



Blasone famiglia Pastore – Vannucci



S. Pietro – Statua del Serpotta

Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza “OPERE PIE RIUNITE PASTORE E SAN PIETRO”

91011 ALCAMO - TP

Piano integrato di attività e organizzazione (P I A O)

TRIENNIO 2025-2027

Adottato con la deliberazione commissariale n. 43 del 30.01.2025.

Redatto secondo le modalità semplificate ex articolo 6, comma 6 del decreto legge 80/2021

INDICE

INTRODUZIONE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 -2026

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
 - 2.1 VALORE PUBBLICO
 - 2.2 PERFORMANCE
 - 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
 - 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA
 - 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE E AZIONI POSITIVE
 - 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
4. MONITORAGGIO

Ricognizione Allegati:

Allegato 1 - Piano triennale della Performance 2025-2027
(delibera n. 33 del 27/01/25)

Allegato 2 - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025-2027
(delibera n. 35 del 27/01/25)

Allegato 3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027
(delibera n. 41 del 30/01/25)

Allegato 4 - Piano triennale di azioni positive 2025-2027
(delibera n. 32 del 27/01/25)

Progressioni verticali in deroga
(delibera n. 264 del 09/10/24; delibera n. 272 del 15/10/24; del. n. 333 del 17.12.24)

INTRODUZIONE

L’articolo 6 decreto-legge 09.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 06.08.2021, n. 113, prevede che le pubbliche amministrazioni, ogni anno, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione.

Lo stesso articolo 6, al comma 6, prevede modalità semplificate di redazione per amministrazioni/enti con numero di dipendenti inferiore a 50.

Essendo stato il bilancio di previsione per l’esercizio finanziario 2025 non ancora approvato questa Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza si avvale, nelle more, dell’adozione di un PIAO provvisorio.

Il Piano integrato di attività e organizzazione ha la finalità di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi.

Con il presente documento, si procede alla stesura del Piano integrato di attività e organizzazione dell’IPAB di Alcamo “Opere Pie Riunite Pastore e San Pietro”, per il periodo di programmazione 2025-2027, di seguito denominato “Piano”.

Il Piano è sviluppato, pertanto, secondo le definizioni contenute all’articolo 6 del decreto-legge 09.06.2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 113 del 6 Agosto 2021, oltre che, sulla scorta della struttura e delle modalità redazionali indicate nel “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, approvato con decreto 30.06.2022, n. 132, reso dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze.

L’Ente si riserva di rivedere il presente Piano al verificarsi di nuove e diverse esigenze normative e organizzative, tali da determinare mutamenti rispetto alla programmazione del triennio di riferimento contenuta nel presente documento.

Riferimenti normativi
Decreto-legge 80/2021
Legge di conversione n. 113/2021
D.M. 132/2022
Parere n. 88 ANAC
Comunicato presidenziale ANAC del 30.01.2025

Nel proseguo si argomenta il Piano, adottato in versione semplificata ed articolato nelle sezioni e sottosezioni come segue:

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
 - 2.1 VALORE PUBBLICO

(sezione non adottata risultando non obbligatorio per le PA con non più di 50 dipendenti ex art. 6.6 Decreto-legge 80/2021).

2.2 PERFORMANCE

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE E AZIONI POSITIVE

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

4. MONITORAGGIO

(sezione non adottata risultando non obbligatorio per le PA con non più di 50 dipendenti ex art. 6.6 Decreto-legge 80/2021).

Il presente Piano viene pubblicato sul sito internet istituzionale dell’Ente e inviato al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 -2027

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Si riportano i dati identificativi dell'amministrazione:

Denominazione sociale	IPAB “Opere Pie Riunite Pastore e San Pietro”
Sede legale:	Via Barone di San Giuseppe, 19 – Alcamo (TP)
Telefono:	092421218
Fax:	092421218
E-mail:	info@ipabpastoreesanpietroalcamo.it
PEC:	ipabpastoresanpietro.alcamo@pec.it
P. IVA/Codice Fiscale:	01835450816
Sito istituzionale:	www.ipabpastoreesanpietroalcamo.it

L'IPAB “Opere Pie Riunite Pastore e San Pietro” di Alcamo è una **Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza** sotto il controllo e la vigilanza dell'Assessorato della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro, Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali, della Regione Siciliana.

