

Comune di Terno d'Isola

Provincia di Bergamo



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025 – 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PIAO 2025-2027 approvato con deliberazione di G.C. n. 29 del 24/02/2025
Aggiornato con deliberazione di GC nr. 79 del 06.05.2025

Sottosezione di programmazione – Struttura organizzativa

Il Comune di Terno D'Isola esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione ad aziende, consorzi, società, e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

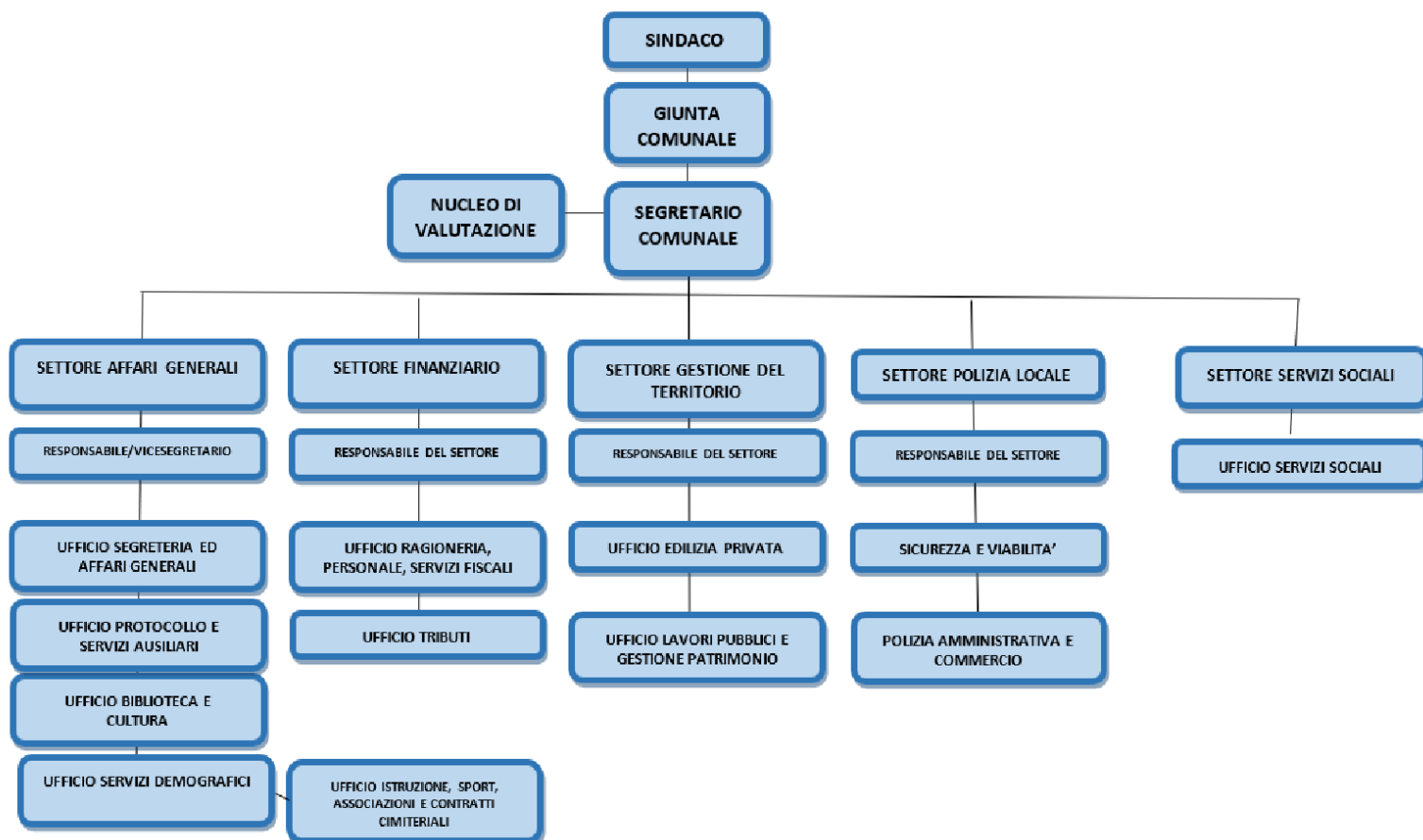
L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

L'organigramma dell'Ente, che recepisce le modifiche già introdotte e che disegna la macrostruttura, è attualmente il seguente:



COMUNE DI TERNO D' ISOLA

MACRO – STRUTTURA ORGANIZZATIVA AGGIORNATA



Sottosezione di p

Programmazione – Organizzazione del lavoro agile

La strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto sono declinati dal Comune di Terno D'Isola mediante il P.O.L.A. (Piano organizzativo del lavoro agile), approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 211 del 29/12/2022.

