



C.I.S.S.-A.C.

CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI CALUSO

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Sommario

Premessa	3
Riferimenti normativi	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025	5
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
a. Valore pubblico:	5
b. Performance:	5
b.1 Piano della Performance	5
b.2 Piano per le Pari opportunità	5
c. Rischi corruttivi e trasparenza:	6
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	7
a. Struttura organizzativa:	7
b. Organizzazione del lavoro agile:	9
b.1 Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile.....	9
b.2 Modalità attuative.....	9
b.3 Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile	10
b.4 Programma di sviluppo del lavoro agile.....	10
c. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:	10
c.1 Consistenza di personale al 31 dicembre 2022	11
c.2 Capacità assunzionale dell'amministrazione	11
c.2.1 Verifica degli spazi assunzionali per assunzioni a tempo indeterminato	11
c.2.2 Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale	13
c.2.3 Verifica degli spazi assunzionali per assunzioni a tempo determinato	14
c.2.4 Verifica dell'assenza di eccedenze di personale.....	15
c.2.5 Verifica del rispetto delle altre norme rilevati ai fini della possibilità di assumere	15
c.3 Stima del trend delle cessazioni	15
c.4 Stima dell'evoluzione dei fabbisogni	15
c.4 Certificazione del revisore dei conti	17
d. Piano della Formazione del Personale	17
SEZIONE 4. MONITORAGGIO:	20

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente: **C.I.S.S-A.C. CALUSO – Consorzio Intercomunale Servizi Socio-Assistenziali Caluso**

Indirizzo: **Via San Francesco d'Assisi,2 – 10014 CALUSO (TO)**

Codice fiscale/ P.IVA: **07264440012**

Direttore/Rappresentante Legale **Dott.ssa BENVENUTI Graziella**

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 23

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: 38.217

Telefono: **011.98.93.511**

Sito internet: www.cissac.it

E-mail: consorzio@cissac.it

PEC: consorzio@pec.cissac.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

a. Valore pubblico:

ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;

SEZIONE NON PREVISTA PER GLI ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI

b. Performance:

b.1 Piano della Performance

Sebbene le indicazioni contenute nel "Piano tipo", allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto *"L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"*, pertanto si è provveduto alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 programmando gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, come evidenziato dall'allegato A) facente parte integrante e sostanziale del presente piano;

b.2 Piano per le Pari opportunità

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Consorzio armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde a un obbligo di legge ma nel contesto del Consorzio vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il Consorzio CISSAC è caratterizzato da una esclusiva presenza femminile per questo non è necessaria nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

Personale in servizio al 31.12.2022 diviso per genere:

Categoria	B		C		D		Dirigenti	
Descrizione	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti a tempo pieno	0	1	0	3 + 1 *	0	12 + 2 **	0	1
Posti a tempo parziale	0	1	0	1	0	1	0	0
Totali	0	2	0	4 + 1 *	0	13 + 2 **	0	1

* unità assunta mediante somministrazione lavoro

**unità assunte mediate contratto a tempo determinato

È significativo sottolineare che ai livelli direttivi (cat. D) la situazione organica è così rappresentata:

Categoria	Donne	Uomini
Dirigenti	1	0
D	15	0

di cui "Responsabili di Servizio" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.:

Lavoratori con funzioni di responsabilità art. 107 D.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.	Donne	Uomini
	3	

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198 dell'11.4.2006 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

c. Rischi corruttivi e trasparenza:

