

All.1)



Città di Asti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
- P.I.A.O. 2025/2027 -

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

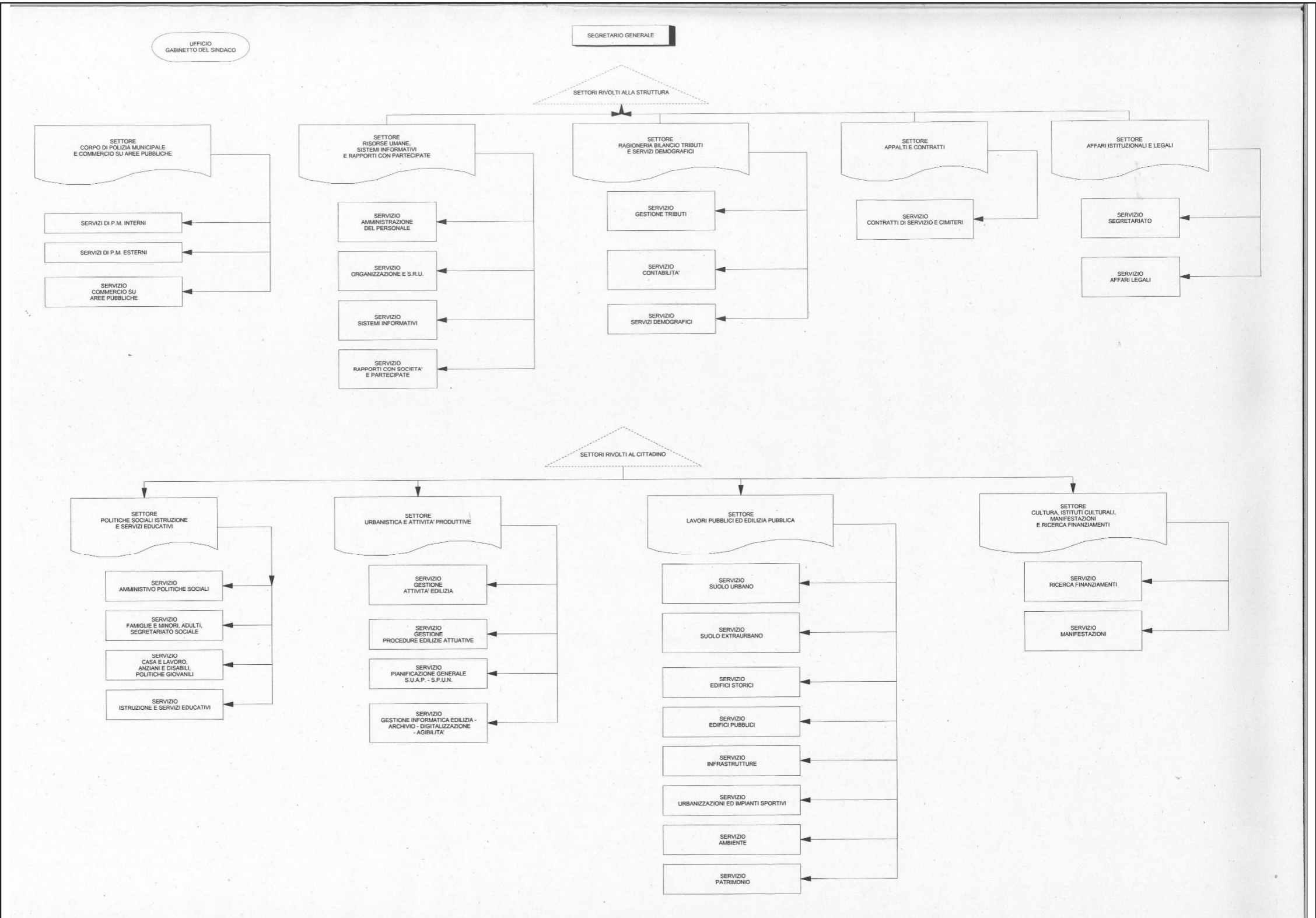
Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa

Riferimenti normativi:

- Vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi
- D. Lgs. N. 165/2001

3.1 Struttura organizzativa

3.1.1 Organigramma



3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa, n. fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001 n. 165

La metodologia di pesatura delle Posizioni dirigenziali vigente nell'Ente è stata adottata con D.G.C. n. 535 del 21 dicembre 2010 e s.m.e i.

Le retribuzioni di posizione delle quattro classi di criticità omogenea sono quantificate nella seguente misura:

Classe	Retribuzione di posizione (agg.to CCNL 2019-2021)
1	€ 51.319,31
2	€ 41.126,96
3	€ 35.045,34
4	€ 24.492,59

Ad oggi sono in servizio sette dirigenti (cinque a tempo indeterminato e due a tempo determinato) e un Segretario Generale; sei dirigenti sono collocati in seconda fascia, uno in quarta fascia per due anni dalla nomina.

