



PROMOZIONE  
Agenzia Regionale del Turismo

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
(PIAO)  
TRIENNIO 2024 - 2026**

**Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano**

**Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

## Riferimenti normativi

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 1, comma 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- Linee di indirizzo Regionali per la predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Agenzie Regionali approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1427 del 24/10/2022;

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane, finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e ad assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

In quanto atto di programmazione (da coordinare con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi – performance – nonché con i modelli organizzativi scelti) si colloca a monte della gestione operativa del personale.

Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere aggiornato annualmente con la conseguenza che, di anno in anno, può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'A.Re.T. Pugliapromozione potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

L'introduzione del PTFP ha comportato il superamento del concetto di dotazione organica, quale contenitore statico da cui partire per la definizione del fabbisogno di personale, a favore di un modello più flessibile, finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, dunque, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e dagli stanziamenti di bilancio. La dotazione organica si sostanzia, di fatto, in una



spesa potenziale massima sostenibile, prevista dalla normativa vigente, che non può essere superata dal PTFP.

Le Agenzie regionali, pur essendo dotate di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica, coerentemente a quanto previsto dalle relative leggi istitutive, sottopongono al controllo della Giunta regionale alcuni atti fondamentali, tra cui l'approvazione della dotazione organica, e, conseguentemente, del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP).

Ed infatti, l'art. 25 della L.R. n. 26/2013 - Norme in materia di controlli, che ha introdotto specifiche disposizioni in materia di controlli sugli Enti vigilati dalla Regione, ivi incluse le Agenzie, dispone che "(...) alla Giunta Regionale Puglia competono le azioni di coordinamento, programmazione e controllo delle società controllate, delle Agenzie, aziende sanitarie, autorità regionali, fondazioni, organismi ed enti comunque denominati e di qualsiasi natura giuridica, dei quali la Regione detiene il controllo, e che per tali finalità esercita il proprio ruolo di indirizzo mediante l'emanazione di istruzioni, regolamenti, linee guida e indicazioni operative (...)".

Pertanto, la Regione Puglia, tenuto conto di quanto previsto dall'ordinamento regionale in materia di controlli interni, con deliberazione di Giunta regionale n. 1427 del 24 ottobre 2022 ha emanato le nuove "Linee di indirizzo Regionali per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) delle Agenzie Regionali" con la precipua finalità di fornire una metodologia operativa comune, nonché criteri specifici ed uniformi per l'elaborazione e predisposizione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale delle Agenzie, alla luce dell'evoluzione del quadro normativo nazionale di riferimento.

In particolare, è utile qui richiamare alcuni punti essenziali delle Linee di indirizzo in argomento.

### ***Punto 3 "Il Piano triennale dei fabbisogni di personale delle Agenzie Regionali - Struttura e modalità di definizione".***

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ai sensi dell'art. 4 del Decreto Interministeriale del 24 giugno 2022, deve indicare la consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, e deve evidenziare, distintamente per ciascuno dei tre anni di riferimento:

- i. la capacità assunzionale dell'Agenzia, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- ii. la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- iii. le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

iv. le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche i termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

v. le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

### ***Punto 5 “Vincoli assunzionali di natura finanziaria”***

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale deve indicare le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge.

Il piano triennale deve indicare, per ogni anno, le risorse finanziarie destinate all’attuazione dello stesso, quantificandole sulla base dei:

1. costi del personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella
2. espandibile in relazione all’eventualità di un ritorno al tempo pieno;
3. possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
4. costi del personale con contratto a tempo determinato, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. n. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall’art. 9, comma 28, del Decreto-legge 78/2010. Nel Piano devono essere rese manifeste le ragioni sottese alle scelte effettuate con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, indicando i Fondi su cui grava il personale a T.D. (Fondi ordinari, Comunitari, Statali, Regionali), e dando puntuale giustificazione del ricorso a finanziamento dei suddetti incarichi a T.D. con risorse proprie;
5. risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all’anno precedente, nel rispetto dell’articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012;
6. costi in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
7. costi necessari per l’assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d’obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
8. costi connessi ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all’utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