Ai sensi dell'art.3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi

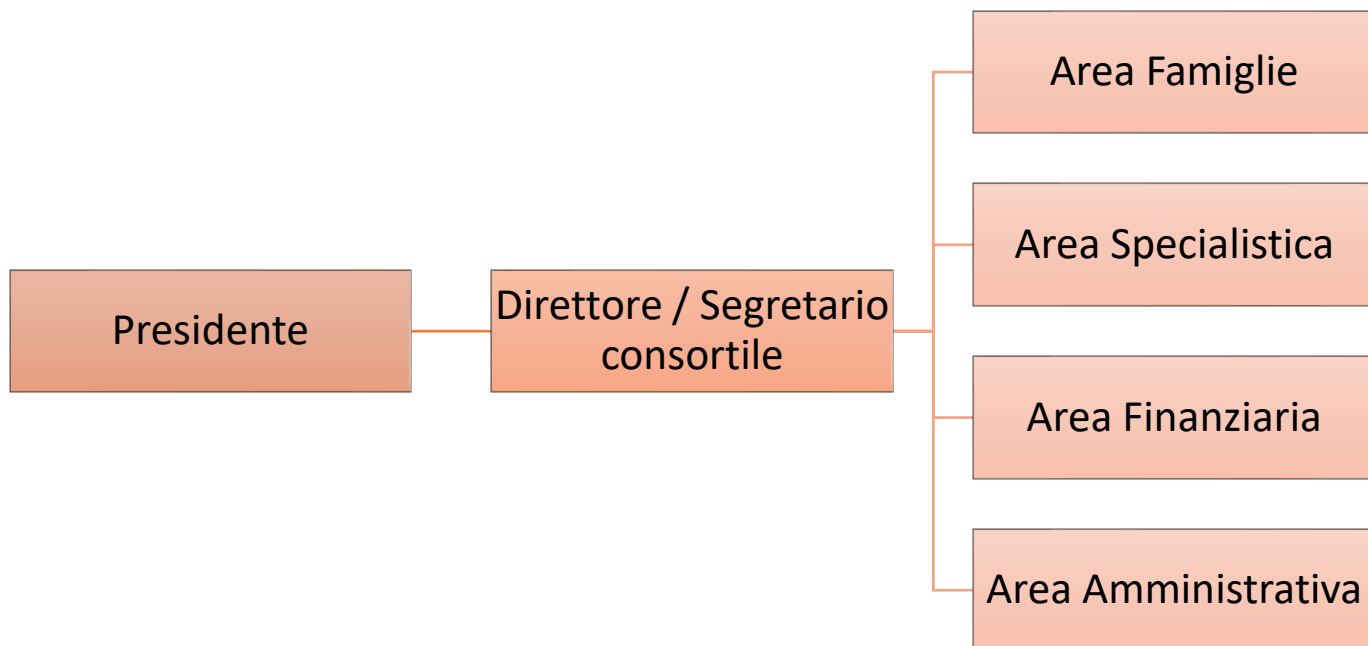
strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. Con riferimento alla presente sotto sezione di programmazione le amministrazioni, con meno di 50 dipendenti, si limitano all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. In base a quanto sopra riportato si è provveduto alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione aggiornando il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il periodo 2023 – 2025 di cui all'allegato B) facente parte integrante e sostanziale del presente piano.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