La metodologia di pesatura delle Posizioni Organizzative (oggi Elevate Qualificazioni) vigente nell'Ente è stata adottata con D.G.C. n. 122 del 12/03/2019 e s.m.e i. e prevede quattro classi così definite:

Livello responsabilità	Numero classi	Ampiezza classi	Classi
Posizioni ricoperte da P.O.	quattro	Variabile	1200 – 1500 1501 – 1700 1701 – 2000 2001 – 2400

A ciascuna classe è attribuito un valore economico della posizione:

- fino a punti 1500: € 5.200,00
- da punti 1501 a punti 1700: € 7.000,00
- da punti 1701 a punti 2000: € 8.100,00
- oltre punti 2001: € 9.200,00

Le Posizioni Organizzative dell'Ente sono 31, di cui una non coperta. Ad oggi sono in servizio 30 Posizioni Organizzative così collocate:

- n. 2 in fascia da euro 9.200
- n.10 in fascia da euro 8.100
- n. 12 in fascia da euro 7.000
- n. 6 in fascia da euro 5.200

Ai sensi del CCNL 16/11/2022 il personale in servizio al 1/4/2023 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico. L'attuale modello di rappresentazione dei profili professionali e di ruolo è stato oggetto di una revisione (D.D. n. 690 in data 31/03/2023) anche alla luce delle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", Decreto del Ministro Brunetta di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze pubblicato in GU N. 215 del 14/9/2022.

3.1.3 Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio

SETTORE	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
UFFICIO GABINETTO DEL SINDACO	2	1	1	1	1	1	1	1
SETTORE PATRIMONIO AMBIENTE E RETI	25	24	25	23	21	21		
SETTORE RAGIONERIA, BILANCIO, TRIBUTI	26	27	25	30	30	28	29	32

	SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI E URP (fino al 2018) SERVIZIO SERVIZI DEMOGRAFICI (dal 2019)	33	35	34	32	32	31	32	32
	SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI	34	23	17	17	18	16	19	19
	SETTORE APPALTI E CONTRATTI							26	25
	SETTORE CULTURA, ISTITUTI CULTURALI, MANIFESTAZIONI E RICERCA FINANZIAMENTI	47	28	31	28	28	27	27	27
	SETTORE POLITICHE SOCIALI, ISTRUZIONE E SERVIZI EDUCATIVI	47	41	38	44	44	44	50	54
	° SERVIZIO ISTRUZIONE	79	77	78	79	79	79	74	75
	SETTORE RISORSE UMANE SISTEMI INFORMATIVI E RAPPORTI CON PARTECIPATE	25	33	38	39	37	35	37	36
	° SPORT			8	9	5			
	SETTORE CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE E COMMERCIO SU AREE PUBBLICHE	79	81	85	84	89	83	86	88
	SETTORE URBANISTICA E ATTIVITA' PRODUTTIVE	43	40	34	36	36	39	39	42
	SETTORE LAVORI PUBBLICI ED EDILIZIA PUBBLICA	77	80	72	69	73	77	71	67
	° SPORT		5				4	4	4
	TOTALE	517	495	486	491	493	485	495	502
	3.1.4 Altre eventuali specificità del modello organizzativo nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati	Il modello organizzativo è costantemente monitorato.							

Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile

Riferimenti normativi:

- legge 124/2015, art. 14, comma 2, in materia di attivazione di modalità di lavoro agile presso le pubbliche amministrazioni;
- legge 81/2017, in particolare capo II, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, che con gli articoli da 18 a 23 ha introdotto il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni;
- direttiva n. 3 del 1° giugno 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri, di approvazione degli indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2, dell’articolo 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e le linee guida contenenti regole relative all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- D.G.C. n. 388 del 29/10/2021;
- circolari del Settore Risorse umane s.i e r.p. in data: 29 ottobre 2021, 10 gennaio 2022 e 22 dicembre 2023
- Direttiva Ministro della Pubblica Amministrazione sul lavoro agile e soggetti fragili del 29/12/2023.

