



CONSORZIO OVEST SOLIDALE
Comuni di Collegno Grugliasco Rivoli Rosta e Villarbasse

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 48**

**MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)
2025/2027 – SEZIONE 3.3: PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE, APPROVATO CON
DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 13 del 28.3.2025**

L'anno duemilaventicinque addì sedici del mese di ottobre alle ore dieci e minuti dieci, regolarmente convocato in modalità telematica, si è riunito il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Modalità di partecipazione
1. BUGNONE Marisa	Presidente	Sì	Videoconferenza
2. CAVIGLIASSO Maria Giuseppina	Componente	Sì	Videoconferenza
3. GROSSO CIPONTE Mauro	Componente	Sì	Videoconferenza
4. VERNERO Elena	Componente	Sì	Videoconferenza
5. VISENTIN Lina	Componente	Sì	Videoconferenza

Partecipa alla seduta il Direttore Generale Dott.ssa Ileana G. LEARDINI

Assiste alla seduta il Vice- Segretario del Consorzio Dott.ssa Roberta CANDELA

Il consigliere Vernero entra alle ore 10,20

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

**MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)
2025/2027 – SEZIONE 3.3: PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE, APPROVATO CON
DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 13 del 28.3.2025**

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

Visto il D. Lgs. 18.8.2000, n. 267 (Testo unico sugli enti locali), che, ai sensi dell'art. 52 dello Statuto, è applicabile al Consorzio, in quanto compatibile, per tutto quanto non previsto dallo stesso Statuto;

Visto lo Statuto consortile;

Richiamati:

- l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113; le successive integrazioni importate alla citata normativa ad opera dell'art. 1, comma 12°, D.L. 228/2021, convertito con modificazioni con L. 15/2022, in ordine ai commi 5, 6 e 6bis, nonché dell'art. 7, comma 1°, D.L. 36/2022, convertito con modificazioni con L. 79/2022, in ordine al comma 6 bis e con introduzione del comma 7 bis;
- l'articolo 6, comma 5°, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, come convertito con modificazioni, che demanda a decreto del Presidente della Repubblica l'approvazione di regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO;
- il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO, approvato con D.P.R. n.ro 81 emesso il 30/6/2022, pubblicato in Gazzetta ufficiale in pari data e con entrata in vigore dal 15/7/2022;
- il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione recante approvazione del contenuto del PIAO, approvato in data 30/6/2022;

Visto:

- 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, stabilisce che:

1.” Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

- l'art. 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: “8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.”

Dato atto che sono stati approvati dai relativi organi del Consorzio i seguenti documenti:

- La nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per gli anni 2025-2027, approvata con Deliberazione di Assemblea Consortile n. 15 del 21/11/2024;
- Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per gli anni 2026-2028, approvato, entro i termini stabiliti dalla norma, con Deliberazione di Assemblea Consortile n. 32 del 25/07/2025

- 1 Bilancio di previsione 2025 – 2027, approvato con deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 22 del 19/12/2024;
- il Piano esecutivo di gestione 2025 – 2027, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 62 del 19/12/2024;

Dato atto inoltre che, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 13 del 28.3.2025, il Consorzio Ovest Solidale ha approvato il Piano integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2053-2027, secondo lo schema definito con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione e costituito dalle seguenti sezioni:

SEZIONE 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione

SEZIONE 2 - Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

- *Sottosezione di programmazione Valore pubblico:*
- *Sottosezione di programmazione Piano degli obiettivi e Performance:*
- *Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza*

SEZIONE 3 - Organizzazione e capitale umano:

- *Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:*
- *Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:*
- *Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*
- *Sottosezione di programmazione Piano Triennale della Formazione del Personale*

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Rilevato che:

- dal mese di gennaio 2025 sono in atto nel Consorzio cambiamenti nell'organizzazione degli uffici, che impattano sull'assetto del personale, in particolare:
 - si è concluso il concorso per l'assunzione di assistenti sociali e ciò consente di incrementare, come previsto nel Piano di Fabbisogno del Personale, e rafforzare le aree sociali con tali professionalità,
 - la graduatoria del concorso di cui sopra, consente inoltre di assumere assistenti sociali con contratto a tempo determinato, mediante finanziamento del Fondo Povertà;
 - n. 1 assistente sociale a tempo indeterminato ha rassegnato le dimissioni e n. 2 educatori a tempo determinato hanno concluso il loro triennio lavorativo;

Considerato quanto sopra si configura nelle aree sociali un organico sufficiente rispetto al fabbisogno di assistenti sociali, a fronte di una carenza di figure educative;

Ritenuto pertanto di convertire nel Piano di fabbisogno di personale, il posto di assistente sociale, resosi vacante a seguito di dimissioni, in un posto con profilo di educatore, avviando le procedure per un concorso;

Rilevato inoltre che:

- nel Piano di Fabbisogno di Personale sono state indicate le cessazioni conseguenti a trasferimento per mobilità, che non generano capacità assunzionali, a seguito della normativa previgente al 1/1/2025;
- per tali tipologie sono previste n. 2 profili di D1 Assistenti sociali e n. 4 profili di D1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile;
- tali posti si possono coprire con mobilità riservata a dipendenti in servizio presso altre Pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, soggette a regime di limiti alle assunzioni;

Valutato opportuno convertire nel Piano di fabbisogno di personale, n.2 dei n. 4 posti disponibili di D1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile, in n.2 posti di C1 Istruttore Amministrativo contabile, per coprire in modo maggiormente differenziato le necessità professionali dell'Ente;
Ritenuto inoltre opportuno inserire nel PIAO, al paragrafo "Risorse aggiuntive" la valutazione delle risorse aggiuntive da destinare alla retribuzione accessoria del personale dirigente e al fondo risorse decentrate del personale delle aree, in base ai vigenti CCNL

Considerato quindi necessario sostituire la Sottosezione del P.I.A.O. 2025/2027 - 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale con la versione risultante dalle su descritte modifiche e aggiornata in base alla situazione della dotazione organica vigente all'adozione del presente atto

Visto il verbale del Revisore n.13 del 15.10.2025, che esprime parere favorevole alla presente proposta di Deliberazione

Vista la Sottosezione *del P.I.A.O. 2025/2027 - 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, predisposta secondo le modifiche ed integrazioni sopra descritte, allegato A9 alla presente determinazione per farne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che è stata data ai soggetti sindacali l'informazione di cui all'art.4 del CCNL del 19 novembre 2022;

Visti i pareri favorevoli, espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica da parte del Responsabile del Servizio interessato ed alla regolarità contabile da parte del Responsabile della Ragioneria;

Con il voto consultivo favorevole del Direttore, espresso ai sensi dell'art. 24, comma 4, punto d) dello Statuto Consortile;

con voti unanimi espressi in forma palese

D E L I B E R A

Per le motivazioni espresse in premessa

1. di procedere con la modifica del Sottosezione *del P.I.A.O. 2025/2027 - 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale* con:
 - la conversione del posto di assistente sociale, resosi vacante a seguito di dimissioni, in un posto con profilo di educatore, avviando le procedure per un concorso;
 - la conversione di n.2 dei n. 4 posti disponibili di D1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile, in n. 2 posti di C1 Istruttore Amministrativo contabile,
 - inserimento, al paragrafo "Risorse aggiuntive", della valutazione delle risorse aggiuntive da destinare alla retribuzione accessoria del personale dirigente e al fondo risorse decentrate del personale delle aree, in base ai vigenti CCNL
2. di approvare la Sottosezione *del P.I.A.O. 2025/2027 - 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, predisposta secondo le modifiche ed integrazioni sopra descritte, allegato A) alla presente determinazione per farne parte integrante e sostanziale;

3. di provvedere tempestivamente alla pubblicazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, modificato a seguito del presente atto all'interno della sezione "Amministrazione trasparente",
4. di dare mandato al Direttore generale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, come modificato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Con successiva, distinta, unanime e favorevole votazione, espressa a termini di legge, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile.

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE
Dott.ssa Marisa BUGNONE
Firmato Digitalmente

IL VICE-SEGRETARIO DEL CONSORZIO
Dott.ssa Roberta CANDELA
Firmato Digitalmente

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027 (aggiornato al 30 settembre 2025)

L'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivi delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

L'art.6, commi 2 e 3 del D.lgs 165/2001 dispone che le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza ed economicità e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità ai lavoratori appartenenti alle categorie protette. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo, nell'ambito del potenziale limite finanziato massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

L'art. 5 comma 1 lett. b) del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi prevede che il Consiglio di Amministrazione rediga il piano triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità appartenenti alle categorie protette e che il programma deve tendere alla riduzione programmata delle spese di personale.