Trae origine dalla fusione delle II.PP.A.B. "Opera Pia Pastore" e "Casa della Fanciulla San Pietro", entrambe con sede in Alcamo (TP), formalizzata con D.P. n.391 del 28.12.1996, a seguito delle procedure previste dall'art.34 della L.R. 9 maggio 1986, n.22, attivate per espressa volontà delle rispettive Amministrazioni pro-tempore.

Costituiscono **sedi operative** dell'IPAB:

- **Centro Educativo Assistenziale per Minori “MARIO ADAMO”;**
- **Comunità alloggio per minori “LA COPERTA DI LINUS”;**
- **Struttura di accoglienza di secondo livello per MSNA “CASA LULU”.**

L'I.P.A.B. “Opere Pie Riunite Pastore e San Pietro” si prefigge lo scopo della solidarietà in favore dei soggetti e/o dei nuclei familiari in stato di bisogno.

A tal fine l'attività dell'I.P.A.B. è diretta all'organizzazione ed erogazione di servizi nel campo degli interventi socio-assistenziali e/o socio-sanitari integrati. Rientrano, altresì, nelle finalità istituzionali dell'I.P.A.B. l'attivazione di programmi di informazione, di ricerca e di documentazione.

Nell’ambito della propria attività, l’I.P.A.B. collabora con gli Enti locali territoriali per far fronte a situazioni emergenti nel territorio; altresì si collega con gli altri servizi sociali del territorio comunale e provinciale; promuove l’integrazione degli interventi sociali e sanitari. Per tali finalità l’IPAB può attivare, nelle forme e nei modi prestabiliti dalle disposizioni legislative e regolamentari di settore, comunitarie, nazionali e regionali vigenti nel tempo, uno o più servizi sociali.

In particolare l’I.P.A.B. assicura, statutariamente:

◆ **Servizi di centro diurno, semiconvitto e/o residenziale per minori** indigenti ed in stato di bisogno, anche disabili fisici e psichici, e quindi il ricovero, la mensa, l’assistenza prescolare e scolare, l’educazione fisica, morale e religiosa, lo svolgimento di attività culturali, ricreative e riabilitative.

I minori possono permanere presso l’Istituto dal 3° anno di età e fino al compimento del 18° anno di età, ma viene consentito loro di continuare a frequentare l’Ente anche oltre tale limite, per svolgere attività di volontariato e coadiuvare il personale nell’intrattenimento, cura e sorveglianza dei minori più piccoli. Per i minori e gli adolescenti che hanno conseguito la Licenza di Scuola Media ed il Diploma di Scuola Superiore, l’Istituto può progettare, organizzare e gestire corsi di Formazione Professionale, promuovere iniziative formative finalizzate all’avvio di attività artigianali ed imprenditoriali, nonché organizzare attività culturali e ricreative;

◆ **Servizi di accoglienza in favore di cittadini extracomunitari.** Servizi di ricovero, di mensa e di assistenza sono espletati in favore degli extracomunitari e delle loro famiglie -a supporto ed in collaborazione con le istituzioni territoriali locali e provinciali-.

ACCREDITAMENTI

◆ È iscritta all’Albo Regionale delle Istituzioni assistenziali, ex art.26 L.R. 22/86, con D.A. n.1685 del 23.10.2000 dell’Assessorato Enti Locali della Regione Siciliana nella sezione MINORI, tipologia ISTITUTO di RICOVERO a semiconvitto, con denominazione “MARIO ADAMO”;

◆ E' iscritta all’Albo Regionale delle Istituzioni assistenziali, ex art.26 L.R. 22/86, con D.D.G. n. 896 del 17.04.2003 dell’Assessorato Enti Locali della Regione Siciliana per la sezione MINORI, tipologia COMUNITA' ALLOGGIO, con denominazione "LA COPERTA DI LINUS";

◆ E' autorizzata con D.D.G. 2478 del 14/09/2023 del Dirigente Generale del Dipartimento della Famiglia, delle Politiche Sociali della Regione siciliana, al funzionamento per l’attuazione dell’assistenza in favore di minori stranieri non

accompagnati (MSNA) -genere femminile- quale “struttura di accoglienza di secondo livello” per una recettività di n. 14 unità, con denominazione “CASA LULU”;

SOGGETTI BENEFICIARI

L’attività è indirizzata privilegiando i soggetti appartenenti alle fasce più deboli della popolazione, con priorità verso i residenti del Comune di Alcamo e della Provincia di Trapani. Nel caso di accertata disponibilità di posti nei singoli settori di attività, quest’ultima può essere estesa nei confronti di altri soggetti, anche non indigeni, con retta a loro carico o dei familiari che ne sono tenuti al pagamento.