<p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Condizionalità e fattori abilitanti del lavoro agile nel Comune di Asti, fanno direttamente riferimento all’art. 1 c.3 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021 e si riassumono come segue: <ol style="list-style-type: none"> a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all’amministrazione a favore degli utenti b) i soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti debbano svolgere prevalentemente in presenza la propria prestazione lavorativa c) occorre la stipula dell’accordo individuale di cui all’articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che definisca: <ul style="list-style-type: none"> . gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; . le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione; . le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile. 2. Sotto l’aspetto organizzativo i singoli dirigenti accertano che lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile, autorizzabili per ciascuna settore, non comporti pregiudizio e/o non riduca in alcun modo la fruizione e la qualità dei servizi nei confronti degli utenti. Con riguardo a questa ultima finalità, si evidenzia che le condizioni di svolgimento del lavoro agile devono essere altresì finalizzate migliorare la qualità dei servizi erogati. 3. Nel consentire la prestazione in lavoro agile il dirigente si attiene ai seguenti criteri: <ol style="list-style-type: none"> a. L’adesione al lavoro agile – con stipula di accordo individuale – ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. b. Non possono essere effettuate in lavoro agile: <ul style="list-style-type: none"> . le attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) nonché le attività di back office ad esse collegate; . le attività di rilievo e sopralluogo sul territorio; . i lavori in turno e quelli che richiedono l’utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili. c. Sono autorizzabili in lavoro agile non più di due giorni a settimana per un massimo di 15 ore. Il requisito della prevalenza del lavoro in presenza può essere raggiunto anche nella media della programmazione plurisettimanale/plurimensile. Con tale flessibilità sono intese le due giornate settimanali autorizzabili (così come il vincolo delle 15 ore) con gli accordi individuali. Questi ultimi possono essere strutturati in modo da assicurare la prevalenza del lavoro in presenza come obiettivo realizzabile in un determinato arco temporale. 4. Nel corso del 2023 è stata revisionata la modulistica per l’accesso al lavoro agile, risalente al 2022, in ragione del complessivo evolversi della materia anche da punto contrattuale nonché delle previsioni sul lavoro agile contenute nel nuovo Codice di Comportamento. Detta modulistica è stata trasmessa a tutto il personale, in posta elettronica, con la circolare esplicativa del Settore Risorse Umane S.I. e R.P., il 22/12/2023. 5. Con la deliberazione n. 49 del 6/02/2024 Giunta ha disposto in merito all’attuazione della direttiva sul lavoro agile del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29/12/2023, individuando i destinatari della particolare tutela auspicata dal Ministro.
--	---	--

		6. Circa le condizioni tecnologiche, il collegamento da remoto avviene mediante VPN. L'utilizzo di questa funzionalità comporta l'installazione di un <i>client</i> sui notebook. Per motivi di sicurezza lo svolgimento del lavoro agile è vincolato all'utilizzo di supporti aziendali.
	3.2.2 Obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance	Gli specifici obiettivi per la prestazione resa in modalità agile, indicati dal dirigente nell'accordo, sono declinati nella scheda di valutazione della performance individuale e valutati al termine del periodo di riferimento L'attività svolta in remoto è oggetto di valutazione da parte del dirigente nell'ambito dell'area dei comportamenti.
	3.2.3 Contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile, riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione)	Svolgimento di una rilevazione della soddisfazione dell'utenza, ai fini del Controllo della Qualità, per monitorare sia la qualità percepita sia qualità effettiva, intesa come rispetto degli standard definiti dalle Carte dei Servizi e in sede di programmazione degli interventi. L'oggetto della rilevazione è un campione di servizi dell'Ente individuati dalla Giunta Comunale tra quelli rivolti all'utenza esterna e quelli destinati all'utenza interna. In entrambi i gruppi è garantita la presenza di servizi in cui operano dipendenti che prestano la propria attività lavorativa anche in modalità agile. Il questionario di rilevazione utilizzando contiene anche domande volte a valutare la qualità del lavoro. Gli esiti della rilevazione sono pubblicati nel sito web istituzionale dell'Ente.

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:
<ul style="list-style-type: none"> - 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 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni); - d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> e della capacità assunzionale dei comuni); - articolo 1, comma 557 o 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	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</p> <p>TOTALE: n. 518 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 502 a tempo indeterminato (di cui n. 54 a tempo parziale)</p> <p>n. 16 a tempo determinato</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 6 Dirigenti</p> <p>n. 105 cat. D (oggi Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 36 con profilo di Funzionario amministrativo contabile</p> <p>n. 32 con profilo di Funzionario tecnico</p> <p>n. 3 con profilo di Funzionario informatico</p> <p>n. 6 con profilo di Specialista di vigilanza della Polizia municipale</p> <p>n. 21 con profilo di Assistente sociale</p> <p>n. 2 con profilo di Funzionario socio educativo</p> <p>n. 5 con profilo di Educatore Asili Nido</p> <p>n. 298 cat. C (oggi Area degli Istruttori)</p>