L'art. 2 del regolamento sull'accesso agli impieghi stabilisce che il programma triennale dei fabbisogni definisce il quadro generale delle esigenze organizzative e illustra le linee guida degli interventi e delle iniziative rivolte ad incrementare la disponibilità di risorse umane ovvero ad incentivare lo sviluppo e la valorizzazione di quelle già presenti nell'ente al fine di assicurare un efficiente ed efficace funzionamento delle strutture organizzative ed un'ottimale realizzazione dei compiti istituzionali in coerenza con gli obiettivi prioritari previsti dai programmi politico-amministrativi, così come tradotti nei documenti di programmazione economica e finanziaria, con particolare riferimento al piano esecutivo di gestione.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 14/03/2024, e successive modifiche apportate con la Deliberazione n. 37 del 13/9/2024, è stato approvato il Piano integrato di attività ed organizzazione per il triennio 2024/2026 con al suo interno il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 comprensivo del piano delle assunzioni e della rimodulazione della dotazione organica dell'Ente.

Quadro normativo

La formazione del piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 deve tenere conto, tra le altre, anche delle disposizioni previste dalle seguenti norme:

- l'art. 19, comma 8 della legge n. 448 del 28 dicembre 2001 che prevede: *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti*

locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.”

- l'art. 1 comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato prima dal comma 121 dell'art. 3, L. 24 dicembre 2007, n. 244, poi dal comma 10 dell'art. 14, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 ed infine dal comma 11 dell'art. 4-ter, D.L. 2 marzo 2012, n. 16, nel testo integrato dalla legge di conversione 26 aprile 2012, n. 44 dispone: *“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”;*
- l'art. 1, commi 557-bis e ter, introdotti dall'art. 14, comma 7, del D.L. 31/5/2010, n. 78, convertito in Legge 30/7/2010, n. 122 ai sensi del quale ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D. Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (557 bis); in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. 25/6/2008, n. 112, convertito in legge 6/8/2002, n. 133 (557 ter);
- l'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 25/5/2017 n. 75 nella parte in cui dispone che: *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1 al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ;*
- l'art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. 165/2001 nella parte in cui stabilisce che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa;
- l'art. 36 del D.lgs. 165/2001 nella parte in cui dispone che le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel

rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato. L'articolo 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'articolo 4 del D.Lgs. 75/2017 disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- L'articolo 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'articolo 4 del D.Lgs. 75/2017 disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- Le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche (Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022).
- Il comma 7 dell'art. 3 del D.L.80/2021 ha modificato in modo sostanziale la disciplina della mobilità volontaria – art. 30 del D.Lgs. 165/2001. È ora richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. Inoltre il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza continua ad essere richiesto negli enti con meno di 100 dipendenti, come nel caso del Consorzio.
- La Legge 4 luglio 2024, n. 104, art. 1 ovvero della modifica apportata l'art. 1, comma 801, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 estende la deroga ai vincoli per le assunzioni di assistenti sociali alle forme associative comunali e prevede la facoltà dell'ente di procedere all'assunzione 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. 126.
- La Legge 30 dicembre 2024 n. 207 (Art. 1, commi 126-127) in base a cui per gli enti che determinano la propria capacità assunzionale in base alla regola del turn-over, viene disposto il superamento della c.d. neutralità finanziaria: per le procedure di mobilità attivate a partire dall'entrata in vigore della legge di bilancio le mobilità in uscita libereranno capacità assunzionale, mentre le mobilità in entrata saranno effettuate a valere

sulla capacità assunzionale.

- L'Art. 1 comma 797 della Legge 178/2020 prevede che al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, nella prospettiva del raggiungimento, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, è attribuito, a favore di detti ambiti, 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.

Ai fini di attuare quanto previsto dal citato art. 1 c. 797 della L. 178/2020, come sopra riportato, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha adottato con cadenza annuale Decreti Ministeriali con i quali di anno in anno vengono prenotate le risorse per l'erogazione dei contributi agli enti gestori per l'anno seguente e determinate le somme liquidabili per l'anno precedente, in base ai dati previsionali e a consuntivo dichiarati dagli stessi enti gestori su apposita piattaforma (SIOSS).

Tabella risorse di cui all'Art. 1 comma 797 della Legge 178/2020 Consorzio Ovest Solidale (ATS Area Metropolitana Centro)

Nella tabella seguente sono riportati i contributi ricevuti e/o previsti per il Consorzio per le annualità 2021-2024

Decreto Ministeriale	Annualità	Risorse prenotate	Risorse Liquidabili (* stabilite con DM dell'anno successivo)	Accertamento - reversale	Indice rapporto AS/abitanti riconosciuto – Totale equivalenti fulltime
D.M. n. 144 del 25/06/2021	anno 2021	275.233,00	264.032,62	Acc. Dic 2021 n. 96/2022 – Rev Ott 2022 n.1055/2022	Dato non disponibile su SIOSS
D.M. n. 126 del 13/07/2022	anno 2022	253.224,62	253.224,62	Acc. Lug 2022 n. 167/2021 – Rev Dic 2023 n.1501/2023	28,09
D.M. n. 110 del 08/08/2023	anno 2023	268.520,62	268.520,62	Acc. n.120/2024	30,16

D.M. n. 125 del 26/07/2024	Anno 2024	333.126,46	Consuntivo previsto con DM anno 2025 su base rendicontazione SIOSS	Da accertare	31,79
----------------------------	-----------	------------	--	--------------	-------

Misure programmatiche di razionalizzazione e di contenimento della spesa di personale.

L'obiettivo di contenimento della spesa di personale è stato conseguito, anche e soprattutto attraverso il contingentamento della dotazione organica dell'ente. Ancora oggi, la dotazione organica, coerente con il Piano triennale dei fabbisogni del personale, viene circoscritta entro il parametro di riferimento programmatico previsto dal DPCM 15/02/2006. Nella dotazione organica confluiscono in stretta correlazione i fabbisogni del personale, frutto dell'analisi delle esigenze organizzative dell'Ente in relazione al contesto socio economico territoriale di riferimento e che tengono conto dei processi di riorganizzazione e di razionalizzazione attuati o da attuarsi nell'ente.

Con riferimento al contenimento della spesa sul lavoro flessibile, per il triennio 2025/2027 si prevede il ricorso a contratti somministrazione e occasionale, in casi da valutarsi singolarmente.

Sono in corso contratti a tempo determinato a valere sui fondi europei, come meglio specificato a seguire.

Il consorzio risulta inoltre assegnatario di fondi del PNRR che sono utilizzati per assunzione di alcune figure professionali finalizzate alla realizzazione degli investimenti nei limiti previsti dalla normativa di riferimento.

L'ammontare delle risorse per la contrattazione decentrata tiene conto del disposto di cui all'art.23 comma 2 del D.lgs 75/2017 fatti salvi eventuali incrementi previsti dalla legge o contrattazione nazionale (ad.es.art.16 comma 4 e 5D.L 98/2011 conv. L .111/2011). È stato pertanto rideterminato tale tetto tenendo conto del tetto in questione e delle risorse del fondo dell'ex CISA.

Il Fondo è stato altresì rideterminato alla luce del CCNL sottoscritto il 4 agosto 2022 e del CCI triennio 2024/2026.

Verifica presupposti di legge per l'attuazione del piano triennale del fabbisogno di personale (assunzioni/ trattamento accessorio)

L'attuale facoltà assunzionale dell'Ente è al momento condizionata dai seguenti presupposti:

1. rispetto del limite della spesa del personale relativa all'anno 2008 (art. 1, comma 562 L. 296/2006);
2. rilevazione delle eccedenze di personale di cui all'art. 33 D. Lgs. 165/2001;
3. adozione del Piano azioni positive di cui all'art. 48 D.Lgs. 198/2006;
4. individuazione della consistenza della dotazione organica, sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter del D.lgs. 165/2001, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

5. la capacità assunzionale di cui all'art. 1. comma 562 L. 296/2006;
6. Adozione del PIAO contenente il piano della performance, ai sensi del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il cui art.10, c. 5, e il piano triennale del fabbisogno del personale
7. obbligo certificazione 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, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;
8. adozione del bilancio di previsione e del rendiconto della gestione nei termini previsti dalla normativa vigente ed invio dei relativi dati alla BDAP ai sensi dell'art. 9, c.1, quinquies DL 113/2016 conv. in legge 7/08/2016 n.160- modificato dall'art./1 comma 904 della legge 145/2018 (il consorzio non è invece tenuto all'adozione del bilancio consolidato).

