

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 31/12/2023: TOTALE: n. <u>24</u> unità di personale <i>di cui:</i> n. <u>23</u> a tempo indeterminato n. <u>1</u> a tempo determinato n. <u>21</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 dirigente a tempo pieno di altro ente con incarico fuori orario ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1 comma 557 L. n. 311/2004 e il Segretario consortile SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. <u>16</u> Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione <i>così articolate:</i>
--------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>n. <u> 2 </u> con profilo di Funzionario Amministrativo/contabile n. <u> 14 </u> con profilo di Funzionario Sociale</p> <p>n. <u> 6 </u> Area degli Istruttori <i>così articolate:</i> n. <u> 6 </u> con profilo di Istruttore Amministrativo/contabile</p> <p>n. <u> 2 </u> Area degli Operatori Esperti <i>così articolate:</i> n. <u> 2 </u> con profilo di Operatore Amministrativo Esperto</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>- 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 31.12.2023 il turnover a partire dal 2008 è di 26 cessazioni e 22 assunzioni, pertanto i resti assunzionali sono pari a 4 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
2023	4	3	4

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

		<p>6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000 e un ulteriore contributo 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>Dal momento che la deroga prevista dal comma 801 riguarda i soli Comuni e che il D.L. n. 34/2019 non riguarda le forme associative e che pertanto dal tenore letterale della norma il CISS non sembra esonerato dal vincolo del turnover, nei mesi scorsi è stato posto un apposito quesito al MLPS, al fine di comprendere se le suddette assunzioni eterofinanziate possono essere effettuate anche in assenza di capacità assunzionali. Al momento non sono pervenuti chiarimenti in merito.</p> <p>La programmazione comunicata al Ministero, in base alla quale sarà determinata, tramite decreto da emanarsi entro i mesi di giugno/luglio 2024, la quota di risorse prenotate per l'anno in corso e per le annualità successive, prevede l'assunzione di due nuove Assistenti Sociali eterofinanziate e pertanto in deroga rispetto all'applicazione del comma 562 L. n. 296/2006.</p> <p>Qualora non intervengano i chiarimenti richiesti e/o eventuali modifiche normative che consentano il superamento del turnover per le forme associative, si potrà, previa iscrizione in bilancio degli stanziamenti necessari, da effettuarsi successivamente al decreto ministeriale di prenotazione delle risorse, effettuare una sola delle due assunzioni programmate, a valere sui resti assunzionali.</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 2024, 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 2024/26 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	€ 1.022.356,30

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 sopracitate 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 sopracitato 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 2024, 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 2024 ESCLUSE SPESE TEMPI DETERMINATI IN DEROGA AI SENSI ART. 1, COMMA 200, L. n. 205/17 O FINANZIATI DA FONDI EUROPEI	€ 48.700,00

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.

- 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 2024

- n. 1 Funzionario Sociale – Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni – Responsabile Servizio Disabili
- n. 1 Funzionario Sociale a tempo determinato – Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni - Quota Servizi Fondo Povertà
- n. 1 Operatore Amministrativo Esperto a seguito di progressione verticale “in deroga” dall’Area degli Operatori Esperti all’Area degli Istruttori prevista dall’art. 13, commi 6 e 7 CCNL 2019/2021 e mediante l’utilizzo delle risorse quantificate secondo le indicazioni del comma 8 del medesimo articolo (0,55% del montesalari 2018).

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

- **stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

FABBISOGNO 2024

- **Direttore Generale:** a seguito della modifica del fabbisogno di personale 2023/2025 approvata con deliberazione CdA n. 54 del 20.12.2023, con deliberazione A.C. n. 30 del 28.12.2023, esecutiva veniva nominato Direttore Generale del CISS per il periodo 01.01.2024/31.12.2024 il Dr. Marco LAURIA, Dirigente Settore Polizia Municipale, Protezione Civile, Demografici, Elettorale e Sup del Comune di Chivasso, attraverso un rapporto di collaborazione con personale di altro Ente da utilizzare fuori orario, ex art. 1, co. 557, L. n. 311/2004. Per quanto riguarda le annualità successive, al momento sono confermate le stesse risorse, in attesa di successive valutazioni in merito alle modalità più opportune per la copertura del posto.
- Con la medesima deliberazione C.d.A. n. 54 del 20.12.2023 si è inoltre provveduto a ripianificare nell'annualità 2024 l'assunzione di un **Funzionario Amministrativo-Contabile** a tempo pieno e indeterminato da destinare all'Area Servizio Sociale Professionale, originariamente prevista nel 2023, a fronte di una cessazione avvenuta l'anno precedente. Tale programmazione risulta attualmente confermata
- Essendo terminato il periodo di conservazione del posto lasciato vacante nel 2023 da un **Istruttore amministrativo/contabile** a tempo pieno e indeterminato operante presso l'Area Servizio Sociale Professionale, si conferma la decisione di provvedere, nell'anno in corso, alla sua sostituzione con una unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.
- A seguito della cessazione a fine 2023 di n. 1 **Funzionario Sociale** (Assistenti Sociali) a tempo pieno e indeterminato operante presso l'**Area Servizio Sociale Professionale**, si ritiene di disporre la sua sostituzione con una unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.
- Attraverso l'utilizzo dei resti assunzionali di anni precedenti è inoltre prevista l'assunzione di un ulteriore **Funzionario Sociale**, in considerazione del fatto che il 30 settembre 2024 è prevista la cessazione per pensionamento del Funzionario Sociale Responsabile del Servizio Disabili.

