazione;
3. Formazione a catalogo sui temi individuati nel Piano (in presenza o da remoto).

Per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio in itinere ed ex post e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.