La percentuale di posti da riservare ai soggetti disabili, nonché la percentuale da riservare alle categorie protette di cui agli art. 11 e 18, comma 2 della legge 68/99, risultava a seguito del trasferimento del personale dipendente proveniente dal CISA, da coprire per le seguenti unità: 2 disabili e una categoria protetta.

A far data dall'01/01/2020 è stato infatti superato il tetto dei 50 dipendenti per cui l'Ente si è attivato tramite il Centro per l'impiego competente – cui la comunicazione in merito al sorgere dell'obbligo è pervenuta entro i 60 giorni previsti dal verificarsi della condizione in questione – secondo le modalità previste dalla Legge. È stata sottoscritta apposita convenzione con il centro per l'impiego in data 27/05/2020.

Si è proceduto, a seguito apposita selezione, alle seguenti assunzioni: in data 18/12/2020 del primo esecutore amministrativo nell'ambito delle due unità riservate ai soggetti disabili di cui all'art.11 della L.68/99; in data 16/3/2021, di una categoria protetta ex art.18, comma 2 della legge 68/99; in data 1/11/2021 del secondo esecutore amministrativo nell'ambito delle due unità riservate ai soggetti disabili di cui all'art.11 della L.68/99.

Il consorzio non è soggetto ai limiti e quindi agli adempimenti connessi al rispetto dei vincoli di finanza pubblica/pareggio di bilancio (già patto di stabilità interno) né a quelli connessi all'adozione del bilancio consolidato in quanto esso stesso "ente strumentale".

Verifica presupposto punto 1 - Calcolo spesa di personale

Ai sensi del comma 562 della legge 296/2006 e s.m.i: *“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”.*

Il limite di spesa, secondo le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” approvate con Decreto del Ministero per la semplificazione e per la pubblica amministrazione del 8/5/2018, costituisce l'indicatore di spesa potenziale massima, all'interno del quale l'ente, nell'ambito del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale, potrà procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati.

È nell'ambito di tale limite che va ricondotta la spesa complessiva del personale, nelle sue varie componenti, ed in particolare con riferimento alla spesa della dotazione organica, quest'ultima rimodulata, ai sensi dell'art.6 comma 3 del D.Lgs 165/2001 entro il valore potenziale finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Dalle risultanze contabili la spesa di personale da prendersi a riferimento, calcolata con i criteri di calcolo di cui sopra per il CISAP, fino alla data del 31/12/2019 risulta essere la seguente:

	1.008.681,47	Personale dipendente stipendi ed assegni fissi
	285.000,00	Oneri a carico ente
	30.421,68	benefici contrattuali
	18.210,10	Buoni pasto
	94.720,41	Irap
	8.668,00	rimborso ad altri enti per convenzione
-	27.132,76	rimborsi comandati (calcolo resoconto Asl)
-	25.693,13	detrazione cat. Protette
	1.392.875,77 *	Totale spesa anno 2008

A consuntivo, per gli anni fino al 2019, il limite di cui sopra e l'incidenza tra spese di personale e spese correnti sono stati rispettati;

A seguito dell'adesione al consorzio dei Comuni di Rivoli, Rosta e Villarbasse previo scioglimento del Consorzio CISA con la deliberazione n. 44/2019 sopracitata si è preso atto dell'importo del tetto del Consorzio CISA di cui all'art. 562 della legge 296/2006 e s.m.i, comunicato dal liquidatore con la propria determinazione n. 426 del 19/12/2019, che è pari ad **€ 1.388.972,00**;

Pertanto il nuovo tetto di spesa dell'Ente quale risulta costituito alla data dell'01/01/2020 risulta determinato - ai sensi dell'art. 562 della legge 296/2006 e s.m.i - in **€ 2.781.847,77**.

Verifica presupposto punto 2 – rilevazione annuale delle eccedenze

A seguito di ricognizione annuale di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, effettuata dal Direttore generale di cui all'attestazione prot. n. 3653 del 6/3/2025 e prescritta ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'art. 16 della legge 183/2001 (legge stabilità 2012), si è dato atto che nell'ente non sono presenti né dipendenti né dirigenti in soprannumero o in eccedenza e che pertanto non devono essere avviate le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti.

Verifica presupposto punto 3 – adozione del piano delle azioni positive

Il Piano delle Azioni Positive è contenuto nell'apposita sezione del presente Piano.

Verifica presupposto punto 4 – individuazione della consistenza della dotazione organica, sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter del D.lgs. 165/2001, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

Nell'ambito dei piani triennali del fabbisogno di personale via via approvati negli anni scorsi si è provveduto alla rimodulazione della dotazione organica. L'attuale pianta organica potrebbe subire ulteriori rimodulazioni considerata la necessità di adempiere ai livelli essenziali di prestazione sociale, il raggiungimento del rapporto standard assistenti sociali/abitanti 1 a 4000 e 1 a 5000 e la deroga ai vincoli per l'assunzione di assistenti sociali concessa dalla normativa vigente alle forme associative comunali. (vedi il precedente paragrafo "quadro normativo").

A seguito delle assunzioni, cessazioni, mobilità avvenute nel 2024 la situazione è la seguente

Area	Profilo professionale	Posti coperti alla data del 31/12/2024	Posti privi di capacità assunzionale al 31/12/2024 ***	Posti vacanti con capacità assunzionale al 31/12/2024	Posti soppressi	Dotazione risultante al 31/12/2024
DIR	Direttore dei Servizi sociali	1*	0	0	0	1
Funzionari ed elevata qualificazione (FEQ)	Assistente sociale	33****	2	2**	0	33
Funzionari ed elevata qualificazione (FEQ)	Educatore professionale	12	0	0	0	12
Funzionari ed elevata qualificazione (FEQ)	Istruttore Direttivo Progettista	1	0	0	0	1
Funzionari ed elevata qualificazione (FEQ)	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	8	4	0	0	8
Istruttori (I)	Istruttore Amministrativo contabile	8	0	1	0	9

Operatori esperti (OE)	Collaboratore amministrativo	1	0	0	0	1
Operatori esperti (OE)	Esecutore amministrativo	4	0	0	0	4
Operatori (O)	Commesso	1	0	0	0	1
TOTALE		69	6	3	0	72

** Il posto del Direttore dei Servizi sociali al momento è coperto a tempo determinato tramite selezione ex art. 110 del D.Lgs 165/2011 e s.m.i., ma rimane in dotazione organica per un eventuale concorso a tempo indeterminato o mobilità. La capacità assunzionale relativa al posto di Direttore dei Servizi Sociali, fu utilizzata per effettuare un'altra assunzione. Per procedere alla copertura del predetto posto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, occorrerà reperire la necessaria capacità assunzionale.*

***Posti istituiti nel 2024: Deroga prevista dalla legge 104/2024 con dotazione finanziaria prevista dal decreto ministeriale n.25 del 26/07/2024.*

**** Trattasi di posti per cui l'ente ha perso la capacità assunzionale a seguito di cessione per mobilità ad altro ente, in base alla normativa in vigore sino al 31.12.2024.*

*****Compresi 2 posti istituiti e coperti nel 2024: 1 con deroga prevista dalla legge 104/2024 con dotazione finanziaria prevista dal decreto ministeriale n.25 del 26/07/2024 e 1 per rafforzamento PUA (D.P.C.M. 3 ottobre 2022 PNNA 2022-2024)*

Verifica presupposto punto 5 – Capacità assunzionale (art. 1. comma 562 L. 296/2006)

Il blocco delle assunzioni a tempo indeterminato è stato introdotto con la L. 244/2007 (legge finanziaria 2008) che prevedeva limitazioni in tema di assunzione di personale a tempo indeterminato per l'anno 2010 per le pubbliche amministrazioni indicate all'articolo 1, comma 523, della legge finanziaria 296/2006 (Finanziaria per il 2007), mentre per le amministrazioni non sottoposte alle regole del Patto di stabilità, il limite era determinato dall'art. 1 comma 562 stessa legge, ossia sostituzione del personale cessato l'anno precedente. La limitazione al turn over, con percentuali differenti negli anni e modalità differenti applicabili alle diverse pubbliche amministrazioni, è stata riconfermata negli anni fino alla L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017).

Il comma 562 dell'art. 1 della legge 296/2006 ha posto due criteri per ridurre la spesa di personale dei Comuni "fuori patto", primo tra questi il tetto massimo di spesa – cui si aggiunge il limite delle assunzioni.

Secondo l'orientamento delle Sezioni Riunite (Cfr. Deliberazione Sezioni Riunite, n. 52/CONTR/2010), è possibile intendere l'espressione "nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno come comprensiva di tutte le vacanze complessivamente verificatesi dall'entrata in vigore della norma limitatrice, non ancora coperte alla data di riferimento".

