

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

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, 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).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. <u>27</u> unità di personale <i>di cui:</i> n. <u>24</u> a tempo indeterminato n. <u>3</u> a tempo determinato n. <u>25</u> a tempo pieno n. <u>2</u> a tempo parziale (di cui 1 assunta a tempo pieno con successiva trasformazione del rapporto di lavoro in part time 30 ore) A queste risorse si aggiunge il Direttore Generale, attualmente in convenzione con altro Ente locale. SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. <u>18</u> cat. D (ora Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione) <i>così articolate:</i> n. <u>2</u> con profilo di Funzionario (ex D3 giuridico)
--	---	--

		<p>n. __1__ con profilo di Istruttore Direttivo Contabile (ex D1 giuridico) n. __15__ con profilo di Assistente Sociale /ex D1 giuridico)</p> <p>n. __6__ cat. C (ora Area degli Istruttori) <i>così articolate:</i> n. __5__ con profilo di Istruttore Amministrativo n. __1__ con profilo di Istruttore Contabile</p> <p>n. __2__ cat. B (ora Area degli Operatori Esperti) <i>così articolate:</i> n. __1__ con profilo di Applicato n. __1__ con profilo di Esecutore Amministrativo</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Verificata l’inapplicabilità per le forme associative delle disposizioni di cui all’articolo 33, D.L. n. 34/2019 (cd “Decreto crescita”), convertito in L. n. 58/2019 e al successivo decreto ministeriale applicativo 17 marzo 2020, che hanno permesso ai comuni “virtuosi” di superare la regola del turnover per le assunzioni di personale, il CISS, quale ente non sottoposto al patto di stabilità interno, continua a determinare le proprie facoltà assunzionali sulla base delle disposizioni dell’articolo 1, comma 562 L. n. 296/2006, secondo le quali si può procedere all’assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno.</p> <p>Alle suddette cessazioni fino al 2024, in virtù delle modifiche introdotte all’articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, dai DD.LL. n. 4/2019 e n. 4/2022 si aggiungono anche le cessazioni programmate nell’anno in corso, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.</p> <p>A determinare le facoltà assunzionali concorrono, inoltre, i resti assunzionali derivanti dalle cessazioni non sostituite a partire dall’anno 2008 (delibera Corte dei Conti sezioni riunite n. 52/CONTR/2010). Al 31.12.2022 il turnover a partire dal 2008 è di 19 cessazioni e 16 assunzioni, pertanto i resti assunzionali sono pari a 3 unità come si evince dalla tabella qui sotto riportata:</p>

Anno	Cessazioni	Assunzioni	Resti assunzionali
2008	0		
2009	0	0	0
2010	1	0	0
2011	0	0	1
2012	0	0	1
2013	0	0	1
2014	3	1	0
2015	0	0	3
2016	1	0	3
2017	3	2	2
2018	1	1	4
2019	1	2	4
2020	2	3	3
2021	7	5	5
2022	3	5	3

La programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con i vincoli definiti dall'articolo 1, comma 562 L. n. 296/2006, tenuto conto delle modifiche introdotte all'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, dai DD.LL. n. 4/2019 e n. 4/2022 e in merito alla possibilità di sostituzione del personale cessato nell'anno e della delibera della Corte dei Conti sezioni riunite n. 52/CONTR/2010 in merito ai resti assunzionali.

Per completare il quadro dei vincoli cui deve sottostare il Consorzio nella definizione dei propri spazi assunzionali, occorre inoltre tenere conto delle disposizioni della legge n. 178/2020 (legge di bilancio 2021) relativamente al potenziamento del servizio sociale attraverso l'assunzione di Assistenti Sociali a tempo indeterminato. I commi 797/804 della suddetta legge:

- definiscono in un assistente sociale ogni 5.000 abitanti il livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali, prevedendo altresì come ulteriore obiettivo il livello di servizio di un assistente sociale ogni 4.000 abitanti;
- prevedono per gli ambiti territoriali di cui all'articolo 8 L. n. 328/2000 un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000 e un ulteriore contributo

