

			buoni pasto e/o di straordinari	dei dipendenti che ha dato un risparmio. 37,50%			
		<b>EFFICIENZA</b>					
		<b>Produttiva:</b>	Diminuzione delle assenze straordinari	Percentuale sul totale dei dipendenti autorizzati per cui lo smart-working è stato alternativo ad un'assenza giustificata: 100%	100%	100%	100%
		<b>Logistico-temporale:</b>	Assembramenti allo sportello con evasione delle pratiche digitali	100%	100%	100%	100%
	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b> TOTALE: n.19 unità di personale  <i>di cui:</i> n. 19 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 17 a tempo pieno n. 2 a tempo parziale  <b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b> n. 4 cat. D					

		<p>così articolate:  n. 1 con profilo di vice Segretario</p> <p>n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile  n.1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico  n.1 con profilo di istruttore direttivo di polizia municipale</p> <p>n. 9 cat. C  così articolate:  n. 4 con profilo di Istruttore amministrativo/contabile  n. 3 con profilo di Istruttore tecnico  n. 2 con profilo di Agente di Polizia Locale</p> <p>n. 6 cat. B  così articolate:  n. 3 con profilo di Collaboratore amministrativo/tecnico  n. 3 con profilo di Operaio specializzato</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</li> <li>-</li> <li>- a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</li> <li>-</li> <li>- Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</li> <li>-</li> <li>- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,92%</li> <li>- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;</li> <li>- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2022/2024, con riferimento all'annualità 2022, di Euro 1.1.180.262,58 (4.339.200,68*27,20%), con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 315.853,36 (1.180.262,58-864.409,22);</li> <li>- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 1.072.137,71</li> </ul>

		<p>(determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 844.202,92 un incremento, pari al 27%, per Euro 227.934,79);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;</li> <li>- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 227.934,79, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.072.137,72;</li> </ul> <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>-</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>- SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 844.202,42 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 227.934,79 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.072.137,71</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>- Dato atto che:</li> <li>- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;</li> <li>- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato ____ alla presente programmazione;</li> <li>- 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.</li> <li>- <b>a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</b></li> <li>- Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto in considerazione della esclusione dal vincolo ai sensi dell'art. 1, comma 557 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), essendo il comune di Porlezza classificato come "Comune virtuoso"</li> <li>-</li> <li>- <b>a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile</b></li> </ul>
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:</li> <li>-</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: 40px; width: 50%;"> <tr> <td style="padding: 5px;">- Valore spesa per lavoro flessibile come da deliberazione della Giunta Comunale n. 159 del 7/12/2018: Euro 48.756,55</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">- Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 48.756,55</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>- <b>a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale</b></li> <li>- Dalla ricognizione effettuata dai Responsabili, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, non emergono situazioni di eccedenze.