In applicazione delle vigenti norme di contenimento della spesa del personale, i Piani triennali del Fabbisogno di Personale devono essere compatibili con la cornice finanziaria delle Agenzie, e devono essere redatti tenendo conto dei diversi vincoli imposti tanto dalla vigente disciplina nazionale, applicabile per analogia, quanto da quella regionale. In particolare, si richiamano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti limiti:

- Limite massimo potenziale della spesa (art. 6, D. Lgs. n. 165/2001);
- Limite capacità assunzionali dettate dal Turn over (art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);
- Limite spesa del personale (art.1, comma 557, L. n. 296/2006);
- Limite spesa del personale (art.1, comma 557 - bis, L. n. 296/2006);
- Limite spesa del personale inferiore alla spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011/2013 (art.1, comma 557 - quater, L. n. 296/2006);
- Legge Regionale n. 1/2011.

In applicazione delle suddette disposizioni normative vigenti in materia di programmazione del fabbisogno di personale, si evidenzia quanto segue:

<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</b></p> <p>Si prende atto preliminarmente dell'inesistenza di situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o finanziarie, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, si rileva la consistenza del personale in servizio:</p> <p><b>TOTALE: n. 58 unità di personale</b></p> <p><i>di cui:</i></p> <p><b>n. 58 a tempo indeterminato</b> n. ZERO a tempo determinato n. 58 a tempo pieno n. ZERO a tempo parziale</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 0 (Zero) Dirigente</p> <p>n. 38 cat. D <i>così articolate:</i> n. 38 con profilo di Funzionario direttivo</p> <p>n. 20 cat. C <i>così articolate:</i> n. 20 con profilo di Istruttore amministrativo</p>
--	--

	Categoria	Posti in dotazione organica vigente (DO)	Posti in servizio al 31.12.2023	Posti vacanti in Dotazione Organica (DO-PIS)
	Dirigenza	4	0	4
	D	50	38	12
	C	26	20	6
	B	0	0	0
	A	0	0	0
	TOTALE	80	58	22
	*La Dotazione organica vigente è stata approvata con Deliberazione di giunta regionale 16/05/2022 nr. 712/2022 .			
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p>In questa Sezione si illustra la programmazione e la definizione del bisogno di risorse umane dell'Ente, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di servizi.</p> <p><b>a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p><i>Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha previsto, a decorrere dal 1 gennaio 2011 che Regioni e Enti Locali possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti della capacità assunzionale derivante da una quota percentuale della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente – capacità assunzionale “di competenza”.</i></p> <p><i>L'art.3, comma 5 del decreto-legge n.90 del 2014 ha disposto che le Regioni e gli enti locali procedano ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente alla medesima spesa sostenuta per il personale di ruolo cessato nell'anno precedente, a partire dal 2019 (per gli anni precedenti tale percentuale era inferiore).</i></p>			

*A seguito della conversione in Legge n. 26 del 28/03/2019 del decreto-legge n.4 del 28/01/2019, sono state introdotte disposizioni che modificano le modalità di calcolo della capacità assunzionale delle regioni, degli enti, nonché degli enti locali, allo scopo specifico di fronteggiare le difficoltà organizzative derivanti dall'entrata in vigore del cosiddetto istituto della "Quota 100" e della conseguente riduzione del personale in servizio.*

*In particolare, l'art. 14-bis è intervenuto sulla disciplina vigente in materia di facoltà assunzionali, modificando l'art. 3 del decreto-legge n.90/2014:*

- *viene modificato il comma 5, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni attualmente previsti), utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;*
- *viene introdotto il comma 5-sexies in base al quale per il triennio 2019/2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. ((Tali disposizioni si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58)).*

Rilevato che, pertanto, la capacità assunzionale dell'A.Re.T. Pugliapromozione per l'anno 2024 è determinata assommando:

- i resti (eventuali) della capacità assunzionale dei 5 anni precedenti, in quanto non integralmente utilizzati;
- la capacità assunzionale di "competenza", sorgente dalle cessazioni dell'anno precedente;
- la capacità assunzionale aggiuntiva sorgente dalle eventuali cessazioni previste nell'anno corrente, utilizzabile solo da data posteriore all'avvenuta cessazione del personale interessato.