SVOLGIMENTO DEI SERVIZI

L’I. P. A. B. garantisce ai destinatari dei servizi resi un adeguato livello di assistenza socio-assistenziale, educativa e psicologica, nel pieno rispetto della dignità e della riservatezza personale.

All’interno dei servizi residenziali è garantita l’assistenza religiosa mediante accordi con l’Autorità competente.

Allo stesso fine, l’I.P.A.B. favorisce, inoltre, l’apporto ed il coordinato utilizzo del volontariato nell’ambito delle proprie attività.

L’I.P.A.B. può, altresì, sottoscrivere accordi di programma e convenzionarsi con altre II.PP.A.B., Enti pubblici e/o privati non aventi scopo di lucro, Congregazioni Religiose e Cooperative Sociali per la gestione di uno o più servizi, nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

SEZIONE NON ADOTTATA risultando non obbligatoria per le PA con non più di 50 dipendenti ex art. 6.6 Decreto-legge 80/2021

2.2 PERFORMANCE

L’ambito programmatico in oggetto è trattato nel Piano della Performance periodo 2025-2027 che costituisce parte del presente Piano (*V. Allegato 1 - Piano della Performance 2025-2027*).

Con peculiarità, nel Piano della Performance periodo 2025-2027, sono stati declinati gli obiettivi 2025-2027 - in coerenza con il Bilancio di previsione per l’esercizio finanziario 2025, in corso di formaizione-.

Gli obiettivi sono riferibili al personale in ragione delle plurali mansioni svolte e sono stati specificatamente individuati con riferimento alle seguenti dimensioni oggetto di programmazione.

In particolare, si è proceduto alla preliminare classificazione delle finalità -propedeutica allo sviluppo a valle delle stesse-; in tal senso, si è distinto tra

- Obiettivi “**obbligatori**”
 - obiettivi imposti dalla normativa;
- Obiettivi “**facoltativi**”
 - obiettivi scelti dall’organizzazione.

Una seconda classificazione degli obiettivi è stata così rappresentata:

- Obiettivi **innovativi**;
 - miglioramento servizio.
- Obiettivi **altamente innovativi**;
 - apertura nuovo servizio.
- Obiettivi **di mantenimento**
 - lo diventano i primi due per X anni.

La classificazione degli obiettivi menzionati ed il loro sviluppo sono stati espletati nella consapevolezza che la crescita della struttura è tanto quanto più numerosi sono, nel tempo, gli obiettivi di mantenimento.

2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è diffusamente trattata nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPC) periodo 2025-2027, che costituisce parte e allegato al presente Piano (v. *Allegato 2 - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025-2027*).

Si ritiene per completezza espositiva del PIAO qui rammentare che nello stesso Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPC) periodo 2025-2027, particolare attenzione è stata dedicata nella individuazione del **Responsabile della prevenzione della corruzione** e delle mansioni di competenza -rammentato che entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroghe dall’ANAC concesse, è lo stesso responsabile a proporre all’organo di indirizzo l’approvazione del P.T.P.C. (la cui elaborazione non può essere affidata a soggetti estranei all’amministrazione)-.

Il PTPC è stato dunque elaborato al fine di evidenziare le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione -riconoscendo nel Responsabile della prevenzione della corruzione il profilo deputato alla verifica dell’efficace attuazione del P.T.P.C. stesso, così da proporre modifiche in caso di accertate significative violazioni (o, in ogni caso, quando intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’amministrazione)-.

In ragione del PTPC, dunque, il Responsabile della prevenzione della corruzione, d’intesa con il Responsabile competente, è stato altresì riconosciuto quale deputato alla verifica della effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio di corruzione. Non solo: è stata evidenziata quale mansione fondamentale la pubblicazione, entro il 15 dicembre di ogni anno, nel sito web dell’amministrazione, di una relazione recante i risultati dell’attività svolta -così da trasmetterla all’organo di indirizzo politico-.

L’organo di indirizzo politico – considerate le dimensioni dell’IPAB, considerato il numero di dipendenti in servizio e valutate le professionalità esistenti – ha scelto di far coincidere la figura del R.P.C., nonché del Responsabile della Trasparenza, con il Vice-Segretario - questo Ente non disponendo di un dirigente di prima fascia -.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il modello organizzativo ruota attorno la funzione di indirizzo e controllo politico nonché la gestione amministrativa, tecnica e finanziaria dell’Ente.