</li> <li>-</li> <li>- <b>a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere</b></li> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- si attesta che il Comune di Porlezza non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</li> <li>-</li> <li>- <b>b) stima del trend delle cessazioni:</b></li> <li>- la storia recente del Comune di Porlezza si caratterizza per un elevato numero di cessazioni da parte di personale che ha trovato alternative lavorative sia nel privato, ma soprattutto nel pubblico, prevalentemente in ragione di una migliore logistica rispetto alla propria residenza; è infatti un dato emergente come nella scelta del posto di lavoro da parte dei dipendenti, essi considerino, attualmente, una molteplicità di fattori oltre al mero elemento salariale, privilegiando una più complessiva valutazione della qualità di vita nel suo insieme. Il fenomeno, unitamente alla forte attrattiva dell'elemento salariale nella vicinissima Confederazione Elvetica che limita la partecipazione ai concorsi pubblici dei residenti, sta creando un elevato impoverimento delle risorse umane nelle amministrazioni del territorio e del Comune di Porlezza in particolare.</li> <li>- Infatti a seguito del tanto dispendioso, in termini di ore lavorative dedicate, quanto efficace processo di formazione dei nuovi dipendenti, <u>gli stessi, che in origine, evidentemente, hanno fatto una scelta dove l'elemento salariale non è il</u></li> </ul>	- Valore spesa per lavoro flessibile come da deliberazione della Giunta Comunale n. 159 del 7/12/2018: Euro 48.756,55	- Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 48.756,55
- Valore spesa per lavoro flessibile come da deliberazione della Giunta Comunale n. 159 del 7/12/2018: Euro 48.756,55				
- Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 48.756,55				

		<p>fattore determinante, decidono di migliorare la condizione di prossimità con il proprio domicilio di origine e proprio l'elevato grado di formazione acquisito nel Comune di Porlezza, permette loro di partecipare ad ulteriori concorsi pubblici e di vincerli o comunque qualificarsi con estrema facilità. Quindi una stima esatta delle cessazioni può presentarsi ardua, sia per la logica testé rappresentata, sia perché con la medesima modalità altri dipendenti possono attuarla per ambire a posti appartenenti a categorie di livello superiore, determinando così repentine uscite dall'organico dell'Ente. Tenendo quindi conto dei fatti ad oggi noti, si possono prevedere nel triennio la possibile cessazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un istruttore amministrativo categoria C5, per quiescenza nel triennio ed attualmente inquadrato nell'area amministrativa in qualità di Responsabile (P.O.) del settore anagrafe, stato civile ed elettorale (2024).</li> <li>- un funzionario tecnico categoria D3, a seguito di richiesta di mobilità volontaria, attualmente inquadrato nell'area tecnica in qualità di Responsabile (P.O.) del settore urbanistico ed edilizia privata (2023&gt;2025);</li> </ul> <p>-</p> <p><b>c) stima dell'evoluzione del fabbisogno:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenuto conto degli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore Pubblico) nonché dell'attuale stato deficitario in termini numerici del personale in servizio -che non permette neppure all'Ente di partecipare con la necessaria serenità ai bandi PNR- e ulteriormente considerato che, nella realtà dei fatti e d'imperio, alcuni finanziamenti ministeriali sono stati trasformati d'ufficio in fondi PNR (da gestire con le necessarie professionalità e competenze) oltre alle due possibili cessazioni, risulta indispensabile ed urgente provvedere alle seguenti necessità dell'Ente:</li> <li>- Al fine di consolidare l'attuale fase evolutiva della Segreteria e, più in generale la complessa riorganizzazione in atto dell'Ente e le competenze trasversali dell'area, nonché il rafforzamento del ruolo di "Cabina di Regia" assegnato al Vice Segretario si considera necessaria l'assunzione di un dipendente di categoria C con profilo di istruttore amministrativo con specifiche abilità in campo informatico e competenze trasversali;</li> <li>- Al fine di poter procedere alla sostituzione del pensionamento previsto per l'anno 2024, dipendente attualmente inquadrato nell'area amministrativa in qualità di Responsabile (P.O.) del settore anagrafe, stato civile ed elettorale, sarà necessario provvedere entro tale termine e con opportuno anticipo al fine di permettere un periodo di imprescindibile istruzione e passaggio di consegne, all'assunzione di un funzionario categoria D con buone conoscenze informatiche e linguistiche, nonché con rilevanti competenze nell'organizzazione del lavoro almeno nell'ambito di vertice di un ufficio;</li> <li>- La possibile cessazione un funzionario tecnico categoria D3 nel triennio, per mobilità volontaria, attualmente inquadrato nell'area tecnica in qualità di Responsabile (P.O.) del settore urbanistico ed edilizia privata, suggerisce di procedere sin da subito ad un innalzamento del