Considerato che, alla luce di quanto sopra, la capacità assunzionale dell'A.Re.T. Pugliapromozione è determinata come segue:



ANNO 2024		
TURN-OVER (CESSAZIONI 2019 - 2022)	RESIDUO AA.PP.	156.229,49
TURN-OVER (CESSAZIONI 2023 NON ANCORA SOSTITUITE)	ANNO PRECEDENTE	127.508,65
TURN-OVER (CESSAZIONI PREVISTE, UTILIZZABILE DA DATA CESSAZIONE ANNO 2024)	ANNO CORRENTE	ZERO
<b>TOTALE TURN-OVER DISPONIBILE</b>		<b>283.738,14</b>
TOTALE TURN-OVER UTILIZZATO PER LE ASSUNZIONI PREVISTE NEL SEGUITO		278.564,28
<b>TOTALE TURN-OVER RESIDUO FINALE</b>		<b>5.173,86</b>

A seguire si espone la capacità finanziaria assunzionale sul triennio 2024-2026:

Capacità assunzionale	Anno		
	2024	2025	2026
Risorse in bilancio	-	5173,86	5.1763,86
Economie derivanti da cessazioni	283.738,14	-	66.333,06
Economie derivanti da progressioni tra categorie	-	-	-
<b>Totale (a)</b>	<b>283.738,14</b>	<b>5.173,86</b>	<b>71.506,92</b>
Spese derivanti da PTFP 2023/2025 e precedenti in corso di realizzazione	278.564,28	-	66.333,06
<b>Totale (B)</b>	<b>278.564,28</b>	-	-
<b>Totale Risorse Disponibili PTFP 2023/2025 (a-b)</b>	<b>5.173,86</b>	<b>5.173,86</b>	<b>5.173,86</b>

**a.2) Verifica del rispetto del limite massimo potenziale della spesa del personale**

Dai rendiconti del triennio 2011 - 2013 risulta la consistenza della spesa



sostenuta per il personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296) e pertanto il valore medio riferito al triennio risulta essere pari a **EURO 3.641.874,00**, limite massimo entro il quale la spesa per il personale deve essere contenuta (spesa al lordo degli oneri riflessi e IRAP, con esclusione degli oneri per i rinnovi contrattuali).

Valore medio di riferimento 2011-2013: Euro <b>3.641.874,00</b>
---

Spesa di personale prevista per l'anno 2023: Euro <b>2.661.344,78</b>
---

#### **a.3) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Determinazione del Direttore generale nr. 75 del 05/03/2024, con esito negativo.

#### **a.4) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Il Piano Triennale del Fabbisogno del personale è stato predisposto secondo le Linee di indirizzo regionali per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PFTP) delle Agenzie Regionali approvate con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 1427 del 24/10/2022.

#### **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, delle quali quelle previste per l'anno corrente hanno concorso, *ut supra*, a determinare la quota di turn-over disponibile per nuove assunzioni a tempo indeterminato:

##### **CESSAZIONI:**

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista;

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista;

ANNO 2026: nr. 2 Dipendenti Area dei Funzionari e dell'Elevata Qual. (Cat. D);

CESSAZIONI						
Categoria	Anno 2024 (unità)	Anno 2025 (unità)	Anno 2026 (unità)	Totali	Importo Unitario	Totale
<b>Dirigenza</b>	0	0	0	0	0	0
<b>D</b>	0	0	2	2	33.166,53	66.333,06
<b>C</b>	0	0	0	0	0	0
<b>B</b>	0	0	0	0	0	0
<b>A</b>	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	0	0	2	2		66.333,06

**c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) nonché nella Sezione 2.2 Performance del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

*La Struttura Amministrativa necessita di essere implementata al fine di dar seguito all'attuazione dell'atto organizzativo ed organigramma approvati con Deliberazione della Giunta Regionale 712 del 16.05.2022.*

*Nell'anno 2023 è cessato dal servizio l'unico dirigente presente nell'Ente che pertanto è sprovvisto di figure dirigenziali in organico.*