Sottosezione di programmazione – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessiva, intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e de alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi per la collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Nel dettaglio il **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE** del Comune di Terno d'Isola riporta:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA (personale in servizio) AL 31 dicembre 2024:

TOTALE: n. 27 unità di personale di cui:

- n. 27 a tempo indeterminato
di cui n. 21 a tempo pieno e n. 6 a tempo parziale
- personale a tempo determinato n. 0

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 7 nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex categoria D) così articolate:

- n. 6 con profilo di funzionario
- n. 1 con profilo di Assistente Sociale

n. 18 nell'area degli istruttori (ex categoria C) così articolate:

- n. 3 con profilo di Istruttore agente di polizia locale
- n. 15 con profilo di Istruttore

n. 2 nell'area degli operatori esperti (ex categoria B) così articolate:

- n. 2 con profilo di Esecutore operaio

ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AI DIVERSI SETTORI:

SETTORE AFFARI GENERALI

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE settore AG		
AREA	POSTI COPERTI ALLO STATO ATTUALE	Di cui
degli operatori esperti (ex cat. B)	0	
degli istruttori (ex cat. C)	8	3 p.t.
dei funzionari ed E.Q. (ex cat.D)	3	1 p.t.
TOTALE	11	

SETTORE GESTIONE RISORSE FINANZIARIE

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE settore GRF		
CATEGORIA	POSTI COPERTI ALLO STATO ATTUALE	Di cui
degli operatori esperti (ex cat. B)		
degli istruttori (ex cat. C)	3	1 p.t.
dei funzionari ed E.Q. (ex cat.D)	1	
TOTALE	4	

SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE settore GT		
CATEGORIA	POSTI COPERTI ALLO STATO ATTUALE	Di cui
degli operatori esperti (ex cat. B)	2	
degli istruttori (ex cat. C)	3	
dei funzionari ed E.Q. (ex cat.D)	2	
TOTALE	7	

SETTORE POLIZIA LOCALE

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE settore PL		
CATEGORIA	POSTI COPERTI ALLO STATO ATTUALE	Di cui
degli operatori esperti (ex cat. B)	0	
degli istruttori (ex cat. C)	4 di cui 3 agenti di P.L.	1 p.t.
dei funzionari ed E.Q. (ex cat.D)	1	
TOTALE	5	

Programmazione strategica delle risorse umane

a) Capacità assunzionali calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito nella l. 58/2019, e del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

Il Comune di Terno d'Isola evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,94%

spesa di personale 2023 (al netto della sp. X cat. Protette)	972.424,07	21,74 %
--	------------	----------------

media entrate correnti triennio '21-23 (M)	4.513.704,07	ente che si colloca sotto il valore soglia
--	--------------	--

Pertanto, il Comune di Terno d'Isola potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto **2023**, pari a € 981.424,07, per assunzioni a tempo indeterminato sino ad un massimo di:

anno	2025	2026
%	26,0	
Importo max	€ 255.170,26	Nel limite di eventuali cessazioni nel rispetto del tetto previsto dalla normativa in termini di incidenza del personale sulle entrate correnti

L'incremento della spesa di personale (macro aggregato 01 e U01.03.02.12.001/002/003/999) triennale potenziale pertanto è così definito:

	anno	2025	2026
a)	<i>Spesa personale rendiconto 2023</i>	€ 981.424,07	
b)	<i>Importo incremento</i>	€ 255.170,26	
c)	<i>Limite spesa di personale</i>	€ 1.236.594,33	
d)	Limite spesa di personale valore soglia 26,90% della “Media entrate al netto del FCDE”	€ 1.214.186,40	€ 1.214.186,40
e)	Incremento massimo teorico (d- spesa di personale 2023)	€ 232.762,33	
g)	Riduzione delle facoltà assunzionali ex art. 11-bis D.L. 135/2019 (<i>incremento P.O.</i>)	€ 2.084,49	€ 2.084,49
	Budget potenziale max di incremento per assunzioni a tempo indeterminato	€ 230.677,84	