livello di competenze dell'Ufficio Tecnico nel suo complesso istituendo un posto di Dirigenza e declinandolo poi nelle sue componenti come attualmente in essere con il mantenimento di due Posizioni Organizzative. La scelta permetterebbe di avere al vertice dell'Ufficio una figura dalle necessarie competenze per la gestione di una situazione in progressivo aumento di complessità. Infatti il settore Lavori Pubblici è attualmente impegnato in importanti cantieri la cui complessità ha fortemente stressato l'Ufficio, sia per i notevoli importi impegnati, sia per le peculiari situazioni che si sono sviluppate nel corso degli ultimi anni, quali, ad esempio, l'epidemia di Covid prima e la crisi dei materiali e la conseguente impennata dei prezzi poi. Inoltre l'Amministrazione è impegnata</li> </ul>
--	--	---

		<p>in un incremento del profilo tecnico degli interventi ed è quindi attenta ad ogni forma di innovazione tecnologica e richiede pari competenze all'Ufficio, che spesso è costretto a nominare delle figure di Supporto al RUP, ma meglio sarebbe se già all'interno ci fossero delle competenze tecniche maggiori al fine di limitare il ricorso a tali figure esterne e, comunque, nella indifferibile necessità della nomina di garantire ai RUP maggiori tutele nella scelta dei rispettivi Supporti. Non da meno il settore dell'Edilizia Privata ed Urbanistica si sta avvicinando a temi complessi come la rigenerazione urbana e il possibile concretizzarsi di soluzioni relative ad annosi e complessi problemi del territorio (Porto Letizia, Rosen Garden, Collegio...) e richiede quindi la presenza di una figura professionale dalle notevoli competenze. Si richiede quindi una risorsa di provata esperienza alla direzione di un Ufficio Tecnico sia in area di Edilizia pubblica che privata, nonché in ambito urbanistico e che sia aperta e competente sui più recenti sviluppi tecnologici ed orientamenti professionali.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La cessazione di cui sopra, all'effettivo verificarsi, richiederà l'assunzione di un funzionario tecnico categoria D da destinarsi ad assumere il ruolo di P.O. dell'area Edilizia privata ed Urbanistica. La figura dovrà avere un'adeguata preparazione nelle specifiche materie, nonché una spiccata attitudine all'innovazione e la disponibilità ad operare anche trasversalmente ai settori dell'intero ufficio qualora se ne presentasse la necessità, pur con una decisa prevalenza per le materie urbanistiche.</li> <li>- In capo alla Polizia Locale è stato posto anche il SUAP, attualmente seguito da un istruttore amministrativo categoria C part-time, tenuto però conto della complessità e del sempre crescente numero di pratiche che afferiscono a tale ufficio, risulta necessario procedere all'assunzione di un funzionario amministrativo categoria D che possa comunque svolgere i compiti tipici di un agente di Polizia Locale, ma che abbia anche le necessarie competenze nell'ambito delle pratiche amministrative che competono al SUAP e delle attività produttive in particolare. La figura dovrà quindi risultare idonea alla mansione di Agente di Polizia Locale oltre ad avere gli ulteriori requisiti sopra richiesti, dovrà inoltre possedere ottime competenze informatiche, essere aperto all'innovazione e conoscere almeno altre due lingue oltre all'idioma nazionale.</li> <li>- Naturalmente le procedure di assunzione dovranno essere modulate nel triennio tenendo conto anzitutto della capacità assunzionale anno per anno e dell'evoluzioni delle predette cessazioni, nonché del grado d'urgenza di intervento nelle varie aree.</li> <li>-</li> <li>- <b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></li> <li>- La presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al prescritto parere dell'Organo di revisione che lo ha rilasciato in data</li> <li>-</li> </ul>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b></li> <li>- Al fine di valorizzare le figure professionali già presenti negli uffici e di migliorare la funzionalità degli stessi, nonché provvedere, nei limiti dimensionali dell'Ente, alle opportune rotazioni, si è proceduto allo spostamento di un istruttore tecnico di categoria C, dotato di particolari attitudini alla trasversalità e di un'intelligenza volta alla visione laterale dei problemi e delle relative soluzioni, all'Ufficio Segreteria da tempo in sofferenza di personale ed a cui è stato affidato,</li> </ul>