***Si evidenzia pertanto il fabbisogno di n. 1 unità come Dirigente di struttura complessa (Direttore Amministrativo) e nr. 2 unità dirigenziali di tipo amministrativo contabile.***

*Nell'anno 2024, si registra la necessità di ampliare di nr. 2 unità il numero dei funzionari di categoria D, attraverso processi tesi alla valorizzazione del personale interno e pertanto mediante **progressioni verticali**, nei limiti consentiti dalla normativa vigente.*

*Nell'anno 2026, a seguito della cessazione dal servizio di nr. 2 unità dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, si dovrà tenere conto della necessità di garantire la continuità dei servizi e delle attività espletate dagli Uffici della struttura amministrativa attraverso il reclutamento di due unità nella stessa categoria e profilo amministrativo.*

**d) certificazioni del Collegio sindacale:**

	<p>Si da atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Collegio sindacale per l'accertamento della conformità alla normativa vigente, nonché per l'asseverazione, ottenendone parere positivo con Verbale n. 4 del 22/03/2024;</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b></p> <p><i>Non si ritiene necessario apportare modifiche alla distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.</i></p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p><u>Annualità 2024:</u></p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto di Direttore Amministrativo attraverso Reclutamento Ordinario con procedura di mobilità volontaria (art. 30 D.Lgs. 165/2001) e con successivo atto di conferimento incarico del Direttore generale;</i></p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 2 posti di Dirigenti di tipo amministrativo contabile, attraverso Reclutamento Ordinario (art. 35 comma 3 bis lettera b) del D.Lgs. 165/2001;</i></p> <p><u>Annualità 2026:</u></p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 2 posti di Funzionario Direttivo (Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione) attraverso Reclutamento Ordinario (art. 35 comma 3 bis lettera b) del D.Lgs. 165/2001;</i></p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> NO</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p><u>Annualità 2024:</u></p> <p><i>Ritenuto di procedere a progressioni verticali ex art. 22 comma 15 D.Lgs. 75/2017 per nr. 2 unità;</i></p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p>





3.3.4 Formazione del personale

**a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

*L'Aret definisce come ambiti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico, le seguenti materie:*

- *Prevenzione della Corruzione;*
- *Anticorruzione e Codice di comportamento;*
- *Trasparenza e Privacy;*
- *Regolamento UE 2016/679 in materia di privacy;*
- *Piao;*
- *Project Management;*
- *Nuovo codice dei contratti;*
- *Rendicontazione/ Fondi Europei;*

**b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**

Le attività formative verranno attivate mediante iniziative di formazione in house del personale in possesso delle skills specifiche nei predetti ambiti ovvero mediante il ricorso a soggetti esterni (enti di formazione) specializzati nelle materie strategiche oggetto di qualificazione e potenziamento delle competenze;

L'Ufficio Risorse Umane dell'A.Re.T. Pugliapromozione in raccordo con il Servizio Formazione e Trasporti provvederà alla programmazione annuale ed alla attivazione delle iniziative di formazione in raccordo con la Direzione generale.

**c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

L'Aret agevola l'accesso del personale dipendente a percorsi di istruzione e qualificazione (laureato e non) attraverso l'attuazione di politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione studio-lavoro.

**d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**

- riqualificazione e potenziamento delle competenze;
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;
- miglioramento organizzativo nella gestione dei progetti mediante il project management;

PugliaPromozione  
Agenzia Regionale del Turismo  
Verbale del Collegio Sindacale

Verbale n.4 /2024

L'anno 2024, il giorno 22 del mese di marzo, alle ore 09:30 a seguito di convocazione del Presidente, si è riunito presso la sede della Direzione generale sita in Fiera del Levante-Padiglione 172 il Collegio dei Sindaci, per discutere il seguente ordine del giorno:

- 1) ***Parere sulla proposta revisione ed aggiornamento del “Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2024/2026 e Piano assunzionale”;***
- 2) ***Varie ed eventuali.***

Sono presenti:

Dott. Luigi LORUSSO -Presidente  
Dott. Walter GELORMINO – Sindaco effettivo  
Dott. ssa Nicoletta TUTINO – Sindaco effettivo

Il Collegio, prende atto della documentazione trasmessa dall'Ufficio Risorse Umane dell'A.Re.T. Pugliapromozione, relativamente al Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2024/2026 e piano assunzionale”.

