

Sottosezione 3.3 – Piano dei fabbisogni di personale



Le persone e le competenze per il valore pubblico

Tra gli assi portanti della strategia di sviluppo delineata nel PNRR, un ruolo importante è assegnato alle misure finalizzate al rafforzamento delle competenze tecniche, professionali e manageriali del personale delle pubbliche amministrazioni.

Riforma della PA significa soprattutto riforma del suo capitale umano. A questo riguardo, il programma di riforma e investimenti contenuto nel PNRR si basa su due assi principali: accesso e competenze.

L'obiettivo è, in definitiva, adottare un quadro di riforme delle procedure e delle regole per il reclutamento dei dipendenti pubblici, volte a valorizzare nella selezione non soltanto le conoscenze, ma anche e soprattutto le competenze e le capacità, oltre che a garantire a tutti parità di accesso, in primo luogo di genere.

In questo ambito riemerge il valore dell'analisi attiva e strategica dei fabbisogni superando lo schema del passato, dove la pianificazione si riduceva a una passiva sostituzione del personale cessante.

Infine, è stata registrata l'inadeguatezza dei sistemi di gestione delle risorse umane, incapaci di tenere alta la motivazione e di valorizzare l'apporto dei dipendenti più capaci e meritevoli, anche alla luce di un trattamento economico che non prevede particolari differenziazioni in ragione delle variazioni nel costo della vita.

Da questo quadro, il PNRR ricava l'esigenza di concepire una nuova strumentazione che fornisca alle amministrazioni la capacità di pianificazione strategica delle risorse umane.

Le misure previste investono l'intero sistema pubblico, ma chiamano in causa anche le singole amministrazioni, alle quali viene richiesto un impegno diretto nel delineare le proprie strategie di sviluppo del proprio personale sotto diversi punti di vista:

- programmazione dei fabbisogni, (con una ridefinizione delle competenze-chiave da ricercare all'esterno, partendo anche da una ridefinizione dei profili professionali);
- rafforzamento delle competenze del personale in servizio (attraverso l'eliminazione dei gap formativi rilevati);
- miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere organizzativo, in un contesto di pari opportunità.

La presente Sottosezione, partendo da un'analisi del contesto che caratterizza la gestione del personale, si pone la finalità di delineare le strategie di sviluppo del capitale umano dell'ente, intervenendo su tre assi portanti:

- programmazione dei fabbisogni di personale;
- formazione e sviluppo delle competenze;
- azioni positive per la promozione delle pari opportunità, della sicurezza e del benessere organizzativo.

Struttura della sottosezione

L'articolazione della Sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" è la seguente:

1. Situazione del personale;
2. Piano triennale dei fabbisogni;
3. Strategia di formazione e sviluppo delle competenze;
4. Azioni positive per la promozione delle pari opportunità, della sicurezza e del benessere organizzativo.

Situazione del personale

Nelle tabelle che seguono sono fornite informazioni sulla situazione del personale dell'ente. Le informazioni riguardano la consistenza e la composizione del personale, oltre ad altre variabili significative ai fini dell'analisi di genere, della formazione, della sicurezza e del benessere organizzativo.

Riportare tabelle che illustrano la situazione del personale con riferimento ai seguenti aspetti:

- Profili professionali;
- Classi di età;
- Anzianità di servizio;
- Tipologie di rapporto e ricorso agli strumenti di conciliazione vita-lavoro;
- Formazione;
- Sicurezza e benessere organizzativo.

Dopo le tabelle è opportuno fornire un breve commento sulla situazione complessiva del personale, alla luce delle informazioni rappresentate.