		<p>nella persona del Vice Segretario, il ruolo di “Cabina di Regia” nell’ambito dell’attuazione del PTPCT. Tale spostamento ha innescato, a sua volta la rotazione di ulteriore personale, in particolare l’Operatore Esperto categoria B, assunto con mobilità all’Ufficio Segreteria, è stato per 26 ore destinato all’Ufficio Tecnico settore Lavori Pubblici e mantenuto in Segreteria per le rimanenti 10 ore; il suddetto dipendente curerà anche le pratiche paesaggistiche e potrà essergli attribuito il ruolo di RUP; un ulteriore spostamento ha riguardato un Istruttore Tecnico categoria C che per 26 ore è stato destinato dall’Ufficio Tecnico settore Lavori Pubblici al settore Edilizia Privata ed Urbanistica, mentre conserva 10 ore lavorative settimanali presso l’ufficio di provenienza. Si è inoltre provveduto a stabilizzare una Istruttrice Amministrativa categoria C, proveniente dall’Ufficio Ragioneria, settore Tributi, presso l’Ufficio Edilizia Privata ed Urbanistica, a cui era temporaneamente assegnata, anche con l’intento di creare un efficace collegamento tra quest’ultimo ufficio ed i Tributi in considerazione che la base imponibile dei tributi comunali è perlopiù incentrata sulle proprietà immobiliari.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In attuazione di quanto previsto al punto c) della sezione 3.3.2 si stabilizzerà la dotazione della Segreteria con l’assunzione di un Istruttore Amministrativo categoria C a tempo indeterminato per 36 ore settimanali.</li> <li>- <b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></li> <li>- Tenuto conto degli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 e, per conseguenza, di quanto previsto al punto c) della sezione 3.3.2 si procederà all’assunzione dall’esterno delle seguenti figure:</li> <li>-</li> <li>- <b>Dirigente in area tecnica;</b></li> <li>- <b>Istruttore direttivo amministrativo categoria D</b></li> <li>- <b>istruttore direttivo Polizia Locale categoria D</b></li> <li>- <b>istruttore amministrativo categoria C</b></li> <li>- Tenuto conto delle difficoltà nella stabilizzazione delle nuove assunzioni e dell’elevata onerosità delle procedure concorsuali, si privilegerà l’accesso dall’esterno mediante l’attingimento dalle graduatorie concorsuali vigenti e, in conseguenza di quanto prima riferito circa le volontà di avvicinamento alle proprie residenze dei neo-assunti, si valuteranno con maggiore attenzione le graduatorie vigenti più prossime all’attività lavorativa.</li> <li>-</li> <li>- <b>c) assunzione mediante mobilità volontaria:</b></li> <li>- Da sempre si valutano con attenzione le proposte di mobilità volontaria con particolare attenzione alle professionalità acquisite dai candidati e la relativa utilità per l’Ente, anche in una visione prospettica di durata temporale dell’eventuale apporto atteso, pur nella consapevolezza che spesso le richieste di trasferimento nascono da un malessere sul posto di lavoro che va ben interpretato al fine di evitare che lo stesso si trasferisca all’eventuale nuovo posto di lavoro con un evidente nocumento per l’Ente.</li> <li>-</li> <li>- <b>d) progressioni verticali di carriera:</b></li> <li>- L’Art. 52 bis del Dlgs 165/2001 nella sua nuova formulazione, così come dettata dal DL 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge 106 del 2021, prevede la valorizzazione del personale interno attraverso le progressioni</li> </ul>
--	--	--

		<p>verticali, così come confermato anche dal recente CCNL del personale non dirigenziale. Finalmente uno dei principi di maggior efficacia, che attraverso il riconoscimento delle professionalità aziendali, coniuga la crescita personale con quella aziendale, viene riconosciuto anche in ambito pubblico. La prospettiva di carriera non è solo un appagamento di rivendicazioni di natura salariale, ma evidenzia efficacemente il valore professionale di una persona non solo verso chi è "altro", ma costituisce altresì un forte stimolo personale alla dedizione al proprio lavoro alla crescita personale e professionale e rappresenta un eccezionale elemento di attaccamento all'Ente di appartenenza in un contesto che diventa fortemente simbiotico con innegabili vantaggi per entrambi i soggetti. Il riconoscere il valore del patrimonio umano ai fini del conseguimento dei risultati attesi anche in ambito pubblico può rappresentare quell'elemento di innovazione che anche in un Comune dalla peculiare situazione del mercato del lavoro può fare la differenza e riuscire a modificare la percezione del posto di lavoro pubblico rispetto alle maggiori attrattive sinora espresse dal privato, sia in ambito nazionale che estero data la vicinanza con la Svizzera e le relative dinamiche salariali.