La funzione di indirizzo e controllo politico è in capo al Consiglio di Amministrazione o dal Commissario Straordinario dell’IPAB, nominato con Decreto Assessorato Regionale della Famiglia, delle politiche sociali e del lavoro (al momento dell’adozione del PIANO, il Commissario Straordinario dell’Ente è stato confermato nella carica con D.A. n.55/GAB del 27/06/24).

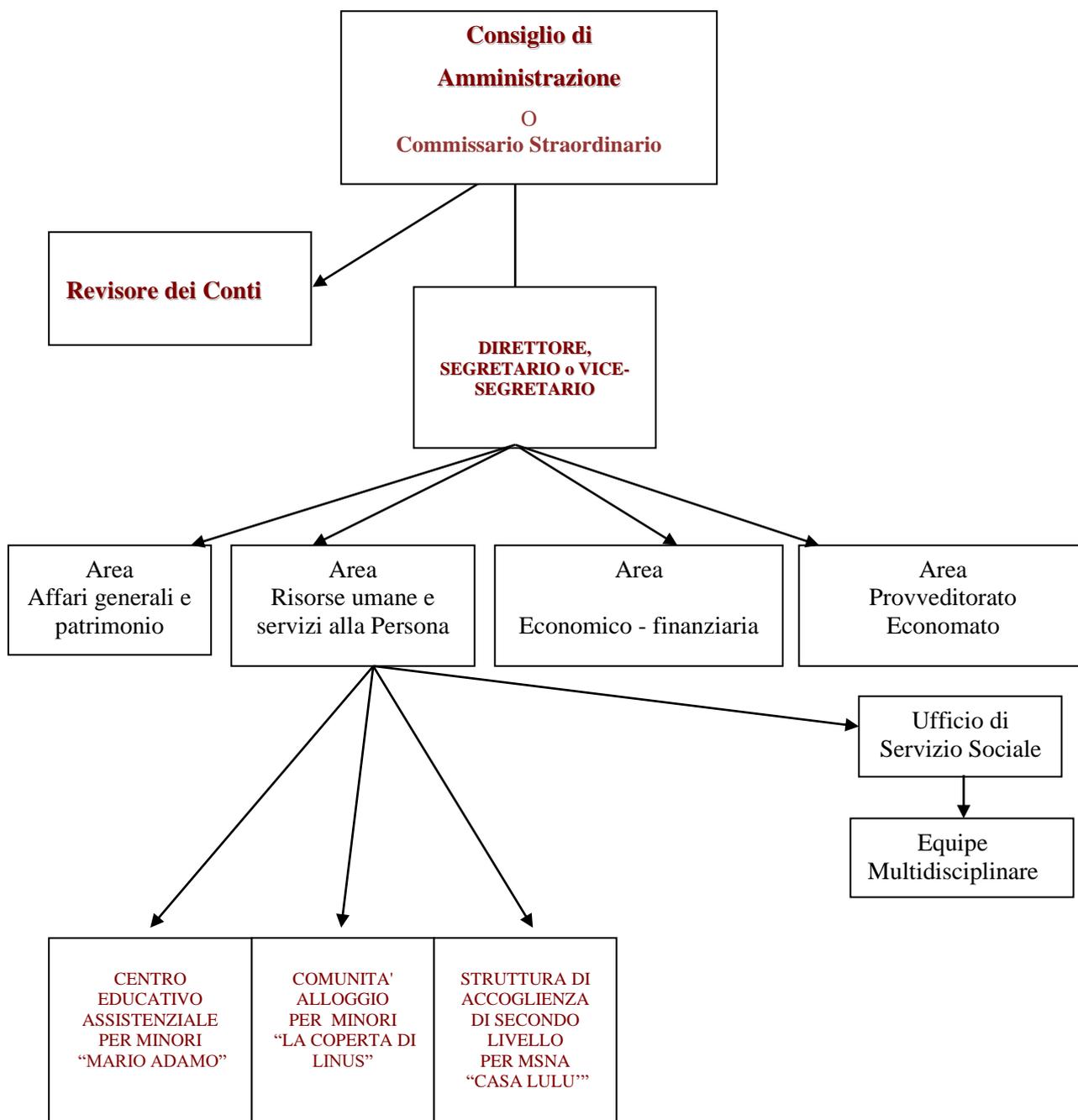
Il CDA è composto da cinque componenti con carica di durata quinquennale -la cui nomina, con apposito decreto, è di spettanza dell’Assessore Regionale degli Enti locali-. I componenti sono così designati ex art. 9 Statuto IPAB:

- n. 1 dal Comune di Alcamo;
- n. 1 dalla Diocesi di Trapani;
- n. 1 dalla Prefettura di Trapani;
- n. 1 dalla AUSL competente per territorio;
- n. 1 dall’Assessorato Enti locali della Regione Siciliana.