DIPENDENTE	QUALIFICA	CAT. GIUR	CAT. ECON	TITOLO STUDIO	In serv. nella P.A. dal	Età al 31/12/24	Anz. serv. al 31/12/2024		TEMPO
							ANNI	MESI	
A.L.	Ass.sociale	D1	D1	Laurea ass. sociale	13/06/2022	46	2	6	
B.A.	Dirigente			Laurea scienze politiche	20/01/1992	62	32	11	
B.T.A.	O.S.S.	B3	B5	Dipl.scuola media inf.	01/11/1997	62	27	2	t.r. 30/36
C.G.	Ass.sociale	D1	D3	Diploma ass.sociale	01/01/2001	49	24		
C.L.	Ass.sociale	D1	D5	Diploma ass.sociale	01/07/1994	58	30	6	
D.L.M.	Istr. Amm.	C1	C1	Dipl. scuola sup.	01/02/2024	27	-	11	
G.A.	Educ.profess.	C1	C6	Diploma educ.prof.	01/03/1989	60	34	10	
G.A.	Ass.sociale	D1	D3	Laurea ass. sociale	01/06/2002	48	21	7	t.r. 18/36
G.G.	Ass.sociale	D1	D1	Laurea ass. sociale	13/06/2022	37	2	6	
L.S.	O.S.S.	B3	B5	Dipl.scuola media inf.	01/11/1997	55	27	2	
M.C.	Ass.sociale	D1	D1	Laurea ass. sociale	28/12/2022	37	2	0	
M.M.	O.S.S.	B3	B4	Dipl.scuola media inf.	01/11/1997	64	27	2	t.r. 30/36
N.G.	O.S.S.	B3	B5	Dipl.scuola media inf.	01/11/1997	60	27	2	t.r.30/36
P.L.	Ass.sociale	D1	D1	Laurea ass. sociale	01/12/2008	43	17	1	
P.S.	Istr. Amm.	C1	C1	Dipl. scuola sup.	13/06/2022	28	2	6	
R.V.	Ass.sociale	D1	D1	Laurea ass. sociale	01/07/2022	34	3	6	
R.B.F.	Ass.sociale	D1	D5	Diploma ass.sociale	01/07/1994	63	30	6	
S.C.	O.S.S.	B3	B5	Dipl.scuola media inf.	01/11/1997	63	27	2	
T.V.	Istr. Amm.	C1	C2	Laurea	20/09/2005	47	19	3	
V.E.	Funzionario	D1	D2	Laurea	15/01/2024	34	-	11	
Z.M.	O.S.S.	B3	B5	Dipl.scuola media inf.	01/11/1997	59	27	2	t.r.30/36

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
21	16	5	18/36 e 24/36

AREA CCNL	Profilo	In servizio al 31.12.2024
Direttore	Dirigente	1

AREA CCNL	Profilo	In servizio al 31.12.2024
Funzionari ed elevata qualificazione	Assistente sociale	8
Funzionari ed elevata qualificazione	Assistente sociale (tempo ridotto)	1
	Funzionario Direttivo	1
Funzionari ed elevata qualificazione	Educatore professionale	1
	Istruttore amministrativo	3
Istruttori	Operatore socio sanitario (tempo ridotto)	4
Istruttori	Operatore socio sanitario	2
Operatori esperti		
Operatori esperti		

Unità organizzativa	AREA CCNL	Profilo	In servizio al 31.12.2024
Area Famiglia e minori	Funzionari ed elevata qualificazione	Assistente sociale	4
	Funzionari ed elevata qualificazione	Assistente sociale (tempo ridotto)	1
Area Persone con disabilità	Istruttori	Educatore professionale	1
Area Anziani	Funzionari ed elevata qualificazione	Assistente sociale	2
	Operatori esperti	Operatore socio sanitario	2
	Operatori Esperti	Operatore socio sanitario (tempo ridotto)	4
Area Povertà ed inclusione sociale	Funzionari ed elevata qualificazione	Assistente sociale	2
Area Governance esterna ed interna	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario direttivo	-
Area Attività amministrative e contabili di supporto			
Servizio finanziario	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario direttivo	1
	Istruttori	Istruttore amministrativo	1
Servizio amministrativo	Istruttori	Istruttore amministrativo	1
	Istruttori	Istruttore amministrativo	1

3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane

Il Consorzio, avendo assunto il ruolo di capo-fila dell'Ambito territoriale sociale, ha la necessità di rafforzare la propria dotazione amministrativa per riuscire ad adempiere in modo corretto e pieno le proprie nuove funzioni.