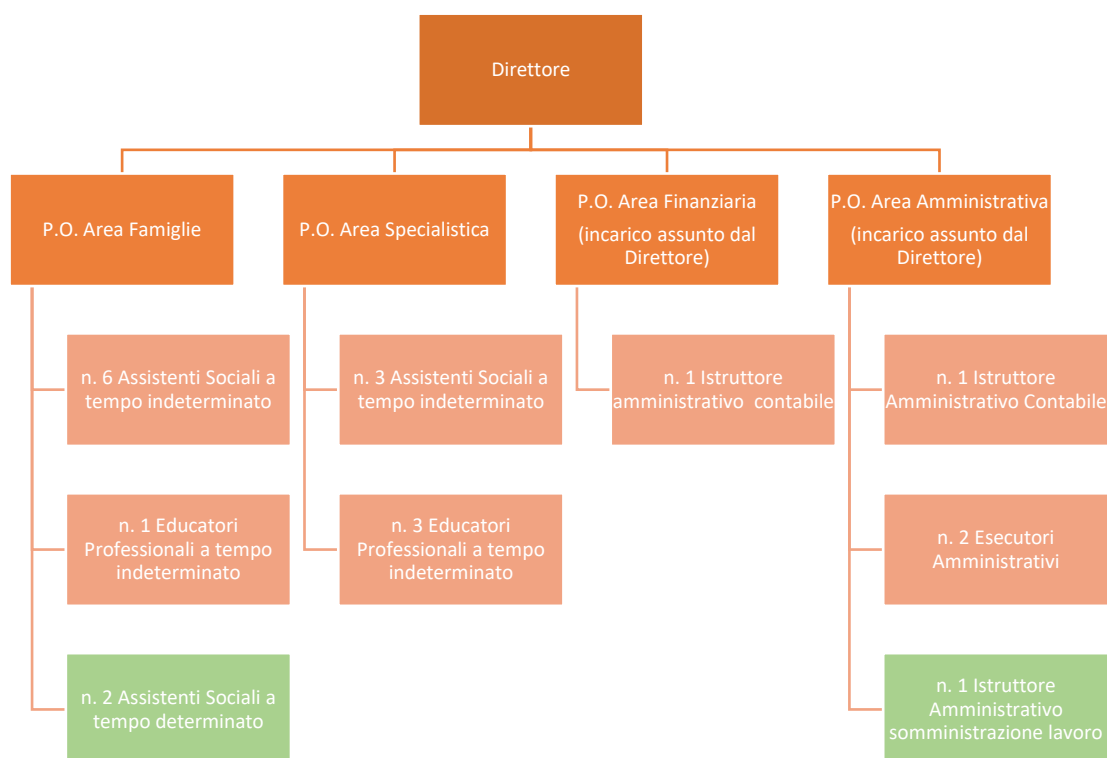
a. Struttura organizzativa:

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

Organigramma



Distribuzione del personale al 31/12/2022



b. Organizzazione del lavoro agile:

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;

b.1 Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile

Questo Ente nel periodo emergenziale dovuto alla diffusione del COVID-19 ha applicato le direttive in materia di smart working con successo, riducendo il personale in servizio in presenza da 19 a 2 operatori (escludendo solamente 2 dipendenti dal lavoro agile).

Inoltre, il CISSAC, al fine di supportare il lavoro da remoto in fase emergenziale, si è dotato fin dal mese di giugno 2020 di una VPN (VirtualPrivateNetwork), ha acquistato dispositivi tecnologici (notebook) da fornire a più del 50% del personale, ha progressivamente migrato i propri dati ed applicativi verso soluzioni in cloud, ha fornito a tutti gli operatori uno smartphone di servizio (ad eccezione di quelli che svolgono attività non remotizzabili).

Alla luce di quanto sopra riportato sarà oggetto di valutazione e predisposizione di idoneo regolamento per l'applicazione del lavoro agile secondo le norme vigenti e il nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 con successiva modifica del presente piano.

b.2 Modalità attuative

Nelle more dell'approvazione del documento di cui sopra e in conformità norme vigenti, il lavoro agile potrà essere applicato ad un minimo del 15% del personale in servizio che ne faccia richiesta, con esclusione delle attività non remotizzabili.

Si assicura fin da ora che il personale che si avvarrà del lavoro agile non subirà penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, né ai fini della formazione.

Ai sensi dell'art. 65 del CCNL 16/11/2022 l'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova, tra il dipendente interessato e il Direttore del Consorzio.

Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione.

L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);

- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L n. 300/1970 e successive modificazioni;
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

b.3 Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

Come sopra descritto possono accedere al lavoro agile tutti i dipendenti dell'ente ad eccezione di quelli che svolgono le attività non remotizzabili di seguito riportate:

- Servizio sociale professionale
- Servizio SAACP e educativa territoriale
- Segretariato sociale
- Reception/centralino

Gli strumenti messi a disposizione dei dipendenti che fruiscono del lavoro agile sono quelli già messi a disposizione nel periodo emergenziale.