Sul punto occorre, inoltre, richiamare la Sezione delle Autonomie che nella deliberazione n. 6/AUT/2012 ha precisato che "la norma è da intendersi nel senso che il turn over include tutte le vacanze complessivamente verificatesi (ma non ancora coperte) nell'arco temporale compreso tra l'anno antecedente l'entrata in vigore della disposizione (1° gennaio 2007) e quello precedente l'assunzione".

Nel rispetto di tutte le altre disposizioni normative che disciplinano l'assunzione presso le amministrazioni pubbliche e ferma restando la vigenza di entrambi i vincoli posti dall'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, la determinazione dei limiti assunzionali ivi contenuti, può prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile, a condizione che permanga l'invarianza della spesa e, quindi, venga rispettato il tetto di spesa per il personale sostenuto nell'anno 2008 (Corte dei Conti -sezione autonomie n. 4/2019)

Criteri per la determinazione della capacità assunzionale per le assunzioni a tempo indeterminato

Nel calcolo delle cessazioni e assunzioni si deve considerare quanto segue:

Mobilità:

A seguito dell'approvazione della Legge Finanziaria 2025, Legge 30 dicembre 2024 n. 207, art. 1, commi 126-127 Mobilità di personale(Art.)Per gli enti che determinano la propria capacità assunzionale ancora in base alla regola del turn-over, tra cui i Consorzi, viene disposto il superamento della c.d. neutralità finanziaria: per le procedure di mobilità attivate a partire dall'entrata in vigore della legge di bilancio, le mobilità in uscita libereranno capacità assunzionale, mentre le mobilità in entrata saranno effettuate a valere sulla capacità assunzionale.

Per le procedure di mobilità attivate prima dell'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2025 resta in vigore la circolare della presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica del 22/02/2011 che stabilisce che le mobilità, anche intercompartimentali tra Enti soggetti a limitazioni delle assunzioni sono neutre e non devono essere computate né alla base di calcolo dei cessati né in quella delle assunzioni consentite nell'ambito della percentuale prevista; infatti, tra le assunzioni e cessazioni non costituiscono, dal punto di vista del macro aggregato "spesa di personale settore pubblico" maggiori costi o risparmi. Fanno eccezione le mobilità in entrata di personale proveniente da enti soggetti al regime di sostenibilità finanziaria, che in tal caso comportano l'utilizzo di capacità assunzionale. (cfr. Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 (G.U. n. 226 11/9/2020) attuativa dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019, n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/6/2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale nei comuni).

Categorie protette: Neutre nei limiti della quota d'obbligo

L'art.3 comma 6, del D.L n.90 del 24/06/2014 conv. in L.11/08/2014, n.114 prevede che i limiti in materia di turn over non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNI 2018 – 2023

Le seguenti capacità assunzionali sono state interamente utilizzate.

Data Cessazione	Causa Cessazione	Cat	Profilo	Data Assunzione	Modalità Assunzione	Cat	Profilo
15/06/2018	Pensionamento	DIR	Direttore servizi sociali	01/09/2022	La capacità assunzionale del Direttore è stata utilizzata per la copertura di un altro profilo assunto con Mobilità da altro Ente	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile
30/06/2018	Pensionamento	C	Istruttore Amministrativo contabile	01/11/2022	Assunzione graduatoria di altro Ente	C	Istruttore Amministrativo contabile
30/09/2018	Pensionamento	D	Assistente sociale	01/07/2022	Stabilizzazione	D	Educatore Professionale
19/12/2018	Mobilità	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile				
31/12/2018	Pensionamento	B	O.S.S. – Posto Soppeso	21/12/2020	Posto Istituito – Assunzione obbligatoria L68/99 – CPI	B	Esecutore amministrativo
14/03/2019	Dimissioni	C	Istruttore Amministrativo contabile	01/12/2022	Assunzione graduatoria di altro Ente	C	Istruttore Amministrativo contabile
31/05/2019	Mobilità	D	Assistente sociale				
31/07/2019	Pensionamento	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	01/10/2021	Stabilizzazione dopo contratto formazione e lavoro	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile
30/08/2019	Dimissioni	D	Educatore Professionale	01/07/2022	Stabilizzazione	D	Educatore professionale
11/09/2019	Pensionamento	B	O.S.S. – Posto soppresso	01/10/2021	Posto Istituito – Assunzione obbligatoria L68/99 – CPI	B	Esecutore amministrativo
30/11/2019	Pensionamento	D	Educatore professionale	18/12/2023	Stabilizzazione	D	Educatore professionale
29/12/2019	Mobilità	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile				

31/12/2019	Pensionamento	B	O.S.S. - Posto Soppresso	01/10/2021	Posto Istituito – Assunzione obbligatoria L68/99 – CPI	B	Esecutore amministrativo
28/06/2020	Dimissioni	D	Assistente sociale	16/03/2021	Assunzione graduatoria di altro Ente	D	Assistente sociale
30/06/2020	Pensionamento	D	Assistente sociale	16/03/2021	Assunzione graduatoria di altro Ente	D	Assistente sociale
31/08/2021	Mobilità	C	Istruttore Amministrativo contabile	01/05/2024	Assunzione tramite mobilità tra enti soggetti a vincoli assunzionali	C	Istruttore Amministrativo contabile
				30/12/2021	Posto istituito* -Assunzione graduatoria di altro Ente	D	Assistente sociale
05/04/2021	Dimissioni	D	Assistente sociale	30/12/2021	Stabilizzazione (Padovano)	D	Assistente sociale
31/01/2022	Pensionamento	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	01/11/2023	Cambio profilo**	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile
30/06/2022	Pensionamento	C	Istruttore Amministrativo contabile	16/12/2022	Assunzione graduatoria di altro Ente	C	Istruttore Amministrativo contabile
30/08/2022	Dimissioni	C	Istruttore Amministrativo contabile	16/02/2023	Assunzione graduatoria di altro Ente	C	Istruttore Amministrativo contabile
01/09/2022	Pensionamento	D	Assistente sociale	01/10/2022	Assunzione mediante mobilità da ente soggetto a limitazioni sulle assunzioni	D	Assistente sociale
31/08/2022	Dimissioni	D	Educatore professionale	01/12/2022	Stabilizzazione	D	Educatore professionale
16/09/2022	Dimissioni	D	Assistente sociale	01/05/2023	Assunzione da graduatoria	D	Assistente sociale
30/09/2022	Pensionamento	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	01/11/2023	Cambio profilo**	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile
30/11/2022	Mobilità	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile				

05/12/2022	Dimissioni	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	01/02/2024	Assunzione da graduatoria	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile
31/01/2023	Pensionamento	C	Istruttore amministrativo contabile	16/04/2023	Assunzione graduatoria di altro Ente	C	Istruttore amministrativo contabile
05/03/2023	Dimissioni	D	Educatore coordinatore	01/02/2024	Assunzione graduatoria di altro Ente	D	Educatore professionale
30/03/2023	Dimissioni	D	Assistente sociale	10/07/2023	Assunzione da graduatoria	D	Assistente sociale
30/03/2023	Dimissioni	C	Istruttore amministrativo contabile	16/04/2023	Assunzione graduatoria di altro Ente	C	Istruttore amministrativo contabile
15/05/2023	Dimissioni	C	Istruttore amministrativo contabile	01/11/2023	Assunzione graduatoria di altro Ente	C	Istruttore amministrativo contabile
30/06/2023	Dimissioni	D	Educatore professionale	06/05/2024	Assunzione da graduatoria	D	Istruttore Direttivo Progettista
31/08/2023	Dimissioni	C	Istruttore amministrativo contabile	16/09/2023	Assunzione graduatoria di altro Ente	C	Istruttore amministrativo contabile
30/09/2023	Dimissioni	C	Istruttore amministrativo contabile	01/10/2023	Assunzione graduatoria di altro Ente	C	Istruttore amministrativo contabile
30/10/2023	Cambio profilo **	D	Assistente sociale	01/12/2023	Assunzione da graduatoria	D	Assistente sociale
30/10/2023	Cambio profilo **	D	Assistente sociale	01/12/2023	Assunzione da graduatoria	D	Assistente sociale
28/12/2023	Dimissioni	C	Istruttore amministrativo contabile	31/12/2024	Assunzione graduatoria di altro Ente	C	Istruttore amministrativo contabile

Nel corso del 2021 si è realizzata altresì una mobilità per interscambio tra figure professionali con profilo di istruttore direttivo amministrativo contabile.

*Nel corso dell'anno 2021 è stato assunto un assistente sociale che ha consentito il raggiungimento del rapporto 1/5000.