Si da atto che con precedente verbale nr. 8/2023 del 31 maggio 2023, esprimeva proprio parere in riferimento al ***“Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2023/2025 e Piano assunzionale”***, predisposto dalla Direzione generale e con verbale nr. 17 del 20 dicembre 2023 esprimeva successivo parere favorevole in riferimento all'aggiornamento e revisione dello stesso Piano 2023/2025.

L'approvazione da parte del Direttore generale del suddetto ***“Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2023/2025 e Piano assunzionale”***, inserito all'interno del ***“Piano Integrato di attività ed organizzazione PIAO”*** dell'A.Re.T. Pugliapromozione, è avvenuta con **Determinazione del Direttore generale nr. 255 del 05 giugno 2023.**

Il PIAO rappresenta un importantissimo documento con il compito di assemblare e inglobare i principali strumenti di programmazione operativa al fine di coordinare, sin dai primi mesi dell'anno, le diverse azioni contenute nei singoli Piani, e fra questi il ***Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2023/2025 e Piano assunzionale***, redatto ai sensi dell'art. 6 comma 5 del D.L. n. 80/2021 convertito con L. 113/2021.

Il Collegio prende atto che alla data del 31/12/2023 l'A.Re.T. Pugliapromozione risulta avere nr. 58 unità di personale a tempo indeterminato, viste le nr. 3 cessazioni dal servizio avvenute nel corso dell'anno 2023, fra le quali una unità di ruolo dirigenziale, collocata in pensione dal 01 maggio 2023.



Si premette che:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 1, comma 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Viste

— le Linee di indirizzo Regionali per la predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Agenzie Regionali approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1427 del 24/10/2022;

Dato atto che

- con la D.D. del D.G. 16.10.2023, n. 481, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024-2026;
- con la D.D. del D.G. 17.01.2024, n. 8, è stata approvata la prima variazione al Bilancio di Previsione 2024-2026;
- con la Determinazione del Direttore generale 11.03.2024, n. 85 è stata approvata la seconda variazione al Bilancio di Previsione 2024-2026;

Il Collegio ha preso atto che i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale, in cui la programmazione dei fabbisogni risulta contenuta nei limiti di cui all'art. 1, comma 557, L. 296/2006, rispetto alla media 2011-2013, come di seguito riportato:

Dai rendiconti del triennio 2011 – 2013 si verifica che la consistenza della spesa sostenuta per il personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296) e pertanto il valore medio riferito al triennio risulta essere pari a **EURO**

**3.641.874,00**, limite massimo entro il quale la spesa per il personale deve essere contenuta (spesa al lordo degli oneri riflessi e IRAP, con esclusione degli oneri per i rinnovi contrattuali).

La spesa per l'anno 2023 indicata nel documento di programmazione, risulta essere pari ad **euro: 2.661.344,78**.

Il collegio ha preso atto della determinazione della capacità assunzionale sul triennio 2023-2025 sulla base delle economie derivanti dalle cessazioni, nonché delle spese derivanti dal PTFP 2023-2025 sulla base della programmazione espressa.

RITENUTO che nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale e che pertanto con particolare riferimento al Piano Triennale dei fabbisogni del personale (PTFP);

Il Collegio, tanto premesso rileva una puntuale applicazione della vigente normativa, conforme alle disposizioni nel tempo intervenute e contenuta nei valori finanziari consentiti, fermo restando il principio della possibilità assunzionale "nei limiti delle proprie capacità di Bilancio".

Come previsto dalle Linee di indirizzo Regionali per la predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Agenzie Regionali approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1427 del 24/10/2022 il PTFP espone i tre passaggi metodologici:

- Definizione delle risorse finanziarie;
- Rilevazione dei fabbisogni di personale;
- Definizione del fabbisogno di personale dell'Agenzia;

La spesa corrispondente ad ogni annualità del piano di fabbisogno di personale 2024-2025-2026, alla luce delle revisioni apportate alla documentazione, è contenuta nei limiti degli stanziamenti di bilancio a tal fine destinati.