		<p>paria 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000;</p> <ul style="list-style-type: none">• stabiliscono che i contributi, ripartiti con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla base dei dati consuntivi e previsionali trasmessi da ogni ambito territoriale, sono erogati annualmente a valere sulle risorse del Fondo per la Lotta alla Povertà e sono strutturali per cui vengono mantenuti fintanto che ne perdurano le condizioni;• infine prevedono che le sopracitate assunzioni di assistenti sociali, per la parte finanziata dal contributo statale, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020, convertito, con modificazioni, in L. n. 126/2020 possano essere effettuate nel rispetto dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della L. n. 296/2006. <p>Finora il CISS, pur superando il rapporto di una Assistente Sociale ogni 6.500 abitanti, non ha mai avuto accesso a tali contributi, in quanto l'ambito territoriale, comprendente anche il CISA di Gassino, non raggiungeva il rapporto minimo previsto e pertanto non è stato possibile programmare assunzioni di Assistenti Sociali oltre a quelle già previste nell'ordinario fabbisogno di personale, finanziate dalle risorse proprie dell'ente. A partire dal 2023, a seguito dello scioglimento dell'ambito Chivasso – San Mauro, sarà possibile accedere ai sopra descritti contributi, pertanto, a seguito dell'emanazione del decreto ministeriale di prenotazione delle risorse 2023 previsto per il mese di giugno/luglio, si potrà prevedere, previo approfondimento in merito alla possibilità anche per le forme associative di superare il vincolo del turnover, l'assunzione di due Assistenti Sociali eterofinanziate e pertanto in deroga rispetto all'applicazione del comma 562 L. n. 296/2006. L'iscrizione in bilancio degli stanziamenti necessari per l'effettuazione delle due assunzioni sarà effettuata nel momento in cui il Ministero emanerà il decreto di prenotazione delle spese.</p> <p>a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</p> <p>Il tetto di spesa alle assunzioni è invece rappresentato, sempre ai sensi del sopracitato comma 562. L. n. 296/2006, dalla spesa di personale dell'anno 2008, al lordo degli oneri riflessi a carico ente e dell'IRAP. Verificato 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 determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006, come si può vedere dalla tabella che segue:</p>
--	--	---

SPESA PERSONALE ANNO 2008 AL LORDO ONERI RIFLESSI E IRAP ESCLUSA SPESA LEGGE 68	€ 1.081.319,43
SPESA PREVISTA A REGIME DOPO ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE 2023/25 AL LORDO ONERI RIFLESSI E IRAP ESCLUSI RINNOVI CONTRATTUALI POST 2008, SPESA LEGGE 68 E SPESE TEMPI DETERMINATI IN DEROGA O FINANZIATI DA FONDI EUROPEI	€ 1.036.796,30

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

Il tetto di spesa per il lavoro flessibile deriva dall'articolo 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, come modificato dalla successiva evoluzione normativa, il quale prevede che:

- a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- tali disposizioni costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
- per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 le sopraccitate limitazioni non si applicano e la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- I limiti non si applicano nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

Tra le deroghe alla disciplina generale di cui al sopraccitato articolo 9 comma 28, utilizzate per le assunzioni di assistenti Sociali a tempo determinato a valere sulle risorse vincolate della "Quota Servizi Fondo Povertà" vanno considerate le disposizioni dell'articolo 1, comma 200 L. n. 205/2017, il quale prevede che: *"Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni, secondo quanto stabilito dall'articolo 14, comma 27, lettera g), del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti della metà delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di*

lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”.