** Nel 2023 due dipendenti, dopo aver sostenuto una procedura interna di verifica dei requisiti professionali, hanno cambiato profilo da Assistente sociale a Istruttore direttivo amministrativo contabile.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI DAL ANNO 2024
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024

Data Cessazione	Causa Cessazione	Cat	Profilo	Data Assunzione	Modalità Assunzione	Cat	Profilo
29/2/2024	Dimissioni	C1	Istruttore Amministrativo Contabile	Da definire	Capacità assunzionale destinata al ripristino della capacità assunzionale di 1 posto da Dirigente - Direttore dei servizi sociali, attualmente coperto ai sensi art. 110 c. 1 D.lgs. 267/2000	DIR	Direttore sevizi sociali
15/04/2024	Dimissioni	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	30/12/2024	Assunzione con stabilizzazione	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile
30/04/2024	Mobilità	D2	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile				
31/10/2024	Mobilità	D2	Assistente Sociale				
30/11/2024	Dimissioni	D1	Assistente Sociale	01/12/2024	Assunzione da graduatoria	D1	Assistente Sociale
29/12/2024	Dimissioni	C1	Istruttore Amministrativo Contabile	31/12/2024	Assunzione da graduatoria altro Ente	C1	Istruttore Amministrativo Contabile

ASSUNZIONI FUORI DALLA CAPACITA' ASSUNZIONALE
ANNO 2024

Cat	Profilo	Origine	Modalità Assunzione
D1	Assistente Sociale	Posizione extra tetto Legge 104/2024 con dotazione finanziaria prevista dal decreto ministeriale n.25 del 26/07/2024	Assunzione da graduatoria concorso
D1	Assistente Sociale	Posizione extra tetto per rafforzamento PUA (D.P.C.M. 3 ottobre 2022 PNNA 2022-2024)	Assunzione da graduatoria consorzio

ANNO 2025

Cat	Profilo	Origine	Modalità Assunzione
D1	Assistente Sociale	Posizione extra tetto Legge 104/2024 con dotazione finanziaria prevista dal decreto ministeriale n.25 del 26/07/2024	Assunzione da graduatoria concorso
D1	Assistente Sociale	Posizione extra tetto Legge 104/2024 con dotazione finanziaria prevista dal decreto ministeriale n.25 del 26/07/2024	Da coprire con concorso o graduatoria altro ente
D1	Assistente Sociale	Posizione extra tetto per rafforzamento PUA (D.P.C.M. 3 ottobre 2022 PNNA 2022-2024)	Assunzione da graduatoria concorso

RIEPILOGO CESSAZIONI CHE NON GENERANO CAPACITA' ASSUNZIONALI
2018

19/12/2018	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	Mobilità verso Comune	
------------	---	---	-----------------------	--

2019

31/05/2019	D	Assistente sociale	Mobilità verso scuola	
29/12/2019	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	Mobilità verso Comune	

2021

31/08/2021	C	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità verso Comune	Posto coperto nel 2024 tramite mobilità tra enti soggetti a vincoli assunzionali
------------	---	-------------------------------------	-----------------------	--

2022

30/11/2022	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	Mobilità verso Comune	
------------	---	---	-----------------------	--

2024

30/04/2024	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	Mobilità verso Regione Piemonte	
31/10/2024	D	Assistente sociale	Mobilità verso Comune	

TOTALE N. 6

4	FEQ	Istruttore Direttivo amministrativo contabile
2	FEQ	Assistente sociale

Nel corso del triennio 2025/2027, alla luce delle esigenze che saranno determinate dal nuovo assetto organizzativo in corso di definizione, si intende procedere alle assunzioni rese possibili dalla capacità assunzionale maturata complessivamente dal CISAP e dal CISA negli anni pregressi, nei limiti del tetto di spesa complessivo di cui all'art. 562 della legge 296/2006 e s.m.i.

È intenzione dell'Ente procedere nel corso del triennio 2025/2027 alla sostituzione dei cessati a qualsiasi titolo, nei limiti della capacità assunzionale verificatasi per effetto di dimissioni, pensionamenti etc..., nell'anno 2024 e successivi nei limiti della disponibilità del Bilancio del triennio considerato.

Tali nuove assunzioni potranno essere effettuate attraverso concorsi, stabilizzazioni, accesso a graduatorie di altri enti, mobilità esterna o attraverso mobilità interna all'ente, previa modifica del profilo professionale.

In virtù di quanto disposto con Legge 4 luglio 2024, n. 104, art. 1 ovvero della modifica apportata l'art. 1, comma 801, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 che estende la deroga ai vincoli per le assunzioni di assistenti sociali alle forme associative comunali e conseguentemente come meglio specificata al precedente par. "Quadro Normativo", si prevede nel corso degli anni 2025/2027 di provvedere all'assunzione di n. 2 assistenti sociali attraverso concorsi, stabilizzazioni, accesso a graduatorie di altri enti e mobilità esterna al fine di raggiungere l'obiettivo di assicurare un numero congruo di assistenti sociali pari a 1 ogni 4000 abitanti. Inoltre in virtù del D.P.C.M. 3 ottobre 2022 PNNA 2022-2024 è possibile assumere un'ulteriore figura professionale sociale per il rafforzamento del PUA: Punto Unico si Accesso.

Nel corso dell'anno 2025 si è data attuazione all'art. 15 del CCNL del 16 novembre 2022, espletando la procedura di progressione verticale che ha portato, conseguentemente sopprimendo un posto dell'area Istruttori profilo "istruttore amministrativo contabile" in relazione all'istituzione di un posto di area Funzionari, profilo "istruttore direttivo amministrativo contabile".

DOTAZIONE ORGANICA CONSEGUENTE ALLA PRESENTE PROGRAMMAZIONE alla data del 30 settembre 2025

Area	Profilo professionale	Posti coperti alla data del presente atto	Posti coperti extra tetto alla data del presente atto**	Posti privi di capacità assunzionale alla data del presente atto***	Posti vacanti con capacità assunzionale alla data del presente atto	Posti vacanti con capacità assunzionale extra tetto ****	Posti soppressi	Posti istituiti	Dotazione risultante 2025
DIR	Direttore dei Servizi sociali	1*	0	0	0	0	0	0	1
Funzionari ed elevata qualificazione (FEQ)	Assistente sociale	31	4	2	0	1	1	0	35
Funzionari ed elevata qualificazione (FEQ)	Educatore professionale	12	0	0	0	0	0	1	13
Funzionari ed elevata qualificazione (FEQ)	Istruttore Direttivo Progettista	1	0	0	0	0	0	0	1
Funzionari ed elevata qualificazione (FEQ)	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	9	0	2	0	0	0	0	9
Istruttori (I)	Istruttore Amministrativo contabile	7	0	2	0	0	0	0	7
Operatori esperti (OE)	Collaboratore amministrativo	1	0	0	0	0	0	0	1
Operatori esperti (OE)	Esecutore amministrativo	4	0	0	0	0	0	0	4
Operatori (O)	Commesso	1	0	0	0	0	0	0	1

TOTALE		67	4	6	0	1	1	1	72
---------------	--	----	---	---	---	---	---	---	-----------

** Il posto del Direttore dei Servizi sociali al momento è coperto a tempo determinato tramite selezione ex art.110 del D.Lgs 165/2011 e s.m.i., ma rimane in dotazione organica per un eventuale concorso a tempo indeterminato o mobilità.*

***Posti istituiti nel 2024: Deroga prevista dalla legge 104/2024 con dotazione finanziaria prevista dal decreto ministeriale n.25 del 26/07/2024.*

**** Trattasi di posti per cui l'ente ha perso la capacità assunzionale a seguito della normativa previgente al 1/1/2025.*

*****Trattasi di 1 posti istituiti nel 2024: 2 con deroga prevista dalla legge 104/2024 con dotazione finanziaria prevista dal decreto ministeriale n.25 del 26/07/2024 e 1 per rafforzamento PUA (D.P.C.M. 3 ottobre 2022 PNNA 2022-2024)*

Verifica presupposto punto 6 - Adozione del PIAO contenente il piano della performance ai sensi del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il cui art.10, c. 5, e il piano triennale del fabbisogno del personale

Ai sensi del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati."

Per il triennio 2025/2027 il piano della performance ed il piano degli obiettivi sono contenuti nella sezione 2.2. del presente PIAO.

Verifica presupposto punto 7 - obbligo certificazione 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, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;

In merito all'obbligo certificazione 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 ha regolarmente evaso nei tempi prescritti dalla normativa quelle ricevute nell'anno.