Considerato che il Consorzio svolge, per conto dei comuni facenti parte dello stesso, la funzione sociale la quale, per le sue caratteristiche, necessita del contatto con l'utenza diretto, solamente parte del lavoro degli operatori sociali può essere svolto in modalità agile, ovvero il "back office" (stesura relazioni, caricamento dati su piattaforme digitali, aggiornamento e formazione da remoto) Per quanto riguarda il personale amministrativo e finanziario, fermo restando il necessario raccordo con le aree sociali e la conseguente presenza in sede, sono maggiori le attività remotizzabili in quanto non correlate al contatto con l'utenza.

L'elenco di cui sopra, il dettaglio delle attività, la definizione degli obiettivi misurabili da assegnare ai dipendenti in lavoro agile e la valutazione dell'impatto in termini di produttività verrà implementato ed aggiornato a seguito dell'approvazione del regolamento per il lavoro agile in raccordo con il piano della Performance di cui alla Sezione 2.b Performance.

b.4 Programma di sviluppo del lavoro agile

Il programma di sviluppo del lavoro agile verrà redatto coerentemente all'aggiornamento del presente piano per l'applicazione del Lavoro Agile e con il Piano della Performance di cui ai precedenti paragrafi.

c. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego

delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

c.1 Consistenza di personale al 31 dicembre 2022

Categoria	Dipendenti a tempo pieno	Dipendenti a tempo parziale	Totale dipendenti in servizio
Dirigente	1	0	1
D	14 di cui 2 t. det.	1	15 di cui 2 t. det.
C	3	1	5
B	1	1	2
Totali	19 di cui 2 t. det.	3	22 di cui 2 t. det.
C somm.ne lavoro 12 mesi	1	0	1

Il personale in servizio è prevalentemente di tipo sociale, in quanto l'ente svolge solamente la funzione sociale delegata dai comuni facenti parte del consorzio. Nello specifico vi sono n. 10 Assistenti Sociali a tempo indeterminato e n. 2 assistenti sociali a tempo determinato, 5 educatori professionali e 6 addetti all'area amministrativa (2 esecutori e 3 istruttori di cui 1 in somm.ne lavoro per 12 mesi), oltre al dirigente facente funzione di direttore del consorzio.

c.2 Capacità assunzionale dell'amministrazione

c.2.1 Verifica degli spazi assunzionali per assunzioni a tempo indeterminato

Il Consorzio per la gestione dei servizi sociali, in quanto ente strumentale dell'Ente locale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 267/2000, è considerato ente non soggetto al patto di stabilità interno, in quanto assimilato ai Comuni con popolazione fino a mille abitanti, e soggiace pertanto alle disposizioni in materia di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il cui contenuto si riporta di seguito:

Art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296	“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558. (comma così modificato dall'art. 3, comma 120, legge n. 244 del 2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge n. 122 del 2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012)”
---	---

Pertanto, ai sensi della norma sopra riportata, per gli ENTI NON SOGGETTI AL PATTO sono previsti due vincoli:

- il tetto di spesa del personale, che non può eccedere quella dell'anno 2008;

- il numero di persone a tempo indeterminato da assumere, che non può superare il numero delle cessazioni complessivamente intervenute nell'anno precedente, fermo restando che gli Enti conservano la disponibilità dell'utilizzo dei resti di facoltà assunzionale, maturati e non utilizzati;

L'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023" dispone:

- al comma 797, al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali e i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, stabilisce di attribuire, a favore di ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:
 - a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
 - b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.
- al comma 798 stabilisce che entro il 28 febbraio di ogni anno, ciascun ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, anche per conto dei comuni appartenenti allo stesso, invia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo le modalità da questo definite, un prospetto riassuntivo che indichi, per il complesso dell'ambito e per ciascun comune, con riferimento all'anno precedente e alle previsioni per l'anno corrente:
 - a) il numero medio di assistenti sociali in servizio nell'anno precedente assunti dai comuni che fanno parte dell'ambito o direttamente dall'ambito. Si fa riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la definizione di equivalente a tempo pieno, effettivamente impiegato nei servizi territoriali e nella loro organizzazione e pianificazione;
 - b) la suddivisione dell'impiego degli assistenti sociali di cui alla lettera a) per area di attività.
- al comma 799 stabilisce che il contributo di cui al comma 797 è attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale sulla base dei prospetti di cui al comma 798, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro il 30 giugno di ciascun anno. In particolare, sulla base dei prospetti sono determinate le somme necessarie all'attribuzione dei contributi previsti per l'anno corrente, di seguito denominate «somme prenotate», e quelle destinate alla liquidazione dei contributi relativi all'anno precedente, di seguito denominate «somme liquidabili». Le somme prenotate sono considerate indisponibili per l'anno corrente e per tutti i successivi in sede di riparto del Fondo. (...);
- al comma 801 recita "Per le finalità di cui al comma 797 e al comma 792, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e al comma 792 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, 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 decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito,

con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 12;

Rilevato che la spesa di personale per l'anno 2008 è pari ad euro 830.337,63;

Rilevato inoltre che gli Enti assoggettati al rispetto delle disposizioni di cui al sovra richiamato comma 562, dell'art. 1, della legge n. 296/2006, conservano la disponibilità dell'utilizzo dei resti di facoltà assunzionale, maturati e non utilizzati negli anni pregressi a decorrere dall'anno di entrata in vigore della norma di riferimento, ovvero dal 2007, così come più volte ribadito, sulla scorta dei principi enunciati con deliberazione n. 52/2010 della Corte dei Conti, Sezioni Riunite, dalle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti (cfr. tra le altre, recentemente, la Sezione Regionale di controllo per la Lombardia con propria deliberazione n. 227/2018);

Dato atto che la capacità assunzionale dell'ente calcolata in base alle cessazioni intervenute negli ultimi 5 anni, al netto delle assunzioni di assistenti sociali effettuate in deroga ai sensi dell'art. 1 comma 801 L. 178/2020 (n. 2 unità negli anni 2021 e 2022), è la seguente:

Anno cessazione	Cessazioni	Assunzioni effettuate	Resti assunzionali utilizzabili nel periodo di riferimento
2018	2	2	0
2019	2	0	2
2020	0	0	0
2021	0	0	0
2022	1	0	1
Totali	5	2	3

c.2.2 Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Rilevato pertanto che la spesa presunta per il personale del CISSAC per il triennio 2023 - 2025 risulta essere la seguente

Anno	Spesa presunta complessiva	Oneri rinnovi contrattuali	Spese fuori dal limite	Spesa effettiva	Di cui per lavoro flessibile c/ente	Verifica dei limiti
2023	€ 1.021.094,55	€ 31.311,24	€ 258.368,20	€ 762.726,35	€ 11.900,00	OK
2024	€ 925.311,60	€ 31.311,24	€ 174.925,40	€ 750.386,20	€ 11.900,00	OK
2025	€ 921.061,60	€ 31.311,24	€ 174.925,40	€ 746.136,20	€ 11.900,00	OK

e che per la sua definizione sono stati considerati i seguenti elementi:

- Dal totale della spesa del personale è stato scomputato il contributo relativo al contributo SIOSS per il potenziamento del servizio sociale pari ad euro 105.000,00;
- Le assunzioni del 2022 a tempo determinato (12 mesi) di n.2 assistenti sociali non rilevano ai fini del rispetto dei limiti di spesa del personale in quanto effettuate a valere sulle risorse della quota servizi del Fondo povertà;
- L'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo mediante somministrazione non rileva in quanto trattasi di spesa etero finanziata effettuata a valere sull'anno 2022;