- Nel rispetto delle disposizioni dell'articolo 13, commi 6 e 7 CCNL 2019/2021 è altresì prevista una **progressione verticale "in deroga" dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori** mediante l'utilizzo delle risorse quantificate secondo le indicazioni del comma 8 del medesimo articolo (0,55% del montesalari 2018).
- Infine si dispone di provvedere all'assunzione di **n. 4 Funzionari Sociali** (Assistenti Sociali) a tempo pieno e determinato della durata di 36 mesi a valere sulle risorse vincolate della Quota Servizi Fondo Povertà annualità 2021 e 2022. Tre delle suddette assunzioni erano già previste nel 2023, ma non si erano trovate figure disponibili nelle graduatorie di cui ci era stato concesso l'utilizzo, mentre la quarta, assunta a novembre 2023, è cessata a fine marzo 2024. 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:

PROGRAMMA 2024

Dirigente	Direttore Generale	1	DIREZIONE GENERALE	01/01/2024 Attuata	Per tutto il 2024 Incarico fuori orario a dirigente a tempo pieno di altro ente, debitamente autorizzato, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1, comma 557 L. n. 311/2004. Per l'anno 2025 al momento confermate le stesse risorse, in attesa di successive valutazioni in merito alla modalità di copertura del posto
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Amministrativo/Contabile (facoltà assunzionale e resti anni precedenti)	1	AREA SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/07/2024	Mobilità obbligatoria art 34-bis Utilizzo graduatoria di altro Ente o in via gradata concorso
Area Istruttori (ex categoria C)	Istruttore Amministrativo/contabile (facoltà assunzionale e	1	AREA SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/07/2024	Mobilità obbligatoria art 34-bis Utilizzo graduatoria di altro Ente o in via gradata concorso

	resti anni precedenti)				
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Assistente Sociale (facoltà assunzionale e resti anni precedenti)	2	AREA SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/09/2024	Mobilità obbligatoria art 34-bis, D. Lgs. 165/2001 Concorso
Area Istruttori (ex categoria C)	Istruttore Amministrativo/contabile (facoltà assunzionale e resti anni precedenti)	1	DA DEFINIRE (a seguito espletamento procedura)	01/08/2024	Progressione verticale "in deroga" da Area Operatori Esperti nel rispetto delle disposizioni dei commi 6 e 7 dell'art. 13 CCNL 2019/2021 ed entro i limiti di cui al comma 8 del medesimo articolo (0,55% del montesalari 2018)
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Assistente Sociale	4	AREA SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/09/2024	Assunzione a tempo pieno e determinato per 36 mesi da graduatoria propria, a valere sulle risorse del Fondo Povertà anno 2021 o 2022 con possibilità di proroga successiva fino a 48 mesi complessivi di contratto se saranno disponibili nuove risorse

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

PROGRAMMA 2025 E 2026

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 2024, secondo la programmazione comunicata al MLPS, 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 / Funziario	Assistente Sociale (assunzioni in deroga ai sensi art 1 commi 797/804 L. 178/2020) (1 a fronte di resti assunzionali anni precedenti)	2	AREA SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/10/2024	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. La seconda assunzione è altresì subordinata a risposta positiva da parte del MLPS in merito al superamento del turnover
------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	-------------------------------------	------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- 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 verbale del 09.04.2024.

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

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.

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

Si rimanda a quanto indicato al paragrafo 3.3.2 punto c).

		<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>Nel rispetto delle disposizioni dell'articolo 13, commi 6 e 7 CCNL 2019/2021 è prevista una progressione verticale "in deroga" dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori mediante l'utilizzo delle risorse quantificate secondo le indicazioni del comma 8 del medesimo articolo (0,55% del montesalari 2018).</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Il Direttore è stato assunto, a partire dal 1° gennaio 2024 e per tutto l'anno in corso, con contratto a tempo determinato e a tempo parziale (12 ore settimanali) ai sensi dell'articolo 1, comma 557 L. n. 311/2004. Non è al momento prevista l'assunzione di altro personale con forme di lavoro flessibile.</p> <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>
3.3.4	Formazione del personale -	<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 stati altresì recentemente avviati un percorso formativo denominato “Sviluppo qualitativo dell’organizzazione”, a supporto del processo di riorganizzazione dell’ente intrapreso dal Direttore con il beneplacito del Consiglio di Amministrazione e un altro sul tema “La prevenzione della corruzione nella P.A.: formazione propedeutica all’aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente”, specificamente rivolto al personale amministrativo che si occupa di tale attività.</p> <p>Per gli Assistenti Sociali è invece prevista la realizzazione di un percorso di Supervisione, da finanziare con apposite risorse vincolate del FNPS, messe a disposizione dal MLPS, per il tramite della Regione Piemonte.</p> <p>A partire dal 2023 si è infine valutato 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: 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; ▪ miglioramento delle conoscenze non solo specifiche, ma anche trasversali, utili a comprendere le fasi di un determinata procedura; ▪ sviluppo e sostegno delle competenze trasversali riferibili all’area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi; ▪ riqualifica del personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione ▪ miglioramento delle capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l’utenza cittadina
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------