Verifica presupposto punto 8 Approvazione documenti di Bilancio

Sono stati approvati nei termini previsti dalla normativa vigente:

- Documento Unico di Programmazione 2025/2027 deliberazione di Assemblea Consortile n 15 del 21/11/2024
- Bilancio di Previsione 2025/2027 deliberazione di Assemblea Consortile n. 22 del 19/12/2024
- Piano Esecutivo di Gestione triennio 2025/2027 deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 62 del 19/12/2024
- Rendiconto di gestione esercizio 2023 deliberazione Assemblea dei Sindaci n. 2 del 29/04/2024

La verifica dei presupposti è tuttavia possibile, per molti di essi, solo se lo stesso si sia potuto temporalmente realizzare. Pertanto l'adozione dei provvedimenti di assunzione è consentita in un dato momento, se le condizioni che in quello stesso momento sono verificabili, siano presenti, trattandosi di condizioni anche dinamiche. Tali presupposti costituiscono vincolo non già per l'adozione della presente programmazione, ma anche per l'adozione dei provvedimenti di assunzione di personale con assunzione di impegno di spesa.

Personale Dirigente

A seguito di selezione pubblica, con deliberazione n. 20 del 24/03/2023, è stato conferito alla dott.ssa Ileana Giuseppina Leardini l'incarico a tempo determinato di dirigente dei servizi sociali con decorrenza dal 3 aprile 2023 e sino al 2 aprile 2026 con possibilità di proroga per ulteriori tre mesi al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa ed eventualmente di rinnovo.

Con deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 5 del 30/03/2023 la dott.ssa Ileana Giuseppina Leardini è stata nominata Direttore Generale del Consorzio Ovest Solidale.

Personale non dirigente

Viene prospettata la copertura nel corso del triennio dei posti vacanti nella dotazione organica individuati nella tabella sopra esposta, nei limiti del tetto di spesa di personale dell'anno 2008 in relazione alla capienza economica disponibile e nel rispetto della normativa vigente al momento del reclutamento.

Modalità copertura posti vacanti

Le assunzioni a tempo indeterminato avvengono previo esperimento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, ad eccezione delle assunzioni delle categorie protette.

Alla copertura dei posti vacanti, fatte salve riserve o precedenza previste da norme di legge, si procede, mediante scorrimento di graduatorie in corso di validità (anche mediante accesso a graduatoria di altro ente secondo quanto previsto dalla normativa vigente) o il ricorso a procedura concorsuale/selettiva pubblica. È inoltre nella facoltà dell'Ente indire Bandi di mobilità volontaria esterna.

Infine per il triennio 2025/2027, nei limiti previsti dalla normativa vigente, è altresì autorizzata la copertura dei posti vacanti o che si renderanno tali nella dotazione organica, tenuto conto dei limiti previsti dalla normativa sopra indicata. Si valuterà la possibilità di ricorrere a graduatorie valide di concorsi pubblici di altri enti del comparto (anche di altri enti previa convenzione) sulla base della relativa capacità assunzionale.

Criteri procedurali bandi di mobilità

L'indizione di procedure concorsuali/selettive, ivi comprese le assunzioni di categorie protette, od il ricorso a graduatorie valide di altre

amministrazioni (art. 4, comma 3 ter del DL 101/2013 convertito con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 e s.m.i.) può essere proceduta dall'indizione di Bando di mobilità.

A tal fine il Direttore generale procede ad indire una selezione pubblica rivolta ai dipendenti a tempo indeterminato di altre amministrazioni pubbliche in possesso dei requisiti indicati nell'avviso di mobilità.

L'indizione di tale procedura è resa nota tramite avviso sul sito internet del Consorzio, nonché tramite avviso sul portale INpa. L'avviso resta pubblicato almeno 30 giorni e contiene i requisiti richiesti per poter presentare domanda di mobilità, i dati e le informazioni necessarie o che l'aspirante ritiene di dichiarare ai fini dell'eventuale assunzione, le modalità di esame delle domande, eventuali colloqui e/o prove scritte/pratiche, ogni altra informazione ritenuta utile ai fini del procedimento.

Le domande di mobilità pervenute all'Ente, indipendentemente da avvisi di mobilità in corso, conservano validità per il periodo di un anno dalla data di ricevimento, decorso il quale senza che si siano attivate procedure di assunzione, sono archiviate, salva facoltà di riproposizione da parte dell'interessato. Il Consorzio informa, via PEC, mail, SMS, i soggetti di cui al periodo precedente, dell'avvenuta pubblicazione di avvisi di mobilità per i profili professionali assimilabili e dichiarati, con invito a presentare istanza.

E' sempre possibile procedere mediante la mobilità "cd. contestuale", previo consenso dei rispettivi enti e previa valutazione del candidato o dei candidati tramite apposito colloquio avente le medesime garanzie e procedure previste per le mobilità di cui sopra.

Rapporti a tempo parziale all'1/1/2025:

1	D	FEQ	ASSISTENTE SOCIALE	66,66%
1	D	FEQ	EDUCATORE PROFESSIONALE	61,00%
1	D	FEQ	ASSISTENTE SOCIALE	80,00%
3	D	FEQ	ASSISTENTE SOCIALE	83,33%

Ai rapporti di lavoro a tempo parziale si applicano le norme di cui all'art. 4 del CCNL 14/9/2000 e quelle contenute nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, fermo restando le modifiche introdotte dall'art. 73 del 112/2008 – L. 133/2010 e da ultimo delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 81/2015.

Assunzione di personale appartenente alle categorie protette

La percentuale di posti da riservare ai soggetti disabili, nonché la percentuale da riservare alle categorie protette di cui agli art. 11 e 18, comma 2 della legge 68/99, risultava a seguito del trasferimento del personale dipendente proveniente dal CISA da coprire per le seguenti unità: 2 disabili e 1 categoria protetta.

A far data dall'01/01/2020 è stato infatti superato il tetto dei 50 dipendenti per cui l'Ente si è attivato tramite il Centro per l'impiego competente – cui la comunicazione in merito al sorgere dell'obbligo è pervenuta entro i 60 giorni previsti dal verificarsi della condizione in questione – secondo le modalità previste dalla Legge. È stata sottoscritta apposita convenzione con il centro per l'impiego in data 27/05/2020.

Si è proceduto, a seguito apposita selezione, alle seguenti assunzioni: in data 18/12/2020 del primo esecutore amministrativo nell'ambito delle due unità riservate ai soggetti disabili di cui all'art.11 della L.68/99; in data 16/3/2021, di una categoria protetta ex art.18, comma 2 della legge 68/99; in data 1/11/2021 del secondo esecutore amministrativo nell'ambito delle due unità riservate ai soggetti disabili di cui all'art.11 della L.68/99.

Alla data odierna la quota di riserva risulta coperta.

Rapporti di lavoro a tempo determinato limiti di spesa per il lavoro flessibile

L'ente come sopra dettagliato è in regola con i vincoli di finanza pubblica ed in particolare con il rispetto dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006 e smi per cui si applica il limite del 100% della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009.

Nei limiti della suddetta spesa e di quella generale, per gli anni 2024/2025, sono consentite assunzioni di personale a tempo determinato, nei limiti degli stanziamenti iniziali nel corrispondente PEG sui capitoli relativi a stipendi ed assegni fissi del personale oltre all'IRAP, sia nel limite del tetto di spesa anno 2008 sia nel limite della spesa del lavoro flessibile relativa all'anno 2009.

Il tetto di spesa per il lavoro flessibile del CISAP (€ 30.443,04) è stato aggiornato alla luce del medesimo tetto di spesa comunicato dal CISA (v.d Del. CdA N.44/2019) pari ad € 47.159,00 per un importo complessivo di € 77.602,04.

Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4, del D.L. 13/8/2013, n. 101, dall'art. 7 del C.C.N.L. del 14/9/2000 per il personale del comparto Regioni – Autonomie Locali, dal D. Lgs. 368/2001 e dalla legge 28/6/2012, n. 92 per quanto applicabile al rapporto di pubblico impiego.

Le assunzioni a tempo determinato nell'Ente sono consentite per sopperire ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, per il tempo strettamente necessario a soddisfare l'esigenza stessa.

Si continuano a prevedere assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali, educatori professionali e/o di istruttori amministrativi non rilevanti ai fini dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (tetto di spesa lavoro flessibile) e all'art. 1, commi 557 e 562, della Legge n. 296/2006 (tetto spesa personale) a valere sulle risorse stanziare nell'ambito dei fondi europei di cui il Consorzio è beneficiario, principalmente nell'ambito del PON Inclusione e del D. Lgs. n. 147 del 15/9/2017 “Disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà”, così come indicato nella Legge di Bilancio 2018 n. 205 del 27.12.2017 all'art. 1 c. 200 o su altri fondi di cui l'Ente sia destinatario e che possano essere utilizzati a tal fine. Tali assunzioni sono quindi finalizzate al raggiungimento delle finalità delle misure di cui sopra e sono soggette a rendicontazione (relazioni attività trimestrali e timesheet mensili). Il costo di tale personale è oggetto di rimborso da parte delle Autorità di gestione dei fondi (principalmente MLPS) attraverso Unità di Costo Standard (UCS), attualmente pari ad euro 29,67/ora effettivamente lavorata e rendicontata (costo orario CCNL Enti Locali 2016-2018 + 15% costi gestione).