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In funzione di quanto previsto circa l'accesso dall'esterno ed in conformità con la nuova normativa e nei limiti dell'effettivo verificarsi della previsione si intendono sfruttare appieno le possibilità attualmente concesse e quindi si prevedono le seguenti progressioni verticali, che, per comodità di immediata comprensione, peraltro coniugando la lettura ad oggi data della norma di rango costituzionale, si correlano con le rispettive posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno:</li> <li>-</li> <li>- <b>Dirigente in area tecnica -- attiva una relativa progressione verticale di un funzionario amministrativo categoria D3 al ruolo di Dirigente in area amministrativa;</b></li> <li>- <b>Istruttore direttivo amministrativo categoria D -- attiva una relativa progressione verticale Istruttore categoria C a istruttore direttivo amministrativo di categoria D;</b></li> <li>- <b>istruttore direttivo Polizia Locale categoria D -- attiva una relativa progressione verticale da Istruttore categoria C a istruttore direttivo tecnico di categoria D;</b></li> <li>- <b>istruttore amministrativo categoria C -- attiva una relativa progressione verticale da collaboratore professionale categoria B3 a istruttore tecnico di categoria C.</b></li> <li>-</li> <li>- <b>e) assunzione mediante forme di lavoro flessibile:</b></li> <li>- Il lavoro mediante forme flessibili ha rappresentato un importante elemento di salvaguardia dell'attività amministrativa durante in momenti di crisi a causa di eventi o situazioni eccezionali e straordinarie o di picchi di lavoro stagionali connessi in particolare alla natura turistica del nostro Comune -che a fronte di meno di 5000 abitanti annovera l'eccezionale numero di oltre 5.100 posti letto turistici. Si procederà ad attivarli, nei limiti della normativa vigente e dei tetti di spesa in essere, qualora le condizioni non possono essere affrontate con le soluzioni ordinarie.</li> </ul>
--	--	--



	-	<p><b>a) priorità strategiche in termine di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b>  Oltre alla formazione obbligatoria, da sempre attivata, soprattutto nelle materie concernenti l'anticorruzione e l'etica, una volta ricostituita una dotazione sufficiente di personale e sempre nell'ottica della progressiva valorizzazione del capitale umano impiegato, in stretta correlazione con gli obiettivi di valore pubblico e secondo la filosofia sottesa di dare la massima enfasi all'utilizzo delle più recenti tecnologie in ogni ambito, si punterà a favorire percorsi formativi in tal senso anche attraverso l'incentivazione dell'utilizzo delle agevolazioni previste per il conseguimento di titoli di studio superiori e specializzazioni.</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative:</b>  La figura del Vice Segretario ha da sempre costituito punto di riferimento delle attività formative interne e di coordinamento per quelle riferibili all'esterno, sia in termini di acquisizione di materiale didattico, di vario genere e formato, che di corsi di formazione. Tenuto conto del nuovo assetto che dovrebbe determinarsi nell'area di diretta responsabilità del Vice Segretario, il suo ruolo in tale contesto sarà sicuramente potenziato con un incremento dei risultati attesi, peraltro già ad oggi notevoli per le dimensioni dell'Ente.</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale:</b>  Come sopra già espresso, saranno concessi tutti i benefici previsti e nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia al fine del conseguimento di titoli di studio superiori o di specializzazione o per l'iscrizione ad ordini professionali, ordinari o separati.</p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi dalla formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riqualificazione e potenziamento delle competenze  <p style="margin-left: 20px;">Come già affermato e come da sempre perseguito, si favorirà l'acquisizione di nuove competenze, soprattutto trasversali, o il potenziamento di quelle già possedute in particolare in ambito linguistico, informatico e tecnico, con particolare attenzione alle nuove tecnologie ed all'utilizzo dei prodotti da esse derivanti.</p> </li> <li>• Livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti  <p style="margin-left: 20px;">A seguito delle previsioni espresse si può prevedere un innalzamento della specializzazione complessiva dei dipendenti e la possibilità futura del conseguimento di titoli curricolari di istruzione superiore.</p> </li> </ul>
--	---	--