		<p><i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 5 con profilo di Istruttore contabile n. 140 con profilo di Istruttore amministrativo n. 68 con profilo di Agente Polizia municipale n. 18 con profilo di Istruttore tecnico n. 7 con profilo di Geometra n. 1 con profilo di Dietista n. 3 con profilo di Istruttore informatico programmatore n. 1 con profilo di Istruttore culturale n. 48 con profilo di Educatore Asilo nido (ad esaurimento) n. 7 con profilo di Educatore Professionale <p>n. 75 cat. B (oggi Area degli Operatori Esperti)</p> <p><i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 4 con profilo di Operatore Socio Sanitario n. 37 con profilo di Operatore Servizi Generali n. 5 con profilo di Conduttore automezzi n. 29 con profilo di Operatore tecnico <p>n. 18 cat. A (oggi Area degli Operatori) con profilo di Esecutore</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 25,99% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%; ▪ Il comune si colloca pertanto nella fascia inferiore (ente virtuoso); ▪ In base al secondo comma dell'art. 4 del D.M. del 17/03/2020, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia; ▪ Durante l'anno 2025 viene periodicamente monitorata la spesa di personale al fine del non superamento del limite sopra esposto fino al rendiconto 2024, momento in cui verrà calcolato il nuovo limite. <p>Visto l'art. 1, comma 165, della Legge n. 207 del 30.12.2024 (Legge di Bilancio 2025-2027) il quale dispone che: <i>“Le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale delle magistrature, degli avvocati e procuratori dello Stato e del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai fini della salvaguardia della specificità della funzione ai sensi dell'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età.”.</i></p> <p>Viste le indicazioni operative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'art. 1, comma 165, della legge n. 207/2024, pubblicate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Sen. Paolo Zangrillo secondo le quali: a) la base di calcolo da considerare per l'individuazione del limite massimo del 10% è quella relativa alle facoltà assunzionali “ordinarie” derivanti dal turn over e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative;</p>

b) *“La misura:*

- *non attribuisce al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattenimento in servizio e non ipotizza, in alcun modo, la presentazione, da parte sua, di richieste/istanze in tal senso;*
- *attribuisce esclusivamente alla parte “datoriale” il potere di individuare il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio;*
- *stabilisce che le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato;*
- *condiziona la possibilità di trattenimento alla valutazione del merito. Nel senso che non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento);*
- *condiziona il trattenimento al consenso dell’interessato.”*

Ritenuto pertanto di dover individuare il seguente ordine di priorità dei requisiti per l’individuazione del personale eventualmente da trattenere in servizio, nei limiti di spesa annua di cui alla soglia sopra indicata:

- personale dirigenziale;
- personale titolare di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa);
- personale che alla data del raggiungimento dell’età anagrafica per il collocamento in pensione di vecchiaia (attualmente 67 anni) abbia un’anzianità contributiva complessiva superiore o uguale a 20 anni, in ordine crescente di anzianità contributiva;
- personale impegnato in attività per le quali si evidenzino esigenze organizzative connesse alla necessità di tutoraggio e di affiancamento dei neoassunti e personale che per ruolo/funzioni debba essere trattenuto in servizio per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

Visto il decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25 recante “Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni” il quale all’articolo 12, comma 11 recita:

“All’articolo 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207, dopo il comma 164 è inserito il seguente: «164-bis. Fermo restando quanto previsto dall’articolo 11 del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137, limitatamente agli anni 2025 e 2026, con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative, le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono risolvere, con un preavviso di sei mesi, il rapporto di lavoro relativamente al personale in possesso di un’età anagrafica ridotta al massimo di due anni rispetto a quella prevista dall’articolo 24, comma 6, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, a condizione che il personale interessato abbia maturato i requisiti per il diritto a pensione di cui al comma 10, dello stesso articolo 24 e per la relativa prima decorrenza utile, e in ogni caso nel limite massimo, arrotondato all’unità superiore, del quindici per cento dei soggetti in possesso congiuntamente dei predetti requisiti anagrafici e contributivi nei predetti anni. Le disposizioni del presente comma non si applicano al personale di magistratura, ai professori universitari e ai responsabili di struttura complessa del Servizio sanitario nazionale.»”.

Dato atto che la suddetta norma inserisce un ulteriore comma all’articolo 1, della legge 207/2024 (legge di bilancio) e va a modificare le disposizioni da poco inserite in materia di pensionamento dei dipendenti pubblici.

Preso atto che con questa norma, limitatamente agli anni 2025 e 2026, viene reintrodotta la possibilità di risolvere i contratti di lavoro, con un preavviso di sei mesi e una “decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative”; i soggetti nei confronti dei quali può essere risolto il rapporto di lavoro devono avere almeno 65 anni e avere maturato i requisiti per il diritto a pensione; possono essere collocati a riposo con questa regola un massimo “del quindici per cento dei soggetti in possesso congiuntamente dei predetti requisiti anagrafici e contributivi nei predetti anni”.