L'art 1 c. 557 della L. 311/2004 stabilisce che i comuni con popolazione inferiore ai 25.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni nonché gli enti del comparto funzioni locali compresi nei crateri del sisma del 2009 e del sisma del 2016, a prescindere dalla relativa dimensione demografica, e gli Uffici speciali per la ricostruzione dei territori colpiti dai sismi del 2009 e del 2016 possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.

Si è pertanto determinato di servirsi dell'attività lavorativa di un istruttore direttivo amministrativo contabile, ai sensi dell'art. 1 comma 557, L. 311/2004 per un numero presunto di n. 6 ore settimanali, nel rispetto del limite massimo dell'orario settimanale previsto dalle normative in vigore per il periodo dal 18/6/2025 al 31/12/2025.

Con Decreto n. 268 del 07/08/2024 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito del programma nazionale inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 ha pubblicato l'Avviso di manifestazione d'interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà per il triennio 2025/2027.

Nell'ambito della priorità 1 Sostegno all'inclusione sociale e lotta alla povertà del PN suddetto una delle principali finalità consiste nel rafforzamento delle attività di valutazione multidimensionale attraverso la concreta capacità di attivazione, da parte degli ATS, di interventi e servizi sociali nei settori di loro competenza. Il PN destina consistenti risorse ad azioni integrate di empowerment, tra le quali l'assunzione di figure professionali specifiche nel prossimo triennio. L'Amministrazione ha aderito a tale manifestazione d'interesse, previa valutazione del fabbisogno a tempo determinato per il prossimo triennio, richiedendo n. 4 amministrativi, n. 4 contabili, n. 4 psicologi.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il decreto direttoriale n. 40 del 14/3/2025, modificato con decreto n. 59 del 25.3.2025, ha disposto l'accettazione delle istanze di adesione presentate dagli Ambiti Territoriali Sociali (ATS), a seguito dell'Avviso pubblico approvato con decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 7 agosto 2024, unitamente ai relativi allegati. In particolare con l'allegato "All. 3 - Assegnazione personale per ATS" sono state assegnate all'ATS Area Metropolitana Centro n. **3 figure professionali di psicologi**.

Si inseriscono pertanto tali risorse nel piano delle assunzioni a tempo determinato, che verranno effettuate a seguito di procedura concorsuale di selezione pubblica, bandita dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e dell'assegnazione da parte del Ministero delle relative risorse economiche.

Rapporti a tempo determinato alla data del presente provvedimento:

1	D	FEQ	EDUCATORE PROFESSIONALE
---	---	-----	-------------------------

Rapporti a tempo determinato SUI FONDI EUROPEI alla data del presente provvedimento:

3	D	FEQ	ASSISTENTE SOCIALE
---	---	-----	--------------------

Rapporti a tempo determinato SUI FONDI EUROPEI, con contratto di somministrazione alla data del presente provvedimento:

1	C	IST	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE
2	D	FEQ	ASSISTENTE SOCIALE

Rapporti a tempo determinato ai sensi dell'art 1 c. 557 della L. 311/2004 alla data del presente provvedimento:

1	D	FEQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE
---	---	-----	---

Assunzioni autorizzate nel triennio 2025-2027

Sono autorizzate per il triennio considerato le sostituzioni nel limite del tetto di spesa di cui all'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010 secondo le capacità assunzionali previste dalla normativa vigente.

Sono previste, in presenza della conferma dei relativi fondi europei, proroghe e assunzioni a tempo determinato di personale (ass. sociali, educatori e amministrativi) in deroga all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (tetto di spesa lavoro flessibile) e all'art. 1, commi 557 e 562, della Legge n. 296/2006 (tetto spesa personale) ai sensi della D. Lgs. n. 147 del 15/9/2017 relativo alla normativa sulle risorse del Fondo povertà (REI-reddito di inclusione), così come indicato nella Legge di Bilancio 2018 n. 205 del 27.12.2017 all'art. 1 c. 200 nonché di istruttori amministrativi contabili anche direttivi.

L'ente a seguito presentazione di progettualità risulta tra gli enti aventi diritto ai fondi relativi al Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR). È stata reperita a valere su tali fondi una professionalità tecnica - mediante convenzionamento con altro ente - da impiegare per lo svolgimento di attività inerenti tali fondi (in particolare per gestione degli aspetti tecnici riguardanti la quota dei fondi destinata agli investimenti)

È prevista infine la possibilità di reperire personale a tempo determinato mediante contratto di somministrazione in aggiunta o in sostituzione di personale a tempo determinato assunto sui fondi attualmente finanziati in casi da valutarsi.

Trattamento economico accessorio del personale dipendente

L'azione sulle strutture sopra descritta si è accompagnata ad un'azione sulle persone, con l'obiettivo di sviluppare le professionalità e il senso di appartenenza all'ente come istituzione al servizio di una collettività, in quanto un servizio di qualità è realizzabile solo se i processi attraverso i quali è erogato sono di qualità. I processi di qualità sono influenzati dalle prestazioni degli operatori che, a loro volta, sono influenzate dalla motivazione.

Il riconoscimento del valore delle persone nei rapporti di lavoro deve tradursi in riconoscimento economico dell'apporto lavorativo. Per un ente strumentale di piccole dimensioni come il Consorzio, che per sua natura deve essere un apparato agile, poco costoso, ma professionalmente qualificato e permanente, i percorsi di carriera, proprio per le dimensioni dell'ente, sono contenuti e fortemente limitati dai vincoli contrattuali nazionali. Tali rigidità per un'organizzazione che necessita di personale professionalmente qualificato e stabile, comporta il rischio di investimenti in formazione e addestramento a scarsa redditività e di un turn – over verso maggiori sbocchi di carriera, con conseguente rischio di situazioni di inadeguatezza delle risorse disponibili rispetto agli obiettivi attesi. Ne consegue che il maggiore riconoscimento economico erogabile deriva del salario di produttività, indennità strettamente legata alla performance individuale nel raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente.

Per tali ragioni, le direttive politiche impartite per la gestione e l'applicazione contrattuale a livello decentrato nella precedente tornata contrattuale avevano posto come obiettivo prioritario la destinazione delle risorse finanziarie variabili alla realizzazione degli obiettivi previsti dai documenti programmatici, subordinandone l'erogazione alla verifica dell'effettivo raggiungimento in termini di risultati su che cosa è stato fatto e in termini di capacità ed abilità individuali su come è stato fatto. La sottoscrizione del rinnovo contrattuale comparto Funzioni Locali avvenuta il 16 novembre 2022 prevede una revisione dei sistemi incentivanti per la contrattazione decentrata.

S'intende inoltre, in particolar modo, incentivare, nel rispetto della normativa vigente, la crescita professionale del personale a tempo indeterminato con l'attribuzione di progressioni economiche all'interno delle aree

RISORSE AGGIUNTIVE

Personale di qualifica dirigenziale

L'Amministrazione conferma per l'anno 2025 le seguenti risorse a suo tempo stanziare ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL 23/12/1999:

anno 2000: € 19.345,44 di cui alla deliberazione dell'Assemblea consortile n. 5 del 26.6.2000

anno 2004: € 10.625,35 di cui alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 15.7.2004

al netto degli oneri previdenziali ed assicurativi.

Tali risorse vengono incrementate di un importo pari ad euro 5.000,00 quale indennità aggiuntiva ai sensi dell'art. 110 comma 3 D.lgs. 267/2000 da corrispondere al dirigente assunto con contratto a tempo determinato triennale ex art. 110. C. 1 del predetto decreto.

In attuazione dell'art. 39 comma 3 del CCNL 16 luglio 2024, poiché sussiste la capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2 lett. E) del CCNL 17.12.2020 e dell'art. 39, comma 3 del CCNL verranno incrementate di una cifra pari allo 0,22% del monte salari 2018 per un importo di euro 105,00. Tali risorse non sono soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017.

Personale dipendente non dirigente:

Il contratto nazionale ha confermato la possibilità, ai sensi dell'art 79 comma 2 lett b) del CCNL 19/21, di integrare la parte variabile del fondo risorse decentrate, di un importo pari all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, subordinatamente alla verifica sulla sussistenza

nel bilancio dell'ente della relativa capacità di spesa da effettuarsi in sede di costituzione annuale del fondo risorse decentrate e previo accertamento del Nucleo di Valutazione delle condizioni previste dal CCNL.