Il Consiglio di Amministrazione ovvero il Commissario Straordinario esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo dell’IPAB, definendone gli obiettivi e i programmi da attuare, adottando gli atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificando la rispondenza dei risultati dell’attività amministrativa e della gestione alle direttive impartite.

Il Consiglio ovvero il Commissario Straordinario altresì definisce gli ambiti di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria dei dirigenti e delle figure direttive.

Si indica, per esemplificazione e chiarezza, schema della struttura organizzativa:



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE E AZIONI POSITIVE

SEZIONE PARZIALMENTE NON ADOTTATA - ai sensi del comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) è previsto che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche devono redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance. In caso di mancata adozione il lavoro agile è applicato almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano -.

La sottosezione inerente le “azioni positive” è diffusamente trattata nel Piano triennale di azioni positive 2025-2027 (v. *Allegato 4 – Piano Triennale di azioni positive 2025-2027*).

Si ritiene qui indispensabile evidenziare che nel Piano Triennale di azioni positive 2025-2027, sono stati indicati quali obiettivi:

1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e l'adozione di azioni ultronee che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale attraverso:
 - flessibilità di orario;
 - disciplina del part-time, telelavoro, smart working;
 - tutela e sostegno della maternità e paternità.

Ai fini preventivi, dunque, si sintetizza che attraverso il Piano, l'Ente ambisce ad evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti, garantendo l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna. Non solo: l'Ente ha assunto quali obiettivi prioritari favorire a ciascun dipendente la possibilità -anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro- dell'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi, l'Ente si è impegnato, attraverso l'adozione del Piano, a garantire forme di consultazione con le OO.SS. al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro - che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare-.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

L’ambito programmatico in oggetto è trattato nel Piano dei fabbisogni di personale e formazione del personale periodo 2025-2027 che costituisce parte del presente Piano.

Si riporta a seguire il nuovo Piano triennale dei fabbisogni del personale periodo 2025-2027 (del. n. 41 del 30.01.2025).

ANNO 2025					
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	TOT. PREVISTI	COPERTI (ATTUALI)	DISP. PER ASSUNZIONE
1	Direttore	Qualifica unica dirigenziale	1	0	1
2	Funzionario direttivo con funzione di Segretario	D1	1	0	1
3	Assistente Sociale	D1	1	1*	0
4	Psicologo	D1	1	1**	0
5	Istruttore amministrativo	C1	5	4***	0
6	Ragioniere programmatore	C1	2	0	0
7	Responsabile attività assistenziale	C1	1	1	0
8	Istruttore Servizi alla Persona	C1	19	8****	0
9	Animatore	C1	1	0	0
10	Operatore socio-assistenziale	B	2	1	0
11	Collaboratore professionale	B1	2	0	0
12	Capo Cuoco	B3	1	1	0
13	Autista	B3	1	0	0
14	Ausiliario di assistenza	A	5	2	0
			43	19	2

ANNO 2026					
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	TOT. PREVISTI	COPERTI (ATTUALI)	DISP. PER ASSUNZIONE
1	Direttore	Qualifica unica dirigenziale	1	0	1
2	Funzionario direttivo con funzione di Segretario	D1	1	1	0
3	Assistente Sociale	D1	1	1	0
4	Psicologo	D1	1	1	0
5	Istruttore amministrativo	C1	5	4	0
6	Ragioniere programmatore	C1	2	0	0
7	Responsabile attività assistenziale	C1	1	1	0
8	Istruttore Servizi alla Persona	C1	19	8	0
9	Animatore	C1	1	0	0
10	Operatore socio-assistenziale	B	2	1	0
11	Collaboratore professionale	B1	2	0	0
12	Capo Cuoco	B3	1	1	0
13	Autista	B3	1	0	0
14	Ausiliario di assistenza	A	5	2	0
			43	19	1