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%, il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionali aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex articolo 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025-2027, con riferimento all’annualità 2025, di euro 230.677,84, con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di euro 1.214.186,40.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali previste, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell’anno 2025 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:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 euro 981.424,07 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 230.677,84

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE euro 1.212.101,91 ≥ SPESA DI PERSONALE presunta 2025 euro 1.203.762,00

Dato atto che:

- 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.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, 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 l. 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 1.153.544,47

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025 assoggettata a limite: euro 779.800,00

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Nel corso dell'anno 2025 si valuterà l'opportunità di utilizzare dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, previo assenso dei lavoratori interessati e autorizzazione delle amministrazioni di appartenenza, ai sensi e nei limiti previsti dall'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 come novellato dall'art. 3, comma 6-bis, della L. n. 74/2023, nei limiti di legge.

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla L. 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 11.146,32

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: euro 0 (spesa presunta)

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito dalla 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'articolo 27, comma 9, lettera c), del D.L. 66/2014 convertito dalla L. 89/2014 di integrazione dell'articolo 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008, convertito dalla L. 2/2009;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'articolo 243 del d.lgs. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Terno D'Isola **non** soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) 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:
n. 1 funzionario amministrativo dal 31/01/2025
- ANNO 2026: nessuna cessazione prevista
- ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Nota: valori di riferimento costi singolo dipendente riferiti al CCNL in vigore nel 2022 per confronto omogeneo con valori limite

CATEGORIA	SPEA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2022 x 13 mensilità + i.i.s., ind. vigilanza, ind. qualif., ind. nidi)	ONERI CONTRIBUTIVI (cpdel 23,8%, inadel 2,88%, 1,2% inail)	TOTALE
A			
B1			
B3	€ 21.712,09	€ 6.053,33	€ 27.765,42
C	€ 24.117,89	€ 6.724,07	€ 30.841,96
C agente PL	€ 25.098,29	€ 6.997,40	€ 32.095,69
D	€ 26.174,19	€ 7.297,36	€ 33.471,55
D ufficiale PL	€ 27.154,59	€ 7.570,70	€ 34.725,29

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti del DUP 2025-2027 e nella modifica del modello organizzativo si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2026:

RISPETTO LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALI 2026

Tenuto conto delle assunzioni e delle cessazioni previste nell'anno 2025, che determinano una maggiore spesa di personale pari a € 75.575,51 (calcolata in ragione d'anno), il budget assunzionale determinato per l'anno 2026 risulta pari a € 155.102,70 (€ 230.677,84 – € 75.575,14).

Per l'anno **2026** non sono previste modifiche alla dotazione organica.

Progressioni in carriera

Per l'anno **2026 e 2027**, non si prevedono progressioni in carriera

Per l'anno **2027** non sono previste modifiche alla dotazione organica.

La situazione finale risulterebbe:

Categorie	31-dic-24	31-dic-25	31-dic-26	31-dic-27
Funzionari (ex cat. D)	7	8	8	8
Istruttori (ex cat. C)	18	19	19	19
Operatori esperti (ex cat.B3 e cat. B)	2	4	4	4
TOTALE	27	31	31	31

d) certificazioni del Revisore dei conti

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore 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 favorevole.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori

Per il momento non sono previsti spostamenti di personale tra i settori gestionali dell'ente

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti

Si ritiene di procedere alla copertura dei posti a tempo pieno e indeterminato attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex articolo 34-bis del d.lgs.

165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria

Per le assunzioni si ritiene di procedere anche mediante mobilità volontaria esterna.

d) progressioni verticali di carriera

Con deliberazione della G.C. n. 61 del 16/04/2024, è stato individuato il percorso regolamentare e definiti anche in termini temporali.

Nel triennio in esame non sono previste progressioni verticali in carriera.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile – limite di spesa annuo € 11.146,32

L'art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di € 11.146,32 annuo di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

Non sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibili, a meno di valutare l'utilizzo di "contratti formazione lavoro", o personale assunto ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 (scavalco d'ecedenza).