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 19.579.592,41
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 16.267.929,09

a.3) 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 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:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 1.372.467,28

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 286.941,63
--

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

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da nota Pronet n. 16603 del 24/01/2025, con esito negativo.

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 Comune di Asti 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, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: cat. D: n. 1 Funzionario Tecnico, n. 2 Funzionario Amministrativo contabile, n. 1 Assistente sociale; cat. C: n. 1 Educatore Asili nido, n. 5 Istruttore amministrativi, n. 4 Agente di Polizia Municipale; cat. B: n. 2 Operatore tecnico, n. 1 Operatore Socio Sanitario, n. 2 Operatore Servizi Generali; cat. A: n. 2 Esecutore

ANNO 2026: cat. D: n. 1 Funzionario amministrativo contabile; cat. C: n. 1 Istruttore amministrativo

ANNO 2027: cat. D: n. 1 Funzionario Tecnico; cat. C: n. 2 Educatore Asili nido, n. 4 Istruttore amministrativo; cat. A: n. 1 Esecutore

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

▪

Si prende per riferimento il PTFP approvato con D.C.C. n. 23 del 09/09/2024, acquisita nel Bilancio di previsione 2025/2027 con D.C.C. n. 42 del 16/12/2024.

Il suddetto piano è ulteriormente aggiornato con alcuni fabbisogni subentrati nel periodo novembre-dicembre 2024 anche per effetto delle assunzioni non realizzate relative al PTFP 2024 che inevitabilmente traslano nel 2025.

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- *La sicurezza è principio cardine degli obiettivi dell'Amministrazione. Si ritiene conseguentemente necessario sostituire tutto il personale del Corpo che eventualmente cesserà nel triennio 2025-2027. È cura dell'Ente avere sempre una graduatoria in essere.*
- *È pienamente operativo il decreto del Ministro dell'Interno, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il Ministro dell'istruzione e del merito, con il Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR e con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, recante il riparto del contributo di 230 milioni di euro, per l'anno 2024, ai Comuni delle Regioni a statuto ordinario, della Regione Sicilia e della Regione Sardegna, finalizzato – in sintesi – a incrementare il numero dei posti nei servizi educativi per l'infanzia. Si ritiene necessario sostituire tutto il personale degli Asili Nido che eventualmente cesserà nel triennio 2025-2027. È cura dell'Ente avere sempre una graduatoria in essere, anche per il tempo determinato.*
- *Nel triennio 2025-2027 si prevedono le cessazioni indicate nel precedente capitolo, oltre al personale cessato nel corso del 2024 e non sostituito. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione, al fine di consentire all'Ente l'erogazione dei servizi.*

DIRIGENTI

Ai sensi dei Piani Triennali di Fabbisogno del personale precedenti restano da coprire a tempo indeterminato due figure di Dirigente. Al momento le due unità sono coperte con contratto a tempo determinato ex art. 110 TUEL fino alla scadenza del mandato del Sindaco.

Si ribadisce la necessità di reintegrare a scadenza il suddetto personale anche a tempo determinato.

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE – EX CATEGORIA D

FUNZIONARI

Il Piano dei Fabbisogni 2024 ha previsto l'assunzione di un ulteriore Funzionario Amministrativo contabile, non assunto entro l'anno. Si ritiene opportuno traslare il fabbisogno nel Piano 2025.

Si rileva che nel corso del triennio 2025/2027 potrebbero cessare a qualsiasi titolo: tre unità di personale di categoria D, Funzionario Amministrativo contabile e 2 unità di personale di categoria D, Funzionario tecnico.

Si ritiene opportuno indicare nel fabbisogno: per l'anno 2025 una unità di Funzionario Amministrativo contabile da reperire; per l'anno 2026 una unità di Funzionario amministrativo contabile da reperire; per l'anno 2025 e per l'anno 2027 una unità ad anno di Funzionario tecnico da reperire.

FUNZIONARIO INFORMATICO

Si ritiene opportuno indicare nel fabbisogno per l'anno 2025 una unità non sostituita nel 2024.

ASSISTENTE SOCIALE

Ai sensi delle disposizioni per il potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali di cui all'art. 1 c. 797 e seguenti della Legge 30 dicembre 2020 n. 178 (Legge di Bilancio 2021), in caso di cessazioni si ritiene opportuno reintegrare il personale. Le assunzioni eventuali saranno finanziate da risorse esterne.