ANNO 2027					
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	TOT. PREVISTI	COPERTI (ATTUALI)	DISP. PER ASSUNZIONE
1	Direttore	Qualifica unica dirigenziale	1	0	1
2	Funzionario direttivo con funzione di Segretario	D1	1	1	0
3	Assistente Sociale	D1	1	1	0
4	Psicologo	D1	1	1	0
5	Istruttore amministrativo	C1	5	2	0
6	Ragioniere programmatore	C1	2	0	0

7	Responsabile attività assistenziale	C1	1	1	0
8	Istruttore Servizi alla Persona	C1	19	8	0
9	Animatore	C1	1	0	0
10	Operatore socio-assistenziale	B	2	1	0
11	Collaboratore professionale	B1	2	0	0
12	Capo Cuoco	B3	1	1	0
13	Autista	B3	1	0	0
14	Ausiliario di assistenza	A	5	2	0
			43	19	1

*: N. 1 profilo professionale di assistente sociale, Cat. D, è stato coperto, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in esito al concorso pubblico per titoli ed esami, nell'anno 2024, giusta deliberazione commissariale n. 186 del 10.07.2024, con decorrenza 01.08.24;

** : N. 1 profilo professionale di psicologo, Cat. D, è stato coperto con contratto di lavoro a tempo determinato, nell'anno 2024, giusta deliberazione commissariale n. 251 del 26.09.2024, con decorrenza 01.10.24;

***: N. 2 profili professionali di istruttore amministrativo, Cat. C, sono stati coperti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in esito al concorso pubblico per titoli ed esami, nell'anno 2024, giusta deliberazione commissariale n. 186 del 10.07.2024, con decorrenza 01.08.24;

****: N. 1 profilo professionale di istruttore servizi alla persona, Cat. C, è stato coperto con contratto di lavoro a tempo determinato, nell'anno 2024, giusta deliberazione commissariale n. 251 del 26.09.24, con decorrenza 01.10.24.

EVOLUZIONE DEL FABBISOGNO – RIF. DELIBERA 264 DEL 09.10.2024

Atteso che è volontà dell'Amministrazione procedere alla valorizzazione delle risorse umane interne che hanno maturato maggiore esperienza nell'Area amministrativa, prevedendo la progressione verticale di n.1 istruttore nell'area dei funzionari -per sopperire alla mancanza di personale qualificato per coordinare ed organizzare le attività, tanto delle comunità ospitanti minori quanto le procedure amministrative che pendono a carico dell'Ente-, si riporta il costo della progressione verticale in deroga ex art 52 comma 2bis del d.lgs. n. 165/2001, penultimo periodo -che ha introdotto la disciplina relativa per le progressioni tra le aree di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno ma con un numero maggiore di anni di esperienza-:

COSTO PROGRESSIONE DA AREA ISTRUTTORI AD AREA FUNZIONARI
Area funzionari: $(23.212,35/12*13)=25.146,71+(4,95*12)=59,0=25.206,11$
Area Istruttori: $(21.392,87/12*13)=23.175,62+(4,34*12)=52,08=23,227,69$

COSTO PROGRESSIONE
$25.206,11-23227,69=1978,38$
L'importo dato dallo 0,55% del monte salario è pari a E. 1.710,55
La differenza tra il costo annuo per la progressione verticale in deroga e il monte salario utilizzabile è pari a E. -267,83
La progressione verticale, pur consumando risorse per E. 1.978,38 pur riportando una differenza in negativo di E. -267,83 si può ritenere ricompresa nel tetto previsto dall'art. 16 co. 8 del CCNL 16.11.2022.

Per quanto concerne le figure professionali previste in convenzione dal D.P. 04.06.1996, n.158, questa Istituzione continuerà, come in ottemperanza a quanto disposto da detto Decreto, ad attivare rapporti in regime convenzionale e/o prestazioni professionali: così ai sensi della delibera di approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza periodo 2024-2026.

La programmazione sinteticamente riportata viene basata esclusivamente sul fabbisogno di personale corrente/attuale, essendosi riservato l’Ente di apportare eventuali integrazioni e/o modifiche, correlate all'eventuale attivazione di altre attività assistenziali e/o per esigenze organizzative, previa concertazione con le organizzazioni sindacali.

4. MONITORAGGIO

SEZIONE NON ADOTTATA risultando non obbligatoria per le PA con non più di 50 dipendenti ex art. 6.6 Decreto-legge 80/2021

Alcamo, 27/01/25

Il Commissario Straordinario

Fto Vito Giuliana

Il Segretario

Fto Maria Grazia Verme

Il responsabile amministrativo-contabile

Fto Vita Maria Cammarata