- d) La spesa relativa a n. 1 esecutore amministrativo a tempo parziale non rileva ai fini del calcolo della spesa del personale in quanto trattasi di personale appartenente alle categorie protette L. 68/99;
- e) È stato considerato il rimborso per n.1 assistente sociale a tempo indeterminato assegnato e rendicontato a valere sulle risorse della quota servizi del Fondo povertà;
- f) È stato considerato il rimborso per il personale in comando parziale presso ditta esterna – oggetto di rimodulazione (vedi paragrafo c.4);

Nell'ottica di una collaborazione tra enti si rileva che è stato concesso il comando a tempo pieno di n. 1 Istruttore Direttivo Educatore Professionale presso altro Consorzio per il periodo 01.02.2023 – 30.04.2023 e che pertanto il CISSAC maturerà il diritto al rimborso del costo sostenuto per la dipendente in questione.

c.2.3 Verifica degli spazi assunzionali per assunzioni a tempo determinato

L'art 9 comma 28 del D.L. 78/2010 dispone che "A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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. (...) I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, 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. Le disposizioni di cui al presente comma 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. (...) Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli 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 27 dicembre 2006, n. 296, successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...) Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce che: *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006,*

ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28."

Vista altresì il comma 200 dell'art.1 della Legge 205/2017 il quale stabilisce 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.

Rilevato che la spesa per lavoro flessibile sostenuta del CISSAC nell'anno 2009 è pari ad euro 20.560,00;

Quanto riguarda la spesa per lavoro flessibile è stato ipotizzato un importo di euro 11.900,00 massimi per personale a scavalco di altri enti al fine di sopperire a temporanee esigenze degli uffici.

c.2.4 Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

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.

c.2.5 Verifica del rispetto delle altre norme rilevati ai fini della possibilità di assumere

Si dà atto che questo Ente:

- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario
- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68

c.3 Stima del trend delle cessazioni

Nel periodo di riferimento 2023/2025 si prevedono le seguenti cessazioni:

Anno	Cessazioni previste	Causale
2023	0	= =
2024	0	= =
2025	1	Pensionamento

c.4 Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

A decorrere dal 1° gennaio 2023 il CISSAC costituirà ambito territoriale a seguito dello scioglimento dell'ambito territoriale Ivrea-Cuorgnè di cui l'ente faceva parte insieme al Consorzio CISS 38 di Cuorgnè e al Consorzio IN.RE.TE. di Ivrea, pertanto si determinerà un aumento degli adempimenti

amministrativi a carico degli uffici. A tal fine si rende indispensabile l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo in sostituzione del personale cessato nel corso del 2022.

In base ai nuovi LEPS - livelli essenziali delle prestazioni sociali – è necessario prevedere l'assunzione di n. 1 assistente sociale da dedicare al punto unico di accesso – Pua che sarà attivato presso l'ASL di Caluso.

Per quanto sopra descritto si prevedono pertanto le seguenti assunzioni/modifiche al personale in servizio:

Anno	n.	Cat.	Tempo	Fonte di finanziamento	Utilizzo resti assunzionali	Modalità di reclutamento
2023	1	D1	Pieno	Risorse dell'ente	No	Comando da altra pubblica amministrazione
	1	C1	Pieno	Risorse dell'ente	Si (NO SOLO se mobilità da ente soggetto a limitazioni di personale)	Mobilità volontaria/utilizzo graduatoria altri enti/concorso
	1	C1	Parziale (+ 3 ore settimanali)	Risorse dell'ente	NO	Aumento del tempo impiegato dalla risorsa presso l'ente e contestuale diminuzione del distacco c/o ditta CM SERVICE
2024	Non sono previste assunzioni					
2025	1	D1	Pieno	Risorse dell'ente	Si	Mobilità volontaria/utilizzo graduatoria altri enti/concorso

Si dà atto che non si prevede al momento l'assunzione di personale a tempo determinato nel corso del triennio, ma che sono stati stanziati € 11.900,00 annui al fine di sopperire ad eventuali necessità degli uffici mediante personale a scavalco di altri enti;