Con Deliberazione della Giunta Regionale 27 settembre 2024, n. 9-193 la Regione Piemonte ha preso atto che con Legge 4 luglio 2024, n. 104, all'art. 1 viene integrata la deroga assunzionale prevista per l'assunzione di assistenti sociali da parte dei comuni ed anche alle "loro forme associative, definite ai sensi dei capi IV e V del titolo II della parte I del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267", come previsto dal PNNA. Il fondo è strutturale e la DGR specificano che le assunzioni sono a tempo indeterminato. Si prevede pertanto l'assunzione di una unità di Assistente sociale per il PUA nel 2025.

Nel 2025 sarà inoltre necessario assumere una unità di Assistente sociale in sostituzione di unità dimissionaria.

PERSONALE ASILI NIDO

Nel 2025 cessa una unità. Nel 2027 sono collocate a riposo d'ufficio due unità.

Al fine di garantire il rapporto numerico educatore / bambini previsto dalle norme, occorre prevedere sempre la completa sostituzione del personale collocato a riposo / inidoneo / cessato / trasferito a qualsiasi titolo con unità full time o con più unità part-time da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale o in subordine con trasformazioni del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno.

Si evidenzia per l'anno 2025 un fabbisogno di personale aggiuntivo correlato alla riapertura del nido d'infanzia Lo Scoiattolo, a cui sarà possibile destinare solo n. 6 degli educatori presenti prima della chiusura, in quanto 3 sono stati destinati ai nidi Panda e Colibrì per consentire il raggiungimento della piena occupazione. Si consideri che negli anni precedenti entrambi i nidi erano sottodimensionati, per mancanza di domande di ingresso e di conseguenza i relativi organici erano stati ridotti. Tale condizione di piena occupazione sarà mantenuta anche in futuro, sia per far fronte alle numerose domande delle famiglie che per adempiere all'obbligo di potenziamento dell'offerta previsto dagli Obiettivi di servizio asili nido (comma 172 dell'articolo 1 della Legge n° 234 del 30 dicembre 2021), che destinano ai Comuni specifiche risorse statali, da utilizzare allo scopo e puntualmente rendicontare. Risulta pertanto necessaria la trasformazione da part-time a tempo pieno di n. 5 educatori e l'assunzione di un educatore a tempo pieno.

AREA DEGLI ISTRUTTORI – EX CATEGORIA C

AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE

Nel 2025 potrebbero cessare a vario titolo quattro unità.

Al fine di garantire un congruo rapporto numerico operatori di PL / popolazione, occorre prevedere sempre la completa sostituzione del personale collocato a riposo / inidoneo / cessato / trasferito a qualsiasi titolo con unità da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale.

ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE

Si rileva che nel corso del triennio 2025/2027 possono cessare a qualsiasi titolo 9 unità.

Due unità di altra Area cessano a vario titolo; si ritiene opportuno sostituirle con unità di Istruttore.

Si ritiene inoltre necessario rafforzare la dotazione organica dell'ufficio Tributi aggiungendo una unità.

Si rileva infine che tre unità di diverso profilo professionale, a vario titolo, nel corso del 2025 sono riconvertite in istruttore amministrativo. Si ritiene opportuno indicare tali risorse quali potenziamento di uffici/servizi.

Si ritiene opportuno indicare nel fabbisogno: per l'anno 2025 sei unità di Istruttore amministrativo da reperire; per l'anno 2026 tre unità di Istruttore amministrativo da reperire; per l'anno 2027 tre unità di Istruttore amministrativo da reperire.

ISTRUTTORE TECNICO / GEOMETRA

Si ritiene necessario rafforzare la dotazione organica degli Istruttori Tecnici / Geometri aggiungendo una unità.

Si ritiene opportuno indicare nel fabbisogno: per l'anno 2025 una unità di Istruttore tecnico / geometra da reperire.

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI – EX CATEGORIA B

SETTORI OPERATIVI

Si rileva che nel corso del triennio 2025/2027 possono cessare a qualsiasi titolo due unità di personale di categoria B.

Si ritiene opportuno prevedere la completa sostituzione del personale cessato facente parte delle squadre utilizzate per gli interventi di manutenzione ordinaria (si ipotizzano due unità nel 2025).

OPERATORI SERVIZI GENERALI

Si rileva che nel corso del triennio 2025/2027 possono cessare a qualsiasi titolo quattro unità di personale di categoria A e B con funzioni di operatore (esperto e non).

Si ritiene opportuno indicare nel fabbisogno: due unità nel 2025 e una unità nel 2026.

CATEGORIE PROTETTE

Si ritiene inoltre opportuno prevedere la copertura della quota d'obbligo e la completa sostituzione del personale assunto ai sensi della Legge 68/99 collocato a riposo o cessato a qualsiasi titolo.