A tale proposito il Decreto del Direttore Generale del Ministero delle Politiche sociali n. 59 del 25 marzo 2025, ha previsto, per l'ATS VCO, una dotazione di un Funzionario amministrativo e di tre Funzionari Psicologi, che potranno rafforzare il complessivo sistema integrato di erogazione dei servizi sociali. Il Personale che verrà assegnato a questo Ente, potrà in seguito essere assegnato in parte ai due Consorzi CISS Cusio - PIAO 2025

partner nelle forme consentite dalle leggi vigenti, mantenendo in ogni caso l'incardinamento nell'organigramma del CISS Cusio.

Il CISS Cusio potrà inoltre proseguire nel rafforzamento del Servizio sociale professionale ai sensi dell'art. 1 co. 797 e segg. della L. n. 178/2020, puntando ad un rapporto Assistenti sociali/abitanti di 1/4.000, attualmente il rapporto in essere è di 1/4.500.

Si prevede inoltre l'acquisizione di un'ulteriore risorsa di Funzionario Assistente sociale, eterofinanziata dal Fondo per la non autosufficienza da dedicare, in linea a quanto disposto dal vigente Piano per la non autosufficienza, alla presa in carico socio-sanitaria nei Punti unici d'accesso (PUA), che saranno collocati all'interno delle Case della comunità, in corso di realizzazione.

Sulle previsioni del presente piano il Revisore dei conti ha emesso la propria certificazione in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla sostenibilità Finanziaria delle assunzioni.

Piano triennale dei fabbisogni

Dall'analisi del contesto effettuata nel paragrafo precedente scaturisce l'attività di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, la quale si fonda sui seguenti passaggi:

- determinazione della capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente;
- rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;
- programmazione dell'evoluzione dei fabbisogni di personale nel triennio, individuando le strategie di copertura dei fabbisogni.

Determinazione della capacità assunzionale

Di seguito si procede alla determinazione della capacità assunzionale dell'ente, in base alla normativa vigente.

LIMITE DI SPESA DEL COSTO DEL PERSONALE ANNO 2025 rapportato al costo del personale 2008

2025				2025
SERVIZIO	STIPENDI	ONERI	IRAP	TOTALE
DIREZIONE	55.779,70	15.099,79	4.741,27	75.620,77
AMMINISTRATIVO	156.009,24	42.247,19	13.260,79	211.517,21
ESCL.SOC.	22.909,25	6.353,13	1.947,29	31.209,67
ANZIANI	121.507,50	33.705,37	10.328,14	165.541,01
MINORI	114.546,26	31.765,63	9.736,43	156.048,33
DISABILI	41.950,90	11.634,89	3.565,83	57.151,61
	512.702,86	140.806,00	43.579,74	697.088,60

CO.CO.CO.		0,00
INCARICHI		
LAV.ASS.DIPENDENTE		24.660,00
SEGRETARIO		11.250,00
BUONI PASTO		15.000,00
FONDO MIGL.EFF. SERV.		30000,00
FONDO STRAORDINARI		15228,00
ONERI ED IRAP SU FES E STR.		18000,00
RIMB.PERSON.COMANDATO (da detrarre)	Rob.Ema.	3.500,00
		110.638,00

TOTALE COSTO DEL PERSONALE 2025 RAPPORTATO AL 2008	807.726,60
---	-------------------

Anno 2008				
SALARI E STIPENDI	ONERI	IRAP		TOTALE
645.507,75	178.565,42	54.868,16		878.941,33
CO.CO.CO				6.099,30
INCARICHI				9.855,84
BUONI PASTO				6.500,00
A.N.F.				8.401,00
FONDO MIGL.EFF. SERV.				21.000,00
FONDO STRAORDINARI				15.228,00
oneri su fes e str.				10.868,00
cavallotti piera				6.768,18
RIMB.PERSON.COMANDATO (da detrarre)				37.064,03
TOTALE COSTO ANNO 2008 che non deve essere superato nell'anno 2025				926.597,62

Differenza tra Anno 2025 e Anno 2008	-118.871,03
---	--------------------

Atteso che la capacità assunzionale del Consorzio va calcolata con riferimento alla spesa di personale registrata nel 2008, ai sensi dell'art. 1, comma 562 della L. 269/2007.

Esulano dal conteggio della spesa di personale prevista per il 2025 eterofinanziata relativa a dipendenti assunti o da assumere sulla base di norme specifiche.