Alla luce del nuovo CCNL, sottoscritto in data 16/11/2022, questo Ente procederà alla riclassificazione del personale come previsto dal Titolo III, Capo I "Nuovo sistema di classificazione", il quale entrerà in vigore il 01.04.2023; pertanto le categorie illustrate nel presente piano si intendono automaticamente ricondotte alla nuova classificazione di cui alla tabella B di Trasposizione sotto riportata:

Tabella B

Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	➔	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	➔	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	➔	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	➔	AREA DEGLI OPERATORI

Nell'ambito della riclassificazione del personale verrà altresì svolta l'attività di ricognizione delle famiglie e dei profili professionali, come previsto dalle LINEE DI INDIRIZZO PER L'INDIVIDUAZIONE DEI NUOVI FABBISOGNI PROFESSIONALI DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE, emesse dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e pubblicate in Gazzetta Ufficiale in data 14 settembre 2022.

c.4 **Certificazione del revisore dei conti**

Dato atto che la presente sezione 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, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo;

d. Piano della Formazione del Personale

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione

Recentemente è stato presentato il progetto “Ri-formare la PA Persone qualificate per qualificare il Paese”, il Piano strategico del Dipartimento della Funzione Pubblica per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA, ovvero un programma di formazione e aggiornamento dei dipendenti pubblici: agevolazioni per l'iscrizione alle Università, programmi formativi flessibili e interdisciplinari, al fine di sostenere le transizioni del PNRR e permettere ai dipendenti di meglio accedere a progressioni professionali e retributive.

L'emergenza COVID-19 e il lockdown hanno avuto un impatto molto forte sull'organizzazione della PA e il prevalente ricorso a modalità di lavoro remoto ha spinto verso l'adozione di modelli di interazione e collaborazione totalmente inedite e mai sperimentate, segnando un progressivo passaggio al digitale.

Oggi è necessario adottare un nuovo modo di lavorare per garantire la continuità e sviluppo dei servizi alla persona, adattando le proprie organizzazioni in funzione dei bisogni dei cittadini e delle novità in materia di strumenti digitali e di capacità di comunicazione.

Seguendo tali indicazioni il Piano della Formazione del CISSAC per gli anni 2023/2025 si porrà come base di:

1. accompagnamento alle azioni di riorganizzazione dei servizi e delle procedure per il soddisfacimento di un fabbisogno formativo collegato anche al conseguimento degli obiettivi e degli interventi legati al PNRR;
2. riqualificazione delle principali competenze e conoscenze trasversali secondo gli obblighi di legge;
3. valorizzazione del capitale umano a livello individuale, di team e organizzativo;

La competenza si traduce in strategie di comportamento, conoscenze, rappresentazioni e idee che l'individuo costruisce attraverso l'interazione con altri soggetti nel contesto organizzativo nel quale opera; oggi è indispensabile porre l'attenzione sulle competenze future necessarie al rinnovamento della PA e al comprendere quelle necessarie ad affrontare il nuovo scenario che si sta delineando nel mondo del lavoro, sia pubblico che privato.

Alla luce dei recenti cambiamenti sono state evidenziate le competenze che si ritengono maggiormente distintive per il lavoratore di oggi:

- orientamento al risultato
- orientamento al gruppo di lavoro
- orientamento al destinatario dei servizi
- innovazione

Contemporaneamente sono state individuate altre competenze da potenziare, come quelle trasversali, direzionali, sociali e digitali, necessarie allo sviluppo organizzativo complessivo.