Si prevede di attivare assunzioni a tempo determinato nel triennio 2025-2027, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile, nel limite di spesa per lo stesso titolo dell'anno 2009, compatibilmente con le risorse finanziarie messe a disposizione nel bilancio di previsione e nel rispetto del contenimento della spesa del personale. Tali assunzioni saranno finalizzate a garantire il mantenimento degli standard gestionali e saranno attivate in particolare in caso di sostituzione di personale assente per lungo periodo o per l'attuazione di progetti di particolare rilevanza.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale

Non sono attivabili "stabilizzazioni di personale" ex art. 20 D.Lgs 75/2017.

Convenzioni ex art. 14 CCNL 22.01.2004 e comandi: L'Ente, in caso di cessazioni impreviste e/o per la necessità di avere in servizio professionalità, si riserva di approvare convenzioni con altri Enti ai sensi degli artt. 23 del CCNL 16.11.2022 per l'utilizzo a tempo parziale di altra professionalità per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, al fine di garantire la funzionalità del servizio. Inoltre, l'Ente, per gli stessi motivi, si riserva di attivare

l'istituto del comando. La spesa relativa, per la parte di costo di competenza del comune, proporzionale alle ore effettivamente prestate a favore dell'ente, viene di regola coperta con i risparmi derivanti dalla cessazione, non rientra nel computo della spesa per lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9 c. 28 del D.L.78/2010 (parere della Corte Conti sezione autonomie n. 23/2016), è computata nella spesa di personale e soggetta ai limiti di cui all'art. 1 c. 557 della L. 296/2006.

Incarichi a tempo determinato ex art. 110 comma 1 TUEL: L'Ente si riserva di bandire apposite procedure pubbliche finalizzate alla costituzione di rapporto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 TUEL comma 1, a soggetto dotato di elevata ed idonea capacità professionale a cui affidare la direzione dell'area, attesa l'urgenza di garantire la piena operatività degli uffici a rilevante valore strategico e nel rispetto dei vincoli in materia di bilancio.

MODALITA' DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Ciascun titolare di incarico di EQ, responsabile dell'assunzione del personale del settore di competenza, ha la facoltà di scegliere la modalità di reclutamento di personale tra le seguenti:

- procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001
- procedura di utilizzo per scorrimento delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni previo accordo tra le amministrazioni interessate, ai sensi dell'art. 3 comma 61
- della legge 24.12.2003 n. 350, nel limite della capacità assunzionale indizione di concorso pubblico ex art. 35 comma 3-bis del D.Lgs. 165/2001, nel limite della capacità assunzionale.

Oltre a quanto espressamente previsto nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 si definisce la seguente priorità, rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato: "avviare l'assunzione di personale, esclusivamente nell'ipotesi di collocamento a riposo, dimissioni volontarie o trasferimento per mobilità presso altro Ente da parte di personale della medesima area/servizio, con pari entità numerica e profilo professionale del personale eventualmente uscente, nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente".

Al fine di sopperire alle difficoltà di reclutamento di personale e nelle more di definizione delle procedure di assunzione, si stabilisce di incaricare i responsabili di settore, ognuno per quanto di propria competenza, di promuovere la stipula di convenzioni tra enti locali finalizzate all'utilizzo temporaneo, a tempo parziale, di dipendenti di altri enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022.

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE 2025-2027 E PIANO DI AZIONI POSITIVE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

L'obiettivo per il triennio è programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Nel rispetto di quanto previsto dalla Direttiva del 16.01.2025 emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione, ogni dipendente sarà tenuto a partecipare ad una settimana di formazione obbligatoria pari a 40 ore.

La direttiva ha come obiettivo principale il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini.

La direttiva introduce una responsabilità diretta per i dirigenti pubblici, che dovranno garantire che ogni lavoratore riceva una formazione adeguata. Sarà inoltre compito delle amministrazioni monitorare l'efficacia di questi percorsi formativi e verificare che i risultati si traducano in un valore concreto per la collettività.

Finalità strategiche: I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo e per vario titolo (es, congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

Il Comune di Comune di Terno d'Isola assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocamento presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

PIANO DI AZIONI POSITIVE

Azione positiva 1: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.