Si ritiene inoltre opportuna la trasformazione da part-time 24 ore a tempo pieno di numero 1 unità assunte ai sensi della L. 68/99 con criteri da stabilire.

Ritenuto pertanto, alla luce di quanto sopra e delle esigenze sopra evidenziate, di ridefinire la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2025/2027 come di seguito:

2025

N° POSIZ.	CAT.	PROFILO PROF.LE	MODALITA' DI COPERTURA
1	D	Funzionario Amministrativo contabile	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
1	D	Funzionario Tecnico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
1	D	Funzionario Informatico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	D	Assistente sociale	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	D	Educatore	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
4	C	Agente Polizia Municipale	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
6	C	Istruttore amministrativo	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
1	C	Istruttore tecnico / Geometra	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	B	Operatore Tecnico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato

2	B	Operatore generali	Servizi	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	B	Operatore generali	Servizi	da reperire attraverso le procedure di collocamento mirato L. 68/99

In relazione a specifiche necessità organizzative le esigenze di personale relative alle categorie C e D – anche aggiuntive rispetto a quanto sopra – potranno essere altresì soddisfatte con il ricorso all’istituto della progressione verticale, nel rispetto delle disposizioni in materia (cfr. paragrafo D) ed in coerenza con il concretizzarsi di effettive assunzioni dall’esterno.

2026

N° POSIZ.	CAT.	PROFILO PROF.LE	MODALITA' DI COPERTURA
1	D	Funzionario Amministrativo contabile	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
Eventuali cessazioni	D	Educatore	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
Eventuali cessazioni	C	Agente Municipale	Polizia da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
3	C	Istruttore amministrativo	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
1	B	Operatore generali	Servizi da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato

2027

N° POSIZ.	CAT.	PROFILO PROF.LE	MODALITA' DI COPERTURA
2		Dirigente	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato oppure a tempo determinato art. 110 TUEL
1	D	Funzionario Tecnico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	D	Educatore	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
3	C	Istruttore amministrativo	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
Eventuali cessazioni	C	Agente Municipale	Polizia da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato

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:

Con D.G.C. numero 305 del 2/07/2024 a far data dal 1° agosto 2024 si è provveduto alla soppressione del Servizio Operativo Lavori pubblici e alla contestuale creazione del Servizio Infrastrutture; le funzioni del Servizio soppresso sono state distribuite tra i Servizi esistenti, non modificati in modo sostanziale.

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

Le modalità di copertura del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, sarà oggetto di valutazione durante l’anno.

Potrebbe essere effettuata tramite concorso pubblico oppure tramite la possibilità sancita dall’art. 1 comma 147 della legge 160/2019 di utilizzo della facoltà di scorrimento di graduatorie anche di enti terzi quale strumento per la copertura di posti vacanti a tempo indeterminato.

La copertura dei posti già in dotazione organica anche per effetto del presente Piano, ricoperti e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Le modalità di copertura del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, sarà oggetto di valutazione durante l'anno.

Potrebbe essere effettuata tramite mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001. È comunque valutata la facoltà data dall'art. 3, comma 8, legge n. 56/2019 (Legge Concretezza) che prevede che fino al 31 dicembre 2025 le procedure concorsuali bandite e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo esperimento della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001

d) progressioni verticali di carriera:

Richiamato il disposto dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 3 D.L. 80/2021 che recita:

“omissis

Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

omissis

All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”

L'Ente ha adottato specifica regolamentazione con D.G.C. n. 13 in data 14/01/2025.

Richiamato l'art. 13 CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali 2019-2021 siglato il 16/11/2022 che ai commi 6, 7 e 8 recita:

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

L'Ente ha adottato specifica regolamentazione con D.G.C. n. 95 in data 4/03/2025.

Quest'ultima tipologia di progressione ha due fonti di finanziamento possibili:

- le risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) ovvero lo 0.55% del m.s. dell'anno 2018 relativo al personale del Comparto; lo 0,55% del monte salari 2018 (€ 13.066.239,65) per il Comune di Asti è pari a € 71.864,32;
- le ordinarie capacità assunzionali dell'Ente;