Si delinea perciò la necessità di porre l'attenzione allo sviluppo:

- della capacità di comunicazione interna per diffondere esperienze e creare una rete consolidata di opportunità innovative verso l'utente interno ed esterno;
- delle strategie efficaci per coordinare gruppi di lavoro, intesi come modello organizzativo a cui fare maggiormente ricorso;
- delle competenze psicologiche e sociali per facilitare il benessere del gruppo di lavoro, la gestione e il contenimento dello stress e della dispersione produttiva.
- delle competenze digitali di base, ovvero approfondire l'area relativa ai dati, alle informazioni e ai documenti informatici, la comunicazione e condivisione, la conoscenza del funzionamento dei servizi online;
- della valorizzazione delle conoscenze del capitale umano a fine carriera;

I percorsi pianificati per i prossimi anni sono i seguenti:

1. Percorsi di formazione digitale, con particolare attenzione alle Competenze digitali di Base, il cui possesso da parte dei dipendenti è un requisito minimo per operare nei Servizi;
2. Percorsi di natura manageriale/psicologica per lo sviluppo di abilità necessarie all'adattamento ai continui mutamenti di contesto e dell'organizzazione del lavoro;
3. Percorsi legati allo sviluppo del PNRR;
4. Percorsi formativi per i nuovi assunti;
5. Percorsi per formazione e supporto agli operatori che svolgono direttamente attività a contatto con l'utenza (operatori sociali);

Il seguente Piano dovrà essere gestito in modo flessibile in fase di attuazione, con riferimento agli aspetti legati a:

- valutazione delle singole richieste formative per la soddisfazione di un fabbisogno formativo esplicito;
- modalità di effettuazione dei corsi (interna, a catalogo, tramite convenzione o erogati da altri soggetti autorizzati);
- utilizzo sempre maggiore di piattaforme digitali soprattutto per gli assesment relativi alle competenze trasversali e lo sviluppo delle stesse attraverso sistemi di autoformazione;
- disponibilità di bilancio e di finanziamenti esterni;
- sopravvenute esigenze di carattere esogeno o endogeno che potrebbero comportare l'annullamento o il rinvio di alcuni corsi e la programmazione di altri.

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2023 - 2025			
ANNO	CORSO	OBIETTIVO	DESTINATARI
2023	Formazione cartelle sociali URBI	Continuare la digitalizzazione del servizio sociale	Operatori sociali
	Aggiornamento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro	Assicurare la formazione dei dipendenti circa i rischi sul luogo di lavoro	Tutti i dipendenti, secondo scadenziario
	Competenze digitali di base - SYLLABUS	Verificare e implementare le competenze digitali	Tutti i dipendenti
	Formazione e supporto agli operatori sociali	Prevenzione del burn out	Operatori sociali
	Formazione nuovi assunti	Adeguate inserimento nell'organizzazione del Consorzio	Nuovi assunti
2024	Formazione cartelle sociali URBI	Continuare la digitalizzazione del servizio sociale	Operatori sociali
	Aggiornamento in materia di anticorruzione	Assicurare la formazione continua dei dipendenti	Tutti i dipendenti
	Aggiornamento in materia protezione dei dati personali	Assicurare la formazione continua dei dipendenti	Tutti i dipendenti
	Aggiornamento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro	Assicurare la formazione dei dipendenti circa i rischi sul luogo di lavoro	Tutti i dipendenti, secondo scadenziario
	Competenze digitali di base - SYLLABUS	Verificare e implementare le competenze digitali	Tutti i dipendenti

	Formazione e supporto agli operatori sociali	Prevenzione del burn out	Operatori sociali
	Formazione nuovi assunti	Adeguate inserimento nell'organizzazione del Consorzio	Nuovi assunti
2025	Formazione cartelle sociali URBI	Continuare la digitalizzazione del servizio sociale	Operatori sociali
	Aggiornamento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro	Assicurare la formazione dei dipendenti circa i rischi sul luogo di lavoro	Tutti i dipendenti, secondo scadenziario
	Competenze digitali di base - SYLLABUS	Verificare e implementare le competenze digitali	Tutti i dipendenti
	Formazione e supporto agli operatori sociali	Prevenzione del burn out	Operatori sociali
	Formazione nuovi assunti	Adeguate inserimento nell'organizzazione del Consorzio	Nuovi assunti

SEZIONE 4. MONITORAGGIO:

ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".