Sostanzialmente sotto il punto di vista economico e finanziario non si rilevano modifiche in relazione alla programmazione esposta e si rileva che la programmazione assunzionale 2024 sostanzialmente riprende la programmazione già descritta nel 2023, le cui procedure non sono state avviate nel corso della suddetta annualità.

E' stato esaminato l'assetto organizzativo dell'Ente, come approvato con Deliberazione di Giunta Regionale nr. 712 del 16 giugno 2022, verificando la corretta rilevazione dei fabbisogni descritti.

Si prende atto:

- della elencazione a titolo illustrativo dei programmati pensionamenti/cessazioni dal servizio, che potrà essere oggetto di variazione nel triennio di riferimento;
- della indicazione dei budget assunzionali relativi al quinquennio antecedente c.d. resti assunzionali, utilizzati in programmazione;
- della proposta del piano di reclutamento con l'indicazione delle tipologie, destinazioni, modalità e spese secondo la vigente normativa in materia assunzionale;

Per quanto sopra espresso il COLLEGIO esaminato la proposta di revisione ed aggiornamento dei Piano Triennale del Fabbisogno di Personale,

#### ATTESTA

che la proposta di Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 risulta finalizzata all'ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche disponibili e persegue obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, indicando le risorse finanziarie in attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

#### CERTIFICA

che l'Ente ha predisposto la proposta di Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026, nel rispetto dei vincoli finanziari, degli obblighi e delle prescrizioni previste dalla normativa in materia assunzionale sopra richiamata;

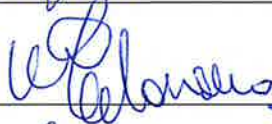
Esauriti i lavori svolti alle ore 10:15 congiuntamente nella riunione, il Presidente, prima di dichiarare chiusa la riunione, propone ai colleghi, i quali concordano favorevolmente, di approvare il presente verbale, composto da n. 4 pagine, il quale verrà successivamente sottoscritto ed inviato al Direttore Generale per gli adempimenti conseguenti e l'acquisizione e conservazione dello stesso agli atti dell'Agenzia.

Il Collegio sindacale

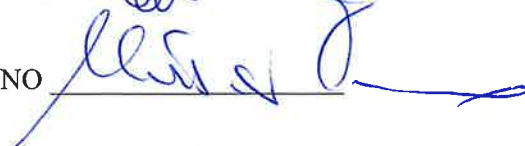
Dott. Luigi LORUSSO



Dott. Walter GELORMINO



Dott. ssa Nicoletta TUTINO



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
(PIAO)  
TRIENNIO 2024 - 2026**

**Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale**  
**3.3.4 - Stralcio dedicato alla formazione del personale**

## 1. Premesse e riferimenti normativi

L'Aret Pugliapromozione nell'ambito della gestione del personale, programma annualmente l'attività formativa a favore del proprio personale con lo scopo di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, così come stabilito nel **Titolo IV Rapporto di Lavoro, Capo V - Formazione del personale** (articoli da 54 a 56), del CCNL Funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022).

Il presente documento sarà oggetto di "confronto" sindacale, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettera i), del CCNL-2022.

Il valore della formazione professionale dei dipendenti assume una rilevanza strategica come strumento di innovazione e di sviluppo delle competenze a sostegno dei processi di innovazione.

Gli interventi formativi sono mirati alla crescita della qualificazione professionale del personale e a garantire a ciascun dipendente la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura.

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.

Soprattutto negli ultimi anni, la formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide che coinvolgono la pubblica amministrazione.