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:

SPESA PER LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	€ 96.997,90
SPESA PER LAVORO FLESSIBILE PER L'ANNO 2023 ESCLUSE SPESE TEMPI DETERMINATI IN DEROGA AI SENSI ART. 1, COMMA 200, L. n. 205/17 O FINANZIATI DA FONDI EUROPEI	€ 30.397,06

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

L'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001 dispone che: “1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”.*

Verificato che:

- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;

- questo ente non presenta dipendenti in soprannumero e/o in eccedenza e che, pertanto, non è tenuto all'attuazione delle procedure relative agli esuberi di personale previste dall'articolo 33 D. Lgs. n. 165/2001.

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta che il CISS 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, sono avvenute o si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023

- n. 1 Assistente Sociale a tempo Indeterminato – Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni – Servizio Sociale Professionale
- n. 1 Istruttore Direttivo Contabile a tempo Indeterminato – Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni – Servizio Economico/Finanziario e Personale
- n. 1 Istruttore Amministrativo a tempo Indeterminato – Area Istruttori - Servizio Sociale Professionale
- n. 2 Assistenti Sociali a tempo Determinato – Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni - Quota Servizi Fondo Povertà

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

FABBISOGNO 2023

- **Direttore Generale:** con deliberazioni A.C. n. 16 del 23.09.2022 e n. 28 del 22.12.2022 si è disposto di proseguire rispettivamente fino al 31.12.2022 e al 30.06.2023 attraverso la nomina a Direttore di un dirigente di altro Ente sulla base di un rapporto di tipo convenzionale. Per la seconda metà dell'anno in corso si prevede di proseguire con lo strumento della convenzione con dirigente di una Pubblica Amministrazione, ovvero con incarico a contratto ex art. 110 TUEL come previsto dallo Statuto e dal Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi; per quanto riguarda le due annualità successive, sono in corso valutazioni in merito alle modalità più opportune per la copertura del posto.
- A seguito della cessazione di n. 1 **Istruttore Direttivo contabile** a tempo indeterminato part-time a 30 ore trasformato su posto a tempo pieno operante presso l'**Area Economico/Finanziaria e Personale** avvenuta a maggio 2023, si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità a tempo pieno di pari categoria e profilo Amministrativo-contabile, a supporto dell'ufficio interessato.
- A seguito della cessazione di n. 1 **Istruttore Direttivo Assistente Sociale** a tempo pieno e indeterminato operante presso l'**Area Servizio Sociale Professionale** avvenuta a febbraio 2023, si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.
- Occorre inoltre provvedere all'assunzione di **n. 1 ulteriore Assistente Sociale** a tempo pieno e indeterminato per l'**Area Servizio Sociale Professionale**, già prevista in programmazione 2022, ma che non è ancora stato possibile assumere.
- A seguito della cessazione di n. 1 **Istruttore amministrativo** a tempo pieno e indeterminato operante presso l'**Area Servizio Sociale Professionale** (ufficio tutele) prevista per fine giugno 2023 con diritto alla conservazione del posto per il periodo di prova, si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato, una volta terminato il periodo di conservazione del posto.

- Sempre presso l'Area Servizio Sociale Professionale in programmazione 2022 era prevista l'assunzione di un ulteriore istruttore Amministrativo su un posto rimasto vacante a fine 2021 con diritto alla conservazione per il periodo di prova. A fine anno il posto era rimasto vacante e si è valutato di non riproporlo nel piano dei fabbisogni 2023/2025, utilizzando tale facoltà assunzionale per l'assunzione di un **Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile** a tempo pieno e indeterminato presso la medesima area.
- Si dispone inoltre di mantenere, in continuità con gli anni precedenti, per tutto il triennio 2023/2025 **n. 4 Assistenti Sociali** a tempo pieno e determinato a valere sulle risorse vincolate della Quota Servizi Fondo Povertà annualità 2020 e 2021. A fine 2022 erano operanti n. 3 Assistenti Sociali con contratti in scadenza al 31.12.2023; nel mese di aprile ne sono cessate due per dimissioni volontarie. Si dispone la loro sostituzione (inizialmente per la durata di un anno, tenuto conto delle risorse disponibili sul fondo 2020), e l'assunzione della quarta, che era già prevista nel 2022, ma per la quale non si erano trovate figure disponibili nelle graduatorie di cui ci era stato concesso l'utilizzo. Le suddette spese sono in deroga ai tetti delle spese di personale e delle spese per il lavoro flessibile, ai sensi dell'articolo 1, comma 200 L. n. 205/2017.