In particolare non vengono conteggiati:

- due Funzionari Assistenti sociali, assunti in base alla L. n. 178/2020, art. 1, co. 797 e segg.
- un Funzionario Amministrativo e tre Funzionari Psicologi che verranno assunti a tempo determinato per anni tre ai sensi del Decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 7 agosto 2024, con cui è stato

approvato l'Avviso pubblico "Manifestazione d'interesse per le azioni di incremento della capacità degli Ambiti Territoriali Sociali di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà - Triennio 2025-2027". Decreto al quale è stata data attuazione mediante il Decreto del Direttore Generale n. 59 del 25 marzo 2025, del Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie - Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006, come segue:

spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2008: euro 926.597,62
spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2025: euro 807.726,60
capacità di spesa residua: euro 118.871,03

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

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, definito con Deliberazione CdA n. 23 del 31.3.2025 come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro zero
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2025: euro 100.000,00

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 con esito negativo.

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 decreto-legge 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del decreto-legge 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 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;

Per quanto sopra, si attesta che questo Consorzio non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2025

NUM.	AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO PIENO O PART TIME	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO (in ordine di precedenza)	TEMPISTICA DI ASSUNZIONE
1.	Funziario EQ (ex cat. D) Fondo Povertà	Assistente sociale	Tempo pieno	1. Scorrimento graduatorie di altri enti; 2. Mobilità art. 30, d.lgs. 165/2001 3. Concorso pubblico per esami	01/05/2025 o altra data successiva
1.	Funziario EQ (ex cat. D)	Amministrativo - contabile	Tempo pieno	Mobilità art. 30, d.lgs. 165/2001 Scorrimento graduatorie di altri enti; Concorso pubblico per esami	01/09/2025 o altra data successiva
1.	Funziario EQ (ex cat. D) Addetto PUA	Assistente sociale	Tempo pieno	4. Mobilità art. 30, d.lgs. 165/2001 5. Scorrimento graduatorie di altri enti; 6. Concorso pubblico per esami	01/09/2025 o altra data successiva
1.	Funziario EQ (ex cat. D)	Educatore professionale	Tempo pieno	1. Mobilità art. 30, d.lgs. 165/2001 2. Scorrimento graduatorie di altri enti; 3. Concorso pubblico per esami	01/09/2025 o altra data successiva
1.	Istruttori (ex cat. C)	Amministrativo	Tempo pieno	1. Mobilità art. 30, d.lgs. 165/2001 2. Scorrimento graduatorie di altri enti; 3. Concorso pubblico per esami	01/09/2025 o altra data successiva

Anno 2026: al momento non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato;

Anno 2027: al momento non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato.

L'unità di personale individuata come Educatore professionale potrà essere acquisita anche mediante progressione tra le aree, in considerazione del fatto che presso il CISS Cusio vi è ancora un Educatore professionale inquadrato nell'Area degli Istruttori, mentre secondo le declaratorie di cui al CCNL del 16.11.2022, la figura di "educatore professionale" viene inquadrata nell'Area dei funzionari e della elevata qualificazione.

Programmazione attivazione rapporti di lavoro flessibile. Anno 2025

NUM.	AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO PIENO O PART TIME	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO (in ordine di precedenza)	TEMPISTICA DI ASSUNZIONE
1.	Istruttori (ex cat. C)	Amministrativo-finanziario	Part time 12 ore sett	Art. 1, comma 557, legge 311/2004 (scavalco d'ecceденza)	01/01/2025 12 mesi
1.	Funzionario EQ	Specialista attività amministrative	Part-time 25 ore sett.	Contratto di somministrazione lavoro	01/04/2025 21 mesi
1.	Funzionario EQ	Specialista attività amministrative	Tempo pieno	Mediante accordo con Ministero Politiche sociali*	01/09/2025 36 mesi
3.	Funzionari EQ	Psicologo	Tempo pieno	Mediante accordo con Ministero Politiche sociali*	01/09/2025 36 mesi

* - con onere a totale carico del Ministero delle Politiche sociali ai sensi del Decreto del Direttore Generale n. 59 del 25 marzo 2025