Le attività formative sono programmate e gestite tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

I principali riferimenti normativi utilizzati nel programmare le attività formative sono:

- il **d.lgs. 165/2001, 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"*;
- gli **artt. da 54 a 56 del CCNL-2022**, che stabiliscono i principi generali e le finalità della formazione; i destinatari e processi della formazione; la pianificazione strategica di conoscenze e dei saperi;
- 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. 33/2013 e il d.lgs. 39/2013**), 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:
  - ⇒ **livello generale**: rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  - ⇒ **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 DPR 16 aprile 2013, n. 62, recante "**Regolamento recante codice di comportamento dei**

**dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165**” ed, in particolare l'articolo 15, comma 5, che recita *“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 **Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, 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 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;”*
- 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. ...”.*

## 2. Programma formativo per il triennio 2024-2026

Nel Piano di formazione 2024 sono previste attività formative e/o di aggiornamento (corsi/focus) aventi carattere trasversale - rivolti a dipendenti e collaboratori che operano in diversi settori/servizi dell'ente - e carattere settoriale

Il Piano formativo per il 2024 si inserisce nella Programmazione triennale già delineata nel PIAO 2023-2025 sviluppandosi, coerentemente, nelle aree tematiche di seguito riportate.

Specifiche sezioni del Piano sono inoltre dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza, legalità e legittimità delle azioni pubbliche, obblighi e adeguamenti digitali, tutela della *privacy*, codice di comportamento (disciplina generale e regolamento interno )  
fabbisogni formativi sono individuati, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e dal Responsabile delle Risorse Umane, sentiti il RTD e il RPP in relazione ai corsi afferenti la materia del digitale e quella della sicurezza nei luoghi di lavoro. Nello specifico, la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente concerne i seguenti temi

- ❖ Anticorruzione, trasparenza e tutela della *privacy* collegata alla trasparenza amministrativa;
  - ❖ Codice di comportamento “generale” e specifico di ente;
  - ❖ GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati;



- ❖ CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;
- ❖ Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per ogni tema individuato saranno esaminate le modalità di erogazione della formazione e/o dell'aggiornamento, considerando anche le università, ma altresì esaminando - verifiche di mercato - scrupolosamente il mondo della formazione privata per individuare i soggetti e/o gli enti più qualificati e al contempo idonei agli scopi formativi e allo status di competenze, conoscenze e mansioni dei dipendenti dell'ARET. Si procederà, dunque, in dettaglio con l'individuazione e la definizione dello specifico target, dei singoli moduli, durata, docenze, modalità di erogazione. Il rilascio della certificazione individuale e la idoneità dei corsi/focus alla qualificazione dell'ente come Stazione Appaltante sono obiettivi e altresì criteri di scelta. Si intende, inoltre, acquisire una modalità formativa di carattere dinamico, che coinvolga attivamente i dipendenti: ciò anche al fine del corretto conseguimento sostanziale dei contenuti formativi/di aggiornamento. A questo fine, saranno considerate opzioni che prevedano brevi test finali e/o sondaggi svolti internamente, anche ai fini della verifica delle scelte operate nell'ambito del Piano formativo. Al contempo, si prevede di gestire la partecipazione a corsi di formazione/focus promossi e organizzati dalla Regione Puglia o da altri soggetti pubblici regionali, universitari, locali. Sarà dato spazio, inoltre, alla formazione e all'aggiornamento in house con i Responsabili delle Risorse Umane, del Responsabile Patrimonio (RPCT), il Nucleo di Valutazione, il RTD, considerando che la crescita di competenze passa anche dal confronto interno, seguendo un approccio concretamente orientato e in ciò specificamente costruttivo, volto a mettere insieme esperienze e ad indirizzare nelle corrette interpretazioni attraverso una puntuale conoscenza dell'ente. Il Piano potrà essere aggiornato ed integrato nel corso dello stesso in corso, a fronte di specifiche esigenze formative che dovessero insorgere, anche in relazione a motivate richieste individuali che saranno opportunamente vagliate dai Responsabili coinvolti nella gestione e tenuta del Piano formativo.

### **3. Modalità e regole di erogazione della formazione**

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula, presso locali messi a disposizione dall'ente;
2. Formazione in presenza a convegno (presso sedi indicate dal soggetto organizzatore);
3. Formazione in modalità *webinar* (in diretta o registrato).

Per quanto attiene alle docenze dei corsi, si cercherà di incentivare il ricorso alle docenze interne, sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate sussistenti all'interno dell'ente, anche alla luce del contenuto innovativo previsto dall'articolo 55, comma 8, del CCNL-2022 e dalla specifica disciplina prevista all'interno del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2024/2026.