La programmazione del fabbisogno di personale relativa all'anno in corso può essere così sintetizzata:

Dirigente	Direttore Generale	1	DIREZIONE GENERALE	01/07/2023	Proseguimento per il secondo semestre dell'utilizzo di personale dirigente di una Pubblica Amministrazione tramite rapporto convenzionale. ovvero incarico a contratto ex art. 110 TUEL come previsto dallo Statuto e dal Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi Valutazioni in merito alla modalità di copertura del posto nelle due annualità successive
D / Funzionario	Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile (facoltà assunzionale e resti anni precedenti)	1	AREA ECONOMICO FINANZIARIA E PERSONALE	15/07/2023	Mobilità obbligatoria art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 Mobilità volontaria Utilizzo graduatoria di altro Ente o in via gradata concorso

D / Funzionario	Istruttore Direttivo Amministrativo- Contabile (facoltà assunzionale e resti anni precedenti)	1	AREA SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/09/2023	Mobilità obbligatoria art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 Utilizzo graduatoria di altro Ente o in via gradata concorso
D / Funzionario	Assistente Sociale (facoltà assunzionale e resti anni precedenti)	2	AREA SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/07/2023	Mobilità obbligatoria art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 Utilizzo graduatoria di altro Ente o in via gradata concorso
D / Funzionario	Assistente Sociale	3	AREA SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/07/2023	Assunzione a tempo pieno e determinato per un anno da graduatoria di altro ente, a valere sulle risorse del Fondo Povertà anno 2020 o 2021
D / Funzionario	Assistente Sociale	1	AREA SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	15/12/2023	Proroga, fino al 31.12.2025, a valere sulle risorse del Fondo Povertà anno 2021, del contratto a tempo pieno e determinato in scadenza al 31.12.2023

FABBISOGNO 2024

D / Funzionario	Assistente Sociale	3	AREA SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	15/05/2024	Proroga, fino al 31.12.2025, a valere sulle risorse del Fondo Povertà anno 2021, dei contratti a tempo pieno e determinato in scadenza presumibilmente nel mese di maggio
C / Istruttore	Istruttore Amministrativo	1	AREA SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/01/2024	Mobilità obbligatoria art 34-bis, D. Lgs. 165/2001 Utilizzo graduatoria di altro Ente o in via gradata concorso

Non si prevedono, al momento, ulteriori assunzioni di personale al di là della copertura del turnover, da effettuare nel rispetto dei vincoli di legge.

FABBISOGNO 2025

Non si prevedono, al momento, assunzioni di personale al di là della copertura del turnover, da effettuare nel rispetto dei vincoli di legge.

In aggiunta a quanto sin qui illustrato nel presente punto c) nella parte finale dell'anno 2023 è prevista l'assunzione di n. 2 assistenti Sociali a tempo pieno e determinato ai sensi dei commi 797/804 della L. n. 178/2020 (legge di bilancio 2021), previa assegnazione da parte del MLPS dei contributi previsti nelle sopracitate norme e iscrizione in bilancio delle risorse in entrata e in spesa. Per la descrizione di dettaglio della normativa in questione si rimanda al paragrafo 3.3.2, punto a.1) del presente documento. Il piano previsto per le assunzioni finanziate dai contributi del MLPS è il seguente:

D / Funzionario	Assistente Sociale (assunzioni in deroga ai sensi art 1 commi 797/804 L. 178/2020)	2	AREA SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/08/2023	Utilizzo graduatoria di altro Ente o in via gradata concorso Le assunzioni saranno possibili solo a seguito dell'emanazione del decreto MLPS di prenotazione risorse previste dai commi 797/804 L 178/2020
--------------------	--	---	---	------------	---

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato 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, ottenendone parere positivo con parere del 12.06 .2023.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse /

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Non è prevista la ricollocazione di unità di personale interno su Aree/Servizi diversi per la copertura dei fabbisogni evidenziati.