A fronte di esigenze operative che comportino un carico di lavoro particolarmente intenso, legato alla necessità di dare rapida attuazione a progettualità innovative, al venir meno di risorse di personale dipendente non immediatamente sostituibili ed in ogni caso in cui vi sia la necessità di garantire un supporto temporaneo o eccezionale alla struttura amministrativa o alla struttura socio-educativa la Direzione è autorizzata a far ricorso a rapporti di lavoro flessibile (lavoratori somministrati; altri rapporti di scavalco d'ecceденza; assunzioni a tempo determinato, ecc.), nel rispetto del tetto per il lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e relativa legge di conversione, come stabilito nella delibera CdA n. 23 del 31.3.2025.

L'attivazione dei rapporti di lavoro flessibile viene effettuata, previo atto di indirizzo, senza necessità di modificare la presente programmazione di personale.

Anno 2026: al momento non si prevede l'attivazione di rapporti di lavoro flessibile;

Anno 2027: al momento non si prevede l'attivazione di rapporti di lavoro flessibile.

Programmazione delle cessazioni dal servizio

Non si prevedono cessazioni dal servizio per quiescenza entro il 31/12/2025.

Rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze del personale

A seguito della verifica eseguita dal Direttore in attuazione dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, in considerazione della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'ente, anche in relazione agli obiettivi di performance definiti nel PIAO non sono state rilevate situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Strategia di formazione e sviluppo delle competenze

La formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, in coerenza con quanto previsto dal CCNL 2019-2021, l'ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per

l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative. In proposito, l'art. 54, c. 3 del CCNL stabilisce che *“Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno”*.

A partire da tali premesse, l'obiettivo prioritario della formazione nell'ente è quello di rafforzare/consolidare diversi livelli di competenza del personale, lungo le seguenti direttrici:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'ente e favorirne la crescita;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi, favorendo il perseguimento della mission istituzionale dell'ente;
- facilitare il superamento del *digital divide* del personale;
- sviluppare adeguate *soft skill*, necessarie per accompagnare i processi di cambiamento che caratterizzano oggi la pubblica amministrazione.

Proprio per tale motivo la programmazione delle attività formative e la determinazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno, possono essere articolate in diversi ambiti formativi differenti, ma integrati tra loro:

- aggiornamento professionale;
- competenze manageriali;
- competenze specialistiche;
- competenze trasversali;
- *soft skills*;
- competenze digitali;
- competenze linguistiche.

Ambito formativo	Descrizione
Aggiornamento professionale	Vi rientra la partecipazione a corsi, seminari, webinar, ecc. di aggiornamento professionale su novità normative, prassi operative ecc. che riguardano i diversi profili professionali dell'ente.
Competenze manageriali	Formazione rivolta allo sviluppo e consolidamento di competenze manageriali, vi rientrano, a titolo esemplificativo, le seguenti tematiche: <ul style="list-style-type: none"> - Orientamento al valore pubblico - Stakeholder engagement e comunicazione interna ed esterna - Leadership - Programmazione e controllo - Lavoro agile e altri modelli organizzativi innovativi - Gestione del personale - Management etico
Competenze trasversali	Formazione rivolta allo sviluppo e consolidamento di competenze di carattere trasversale, genericamente destinata a tutto il personale dell'ente. Comprende anche la formazione obbligatoria. Vi rientra, a titolo esemplificativo, la formazione sulle seguenti tematiche: <ul style="list-style-type: none"> - Atti e procedimenti amministrativi - Appalti - Anticorruzione e trasparenza - Sicurezza sui luoghi di lavoro - Privacy e protezione dei dati personali Non vi rientra la formazione specialistica finalizzata a qualificare il personale di determinati profili professionali. Per esempio: <ul style="list-style-type: none"> - La formazione generale in materia di privacy e protezione dei dati personali rivolta a tutti i dipendenti rientra in questa tipologia; - La formazione specialistica rivolta al rafforzamento delle competenze dell'esperto privacy e GDPR dipendente dell'ente rientra tra la formazione destinata allo sviluppo di competenze specialistiche, di cui al punto successivo.