In coerenza con il bilancio di previsione 2024, si da atto che nell'apposito capitolo dedicato alla formazione del personale 10302 "Spese di aggiornamento e qualificazione del personale" è stato previsto un idoneo stanziamento per il finanziamento delle attività formative del personale dipendente.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.



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

<b>CORSI e FOCUS TRASVERSALI</b>		
<b>DESTINATARI</b>	<b>MATERIA</b>	<b>ADESIONE</b>
Tutti i servizi	Formazione digitale con particolare attenzione alla sicurezza informativa e privacy	Obbligatoria per tutti i dipendenti e collaboratori
Servizi amministrativi e Servizi tecnici	Codice dei contratti pubblici e procedimenti amministrativi Codice degli appalti	Obbligatoria per tutti i dipendenti e i collaboratori preposti, impegnati o coinvolti in processi amministrativi di outsourcing
Tutti i servizi	Sicurezza nei luoghi di lavoro	Obbligatoria per tutti i dipendenti e collaboratori
Tutti i servizi	Il nuovo Codice di comportamento "generale" aggiornato al 2023	Obbligatoria per tutti i dipendenti e collaboratori
Tutti i servizi	Prevenzione della corruzione Livello generale	Obbligatoria per tutti i dipendenti e collaboratori
Tutti i servizi	Prevenzione della corruzione Livello specifico	Obbligatoria per tutti i dipendenti e collaboratori
Tutti i servizi	Trasparenza amministrativa e privacy	Obbligatoria per tutti i dipendenti e collaboratori
Tutti i servizi	Sicurezza sui luoghi di lavoro	Obbligatoria per tutti i dipendenti e collaboratori
Tutti i servizi	Formazione "Team Building" del personale dipendente	Obbligatoria per tutti i dipendenti e collaboratori
Tutti i servizi	Formazione avanzata in ambito informatico e lingue (inglese)	Obbligatoria per tutti i dipendenti e collaboratori

<b>CORSI SPECIFICI PER SETTORI ORGANIZZATIVI</b>		
<b>UFFICI AMMINISTRATIVI</b>		
<b>DESTINATARI</b>	<b>DESCRIZIONE/MATERIA</b>	<b>ADESIONE</b>



PROMOZIONE

Agenzia Regionale del Turismo

RUP, DEC, personale amministrativo interessato da procedure di gara, affidamenti, acquisti, pagamenti e da ulteriori attività collegate e/o complementari.	Formazione/Focus con rilascio certificazione su procedure di gara e appalti per la acquisizione di servizi e beni sotto-soglia - Gestione digitale dei contratti pubblici - Obblighi di pubblicità.	Obbligatoria per i destinatari indicati (RUP, Responsabili di Servizio e istruttori delle procedure); volontaria per gli altri dipendenti.
Responsabili Ufficio, RUP, DEC, funzionari istruttori	Formazione <i>in house</i> con RPCT e Nucleo di Valutazione su adempimenti e applicazione di Misure generali e Specifiche anticorruzione e su Obblighi di trasparenza	Obbligatoria per i destinatari indicati; volontaria per gli altri dipendenti.
Tutti i dipendenti e collaboratori	Formazione/Focus con rilascio certificazione sulla conoscenza del Piano Anticorruzione e Trasparenza, sulla normativa a riguardo, sulle buone pratiche per prevenire disfunzioni e mala administration.	Obbligatoria per tutto il personale dipendente e collaboratori
Tutti i dipendenti	Materia, ambito o settore di propria competenza/appartenenza con rilascio di certificazione	Facoltativo e rimesso alla valutazione dell'ente richiedere approfondimenti specifici e di proporre sostanziali integrazioni del presente piano formativo, tenendo conto di puntuali e motivate esigenze individuali.

#### SETTORE CONTABILE E PERSONALE

Servizio personale	Applicazione nuovo CCNL-2022	Obbligatoria
Servizio personale	Contrattazione integrativa 2024/2026 e accordo annuale utilizzo risorse	Obbligatoria per i dipendenti del servizio indicato
Servizio Bilancio e contabilità	Formazione in materia di Bilancio degli enti locali	Obbligatoria per i dipendenti del servizio indicato