		<p>La prima fonte di finanziamento, ai sensi della sopracitata D.G.C. n. 95/2025 interesserà i seguenti profili professionali a esaurimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educatori professionali (ex categoria C) • Educatori Asili Nido (ex categoria C) • Ausiliario (ex categoria A) <p>Per quanto riguarda le ordinarie capacità assunzionali dell'Ente, si valuterà l'utilizzo delle procedure di cui sopra per progressione verticale anche sulla scorta delle risultanze dell'acquisizione di personale dall'esterno.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Per il triennio 2025-2027 è preventivata la somma di € 754.056,05 annua finalizzata alla copertura di contratti ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/00, contratti ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/00, supplenze di personale educativo e cantieri di lavoro, mentre la quota residuale sarà destinata ad eventuali ulteriori esigenze di personale a tempo determinato</p> <p>Con Decreto Direttoriale n. 40 del 14/03/2025, rettificato dal decreto direttoriale n. 59 del 25/03/2025, del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali sono state accettate 544 istanze di adesione presentate dagli Ambiti Territoriali Sociali in esito alla manifestazione d'interesse per le assunzioni del personale da impegnare a tempo pieno e in modo esclusivo e dedicato nelle attività connesse alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali.</p> <p>Pertanto sarà possibile finanziare con il PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per il triennio 2025-2027 queste assunzioni a tempo determinato per tre anni:</p> <p>n. 2 Funzionario Psicologo n. 3 Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico/Pedagogista.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>Al momento non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione, ad esempio ex art. 20 del d.lgs. 75/2017, a copertura di posti individuati - anche in questo caso - nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" del box precedente.</p> <p>g) Saranno possibili assunzioni tramite il Centro per l'Impiego</p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa al fine di garantire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, necessari per migliorare la qualità e trasparenza dei servizi erogati dall'Ente e i Dirigenti sono incaricati di individuare i fabbisogni formativi specifici e i dipendenti da formare/aggiornare. Nell'ambito della semplificazione e trasparenza, l'art.6, lett.b) del decreto-legge 9/6/2021, n.80, convertito nella legge 6 agosto 2021 n.113, prevede che vengano definiti gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.</p> <p>Il Piano della Formazione è un documento formale programmatico che individua gli obiettivi e definisce le iniziative per realizzarlo e deve essere considerato come uno strumento piuttosto flessibile per consentire interventi formativi che potrebbero rendersi necessari a seguito di emanazione di nuove normative (es. in materia di appalti le frequenti modifiche normative determinano la necessità di aggiornamento continuo).</p> <p>Si richiama il Framework delle competenze dei dipendenti pubblici (Decreto Ministro PA 28/06/2023) e dei dirigenti pubblici (Decreto Ministro PA 28/09/2022), nonché il Framework delle competenze europee (LifeComp UE) e le linee guida internazionali (OMS, OCSE, ONU).</p> <p>Si richiama inoltre quanto disposto dalla Direttiva 23 marzo 2023 e dalla più recente Direttiva 14 gennaio 2025 del Ministro della Pubblica Amministrazione circa la previsione di almeno 40 ore di formazione/anno per dipendente (dirigenti inclusi), sia per la formazione relativa alle competenze trasversali che per quella riferita a temi specifici.</p>

		<p>Questo Ente ha acquistato una piattaforma on line di corsi sulle soft skills, a cui ha abilitato tutti i dipendenti (numero 521). Inoltre ha abilitato tutti i dipendenti in possesso di una postazione PC (354 dipendenti) alla piattaforma Syllabus che contiene corsi sulla transizione digitale, amministrativa ed ecologica. Ha invitato tutti i dipendenti ad adempiere, per quanto possibile e secondo le indicazioni del proprio Responsabile, ad adempiere all'obbligo formativo annuale anche utilizzando le due piattaforme di cui sopra.</p> <p>Gli interventi formativi da attuare nel 2025 (in modalità da remoto e/o in presenza) riguardano principalmente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. corsi obbligatori su sicurezza del lavoro, privacy, anticorruzione e materie collegate all'anticorruzione e trasparenza (es appalti, Codice di comportamento etc) 2. corsi obbligatori rivolti ad alcune categorie di dipendenti che necessitano formazione specialistica (es Polizia Municipale/Servizi Educativi etc) 3. Corsi prioritari che necessitano di interventi formativi a seguito emanazione di nuove normative 4. Corsi dedicati ai neoassunti dell'Ente (es. Ufficiali di stato civile e anagrafe) 5. Corsi informatici come indicati nell'art.6 in relazione allo sviluppo competenze digitali dei dipendenti della PA e corsi su programmi informatici <p>Risorse disponibili sul capitolo della formazione: il capitolo della Formazione è unico e deve garantire la formazione obbligatoria/specialistica/ordinaria sia dei dipendenti che dei dirigenti.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</p> <p>Il ricorso a formatori interni (se le professionalità interne lo consentono) o esterni (attraverso il ricorso a soggetti specializzati) sarà valutato di volta in volta.</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p> <p>L'ente favorisce percorsi di studio e specializzazione del personale attraverso la concessione dei permessi studio.</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 <p>L'obiettivo del Piano formativo è quello di migliorare la qualità dei servizi attraverso l'accrescimento delle competenze del personale dell'Ente.</p>
--	--	--