Ambito formativo	Descrizione
Competenze specialistiche	Formazione rivolta allo sviluppo e consolidamento di competenze specialistiche che qualificano il personale di un determinato profilo professionale. Vi rientra tutta la formazione rivolta ai diversi profili professionali e finalizzata al rafforzamento duraturo delle competenze tecnico specialistiche.
Soft skills	Formazione finalizzata ad incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi e sostengano i processi di cambiamento organizzativo. Vi rientrano, a titolo esemplificativo, tematiche quali: <ul style="list-style-type: none"> - Problem solving - Orientamento al risultato - Lavorare in team - Lavoro agile e modelli organizzativi innovativi - Propensione al cambiamento - Flessibilità - Gestione del tempo - Gestione delle informazioni - Capacità comunicativa
Competenze digitali	Formazione volta allo sviluppo e al consolidamento delle competenze digitali del personale, nonché al superamento del <i>digital divide</i> . Vi rientrano, a titolo esemplificativo, tematiche quali. <ul style="list-style-type: none"> - Utilizzo piattaforme di lavoro virtuale - Utilizzo pacchetti di office automation - Capacità di archiviazione digitale - Utilizzo software gestionali - Utilizzo internet, posta elettronica e social media; - Utilizzo SPID, PagoPA e APP IO per l'erogazione di servizi. Non vi rientra la formazione specialistica rivolta ai profili professionali ICT dell'ente (es. tecnici IT, responsabile transizione digitale, ecc.).
Competenze linguistiche	Formazione volta allo sviluppo e al consolidamento delle competenze linguistiche a diversi livelli.

A partire dall'analisi dei fabbisogni formativi effettuata dall'ente è stato definito il budget di ore di formazione da erogare nell'anno, ai sensi dell'art. 54, c. 3 del CCNL 2019 – 2021. Il budget è stato suddiviso, fornendo una stima dell'assorbimento sui diversi ambiti formativi. Per ciascun ambito formativo, con l'esclusione del budget di ore dedicato all'aggiornamento professionale, sono state indicate le tematiche su cui saranno sviluppate le attività formative. L'obiettivo del monte ore annuo si intende raggiunto se entro la fine dell'anno si realizza il totale delle ore di formazione programmate, anche se si presentassero scostamenti rispetto al budget di ore di formazione stimato per ogni ambito formativo (Tabella 8).

Tabella 8.- Programmazione delle attività formative e ore di formazione da erogare nell'anno

Ambito formativo	Tematiche da affrontare	Ore di formazione previste	
		N. ore	% sul totale
Aggiornamento professionale	Riforma "Cartabia" Nuovo codice appalti	80	
Competenze manageriali	Orientamento al valore pubblico	80	
Competenze trasversali	Anticorruzione Privacy Sicurezza sul lavoro	200	
Competenze specialistiche	Formazione PIPPI Organizzazione Area famiglia e minori Contabilità e bilancio	500	
Soft skills			
Competenze digitali	Attivazione piattaforma Syllabus Funzionalità evolute piattaforma URBI	100	
Totale		960	

L'obiettivo di attuazione del programma delle attività formative dell'anno è sviluppato in un'apposita scheda di obiettivo nella sottosezione 2.2 "Performance".

Azioni positive per la promozione delle pari opportunità, della sicurezza e del benessere organizzativo

A seguito dell'analisi del contesto effettuata in questa sottosezione, per promuovere le pari opportunità, la sicurezza sul lavoro e il benessere organizzativo, si valuta che la situazione sia adeguatamente presidiata, in considerazione del fatto che l'Ente presenta la quasi totalità del personale di genere femminile e che, in ragione di tale circostanza da tempo sono state adottate misure per agevolare la conciliazione del tempo lavoro con le esigenze familiari.

In particolare si richiamano le misure adottate:

- Accoglimento di tutte le richieste pervenute di part time o tempo ridotto
- Massima flessibilità dell'orario di lavoro in entrata ed in uscita
- Predisposizione di un servizio di supervisione di gruppo ed individuale anche in funzione preventiva per facilitare l'emersione di eventuali forme di mobbing o comunque di conflittualità.

Da quanto evidenziato si ritiene adeguato un obiettivo di mantenimento senza ulteriori misure oltre al potenziamento dei percorsi di supervisione già previsti all'interno dell'obiettivo operativo n. 10.