

**CONSORZIO REGIONALE PER LA TUTELA
L'ESERCIZIO E L'INCREMENTO DELLA PESCA
VALLE D'AOSTA**



**PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
PERIODO 2024 – 2026.**

Allegato alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5/A del 15/03/2024

[OMISSIS]

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Premesse

- l'articolo 6, comma 1 del D.lgs. 165/2001 prevede l'effettuazione da parte delle amministrazioni ai fini della mobilità collettiva, di rilevazioni annuali delle eccedenze di personale;
- l'articolo 6, comma 6 del D.Lgs 165/2001 stabilisce che se l'Ente viene meno all'obbligo di programmazione non può procedere all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- l'articolo 33 del D.Lgs 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale degli esuberi non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 3 della Legge regionale n. 22 del 23 luglio 2010, "Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale";
- l'art. 40 comma 2 della Legge regionale n. 22 del 23 luglio 2010, "Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale", prevede che ogni ente adotta un piano di programmazione triennale aggiornato annualmente nel quale è definito il fabbisogno di personale e dei relativi posti della dotazione organica da ricoprire a tempo indeterminato, attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento.
- l'art. 44, comma 2 della Legge regionale n. 22 del 23 luglio 2010, "Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale", prevede che il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro;

L'organigramma dell'Ente, risulta il seguente:

AREA	CATEGORIA	POSIZIONE	PROFILO	POSTI
RESPONSABILE	D	D Funzionario	Responsabile dei servizi	1 vacante
UFFICI DI SEGRETERIA	C	C2 Collaboratore	Ragioniere economo	1
UFFICI DI SEGRETERIA	C	C2 Collaboratore	Istruttore tecnico	1 vacante (posti ricoperto con assunzione a tempo determinato)
UFFICI DI SEGRETERIA	B	B2 Operatore specializzato	Coadiutore, 100%	1
STABILIMENTO ITTICO	B	B3 Capo operatore	Capo piscicoltore	1
STABILIMENTO ITTICO	B	B2 Operatore specializzato	Operaio Piscicoltore	1
STABILIMENTO ITTICO	B	B2 Operatore specializzato	Operaio Piscicoltore	1 (vacante)
STABILIMENTO ITTICO	B	B2 Operatore specializzato	Operaio Piscicoltore	1(vacante)

Programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2024/2026

Anno 2024:

• assunzione delle seguenti unità:

- un dipendente Categoria C Posizione C2 Collaboratore con profilo di Istruttore tecnico, tempo pieno 100%;
- un dipendente Categoria D Posizione D Funzionario con incarico di Responsabile dei Servizi, tempo pieno 100%.
- N. 2 dipendenti Categoria B Pos. B2 con profilo di Operaio piscicoltore.

L'assunzione dei dipendenti Cat. C e D è prevista tramite adesione al piano dei concorsi 2024-2026 dell'Amministrazione Regionale.

L'assunzione di n. 2 dipendenti Cat. B è prevista attraverso l'utilizzo di graduatorie dell'Amministrazione Regionale o di altri enti pubblici convenzionati.

Anno 2025:

- ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente attraverso percorsi formativi e di valorizzazione specifica;
- nessuna assunzione prevista, fatta salva la verifica in merito alla necessità di reperire una figura in organico per la direzione dello Stabilimento Ittico.

Anno 2026

- ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente attraverso percorsi formativi e di valorizzazione specifica;
- nessuna assunzione prevista, fatta salva la verifica in merito alla necessità di reperire una figura in organico per la direzione dello Stabilimento Ittico.

L'Ente si riserva la possibilità modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata dal presente provvedimento, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo e comunque secondo la necessità di questo Ente.

In sede di ricognizione annuale, ai sensi degli artt. 6 e 33 del Dlgs 165/2001 presso questo Ente per l'anno 2024, non risultano situazioni di soprannumero e non si rilevano condizioni di eccedenza di personale, pertanto non occorre avviare le procedure previste dal predetto articolo 33 del D.Lgs 165/2001 per la ricollocazione del personale in eccedenza.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale dipendente è articolata come segue:

- Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza
- Formazione trasversale in materia di etica pubblica e codice di comportamento introdotta dall'art. 4 del DL 30 aprile 2022;
- Formazione obbligatoria in materia di sicurezza
- Formazione obbligatoria finalizzata alla transizione al digitale delle pubbliche amministrazioni
- Formazione specialistica individuale per gli uffici della sede centrale in materia di codice degli appalti, gestione documentale, PIAO, ecc ecc... ;
- Formazione specialistica per gli uffici.

Per la formazione in tema di prevenzione della corruzione il RPCT verificherà per l'anno 2024 la disponibilità di sessioni specifiche organizzate sul territorio regionale da parte di enti ed organismi competenti a cui fare partecipare i diversi referenti.

In materia di sicurezza, l'Ente attiva ogni anno, mediante la società che fornisce i servizi di consulenza, RSPP e svolgimento degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008, i corsi di prima formazione e aggiornamento periodico destinati al personale dipendente secondo le scadenze normativamente previste.

In tema di transizione digitale, l'Ente agli inizi dell'anno 2024 ha aderito al Programma di assessment e formazione digitale Syllabus promosso dal Dipartimento Funzione Pubblica per accompagnare il processo di transizione digitale delle pubbliche amministrazioni attraverso la crescita delle competenze digitali dei dipendenti.

[OMISSIS]