	<p>Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Si rimanda a quanto indicato al paragrafo 3.3.2 punto c).</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 3 comma 8 Legge 56/2019 (cd. "Legge concretezza"), come modificato dall'articolo 1, comma 14-ter D.L. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021 <i>"al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni (...) e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."</i>;</p> <p>Si rimanda a quanto indicato al paragrafo 3.3.2 punto c).</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>Non è prevista la copertura di nessuno dei posti vacanti mediante progressioni verticali di carriera, dal momento che non è presente personale interno in possesso dei necessari requisiti formativi e professionali</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Per fronteggiare parzialmente le carenze di organico in attesa della copertura dei posti vacanti, sono attualmente attive due collaborazioni fuori orario con dipendenti di altri Enti Locali e precisamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 Istruttore Direttivo contabile a supporto della Direzione Generale (per n. 12 ore/settimanali e mesi 6); - n. 1 Istruttore Contabile a supporto del Servizio Economico/Finanziario e Personale (per n. 12 ore/settimanali e mesi 7). <p>Si prevede il proseguimento delle suddette collaborazioni anche successivamente all'assunzione del nuovo personale destinato alle due Aree, per il tempo necessario ad assicurare adeguata formazione ai nuovi dipendenti.</p>
--	--	---

		<p>Per fronteggiare la conservazione del posto per n. mesi 6, causa dimissioni con effetto dal 1° luglio 2023, è prevista l'assunzione con tempo pieno e determinato per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 Istruttore Amministrativo a supporto dell'Ufficio Tutele (per n. 36 ore/settimanali e mesi 6). <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>Non sono previste stabilizzazioni, in quanto non è presente personale in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20 comma 1 D. Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p> <p>-</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>Sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente, come individuati nella sezione "Valore pubblico" (che, a sua volta, rinvia al DUP), la formazione informatica e digitale del personale oltre che sulle materie obbligatorie quali ad esempio la L. n. 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D.Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37); particolarmente importante è anche il potenziamento della competenza giudica, contabile ed amministrativa del personale, in quanto strumentale allo snellimento e sburocratizzazione dei processi ma soprattutto ad una corretta azione amministrativa, anche mirati a migliorare l'accessibilità del sito istituzionale.</p> <p>Sono, altresì, ritenuti prioritari per le assistenti sociali sia un corso per utilizzo applicativo "CISS on web", con particolare attenzione ai profili della privacy e della trasparenza, sia un corso per le novità apportate dal D.Lgs. n. 149/2022 (cd. Riforma Cartabia).</p> <p>Si prevede, ancora, un corso di aggiornamento per le principali modifiche al settore degli appalti pubblici ex D.Lgs. n. 36/2023, di introduzione del nuovo Codice dei contratti pubblici, per il personale amministrativo di competenza.</p> <p>Si valuterà, infine, di attivare dei corsi per la partecipazione a "PA 110 e lode", l'offerta formativa in base alla quale i dipendenti pubblici possono usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria, nonché per l'accesso a Syllabus, nuovo portale della Pubblica Amministrazione volto, in particolare, alla valorizzazione e allo sviluppo del capitale umano.</p> <p>Altri singoli corsi da attivare verranno valutati in base a eventuali esigenze specifiche avanzate dallo stesso personale dipendente.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</p> <p>Si potrà ricorrere a formatori esterni ed interni all'Ente.</p>

		<p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Potranno essere promossi percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda del Settore/Ufficio nel quale il dipendente è inserito.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze;▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;▪ migliorare le conoscenze non solo specifiche, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di un determinata procedura;▪ sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all'area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi;▪ qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione▪ migliorare le capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l'utenza cittadina
--	--	---