Vengono valutate le risorse da destinare per le finalità di cui all'art. 79, comma 2, lett. b) (euro 21.061,00) lett. c) (euro 10.882,31), comma 3 (euro 2.996,28) del CCNL 16/11/2022 nel limite dell'ammontare del fondo 2016. Tali risorse verranno utilizzate, a seguito di contrattazione decentrata per le finalità di cui all'art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL 19-21, per il finanziamento di nuove attività e implementazione di quelle esistenti nella misura massima consentita dal tetto complessivo ex art. 23 del D.lgs 75/2017, subordinandone l'utilizzo alla verifica del Nucleo di valutazione dei requisiti richiesti.

Infine, ai sensi dell'art. 79 c. 3 del CCNL 19-21, si provvede all'incremento pari allo 0,22% del monte salari 2018 da destinarsi in proporzione per € 2.996,28 alle risorse variabili e per € 799,95 alle risorse destinate al personale di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 17 c. 6 per complessivi € 3.796,24.

3.3.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della PA costituiscono lo strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento delle organizzazioni pubbliche per rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società.

Nell'ultimo triennio, oltre alla persistente crisi economica, ci si è trovati ad affrontare una crescente domanda sociale sia in termini quantitativi che di complessità. Questa è da ritenersi trasversale a tutte le problematiche connesse alle varie fasce della popolazione quali:

- l'invecchiamento correlato al bisogno di assistenza socio-sanitaria
- le disabilità in tutte le sue forme
- la perdita di reddito a causa della difficoltà in età adulta di reintrodursi nel mercato del lavoro
- l'approdo sui nostri territori, negli ultimi 5 anni, di minori stranieri non accompagnati correlati alla necessità di tutela
- la diffusione della povertà educativa correlata alle crescenti difficoltà delle famiglie di far fronte al proprio ruolo genitoriale
- il crescente malessere psicosociale giovanile
- le emergenti povertà estreme (mancanza di abitazione, lavoro, beni materiali di prima necessità)

Ruolo principale dell'Ente è quello di porre al centro tali bisogni e rispondervi, attraverso l'erogazione di servizi, in modo adeguato ed appropriato, con il coinvolgimento diretto degli stessi; pertanto, la formazione contribuisce a rafforzare, diversificare ed ampliare le competenze e le abilità dei dipendenti, veicola e si sostiene l'organizzazione dei servizi a garanzia dell'omogeneità e della tempestività della risposta su tutto il territorio consortile; contestualmente, la formazione rafforza i gruppi di lavoro che, a geometria variabile e per tematiche specifiche, si interfacciano con la rete dei servizi territoriali pubblici e privati.

A questo si aggiungono, sul versante organizzativo:

- le modifiche normative riferite al nuovo codice degli appalti (D.Lgs. 36/2023 e integrazioni D.Lgs. 209/2024) e alle norme che ridefiniscono le modalità di lavoro sociale e socio sanitario (legge quadro sulla disabilità L. 227/21 e decreti attuativi 62/2024, piano non autosufficienza)
- la partecipazione a bandi di progettazione Regionali e Ministeriali finanziati con Fondi Nazionali ed Europei
- la necessità di sviluppare in maniera diffusa e strutturale le competenze del personale funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni.

Da ciò ne discende una sostanziale modifica delle modalità operative dell'apparato amministrativo/finanziario, da cui non può non prescindere una stretta connessione con gli operatori sociali al fine di garantire all'Organizzazione una maggior capacità di rispondere ai cittadini in maniera organica.

In linea con tale premessa, si inseriscono:

- a) **il Piano Nazionale degli Interventi e dei Servizi Sociali 2021-2023, Capitolo 2. Piano Sociale Nazionale 2021-2023, alla Scheda LEPS 2.7.2, Supervisione del personale dei servizi sociali**, è evidenziata *l'importanza della supervisione nell'azione professionale e sulle competenze dell'assistente sociale ed in generale degli operatori sociali allo scopo di aiutare il supervisionato ad assumere al meglio le funzioni esercitate nei confronti delle persone e dell'organizzazione, a sostenere un esame critico della propria attività, nella consapevolezza della pluralità dei metodi e dei percorsi possibili per la risoluzione dei problemi. Tale supervisione è considerata un obbligo per l'organizzazione, datore di lavoro, chiamata anch'essa a garantire servizi di qualità a tutela delle persone e delle comunità. In questo contesto la supervisione [omissis] rappresenta un'opportunità per il professionista e per l'organizzazione di fornire un servizio pubblico maggiormente rispondente ai bisogni della popolazione.* (Strumento di accompagnamento della scheda LEPS supervisione del personale dei servizi sociali, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali). In tale contesto questo Leps viene individuato come migliore risposta per la prevenzione ed il contrasto ai fenomeni del *burn-out*. Allo scopo di conseguire tale obiettivo è stata attivata una linea progettuale dedicata nel PNRR, integrata da risorse aggiuntive del Fondo sociale nazionale e della nuova programmazione europea: Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore", Sottocomponente "Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale" del PNRR, Investimento 1.1 - Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti, Sub Investimento 1.1.4 Interventi per rafforzare i servizi sociali attraverso l'introduzione di meccanismi di condivisione e supervisione per gli assistenti sociali sul PNRR;
- b) **la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23/03/2023** ad oggetto: "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" individua gli obiettivi formativi e la misurazione e la valutazione dei risultati in linea con quanto previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, approvato dal Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione europea n. 10160/21 il 13 luglio 2021 che prevede *il rafforzamento delle competenze del personale pubblico quale principale strumento per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Più nello specifico, il PNRR mira alla costruzione di una nuova pubblica amministrazione fondata "sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della*

transizione digitale e della sostenibilità ambientale” ed il successivo Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione *“Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”* del 10/02/2022;

- c) **la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 14/01/2025** ad oggetto: “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”.

A partire dall'anno 2025 e per il biennio successivo, sarà dunque importante procedere ad una pianificazione di formazione continua che andrà ad agire su 5 dimensioni:

- Funzioni atte ad incrementare e migliorare le conoscenze e le relative competenze necessarie per lo svolgimento delle attività previste dallo specifico ruolo a seguito incarico ricoperto all'interno dell'organizzazione (posizioni organizzative, coordinatori, posizioni di responsabilità);
- Funzioni atte ad incrementare e migliorare le conoscenze e le relative competenze necessarie per lo svolgimento delle attività previste dallo specifico ruolo professionale (assistenti sociali, educatori, personale amministrativo);
- Funzioni atte ad definire e supportare i processi di lavoro per l'individuazione di modalità organizzative intra-area, inter-area e verso l'esterno;
- Funzioni atte alla Prevenzione del burn-out degli operatori sociali: proseguimento della supervisione monoprofessionale, individuale, ed interprofessionale organizzativa in adempimento al mantenimento del previsto Leps
- Funzioni atte a rispondere ai bisogni di cui ai precedenti punti b) e c) con misure formative finalizzate alla transizione digitale amministrativa, ecologica di tutto il personale già dipendente e dei nuovi assunti.

Il piano si svilupperà avvalendosi dei seguenti strumenti:

- 1) Seminari e corsi di approfondimento su tematiche emergenti e innovazioni metodologiche da utilizzare nel Servizio, anche in ottemperanza alle indicazioni regionali e nazionali, relativamente alle tipologie di persone che afferiscono all'Ente e alle modalità amministrative/finanziarie, per il tramite di offerte formative presenti in piattaforme digitali pubbliche e private e corsi/percorsi offerti gratuitamente e/o a pagamento dalle agenzie formative/Università di settore.
- 2) Attività di supervisione professionale, individuale e interprofessionale organizzativa per la realizzazione dei LEPS previsti dal piano degli interventi e servizi sociali, attraverso l'espletamento di quanto previsto per la realizzazione del *Pnrr M5C2, Investimento 1.1, Sub Investimento 1.1.4 Interventi per rafforzare i servizi sociali* e le risorse del Fondo Nazionale Politiche Sociali.

Per dare maggiore organicità al piano si prevede di programmare in Staff di Direzione la pianificazione della formazione continua, individuando come priorità strategica il potenziamento delle competenze tecniche e trasversali organizzate per livello organizzativo e filiera professionale al fine di garantire a tutti i dipendenti un monte ore di formazione omogeneo di base di almeno **n. 40** ore come previsto dall'ultima Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la Pubblica amministrazione del 14/01/2025. Ogni elemento del piano non è da intendersi in relazione lineare, ma sistemica e circolare, e realizza un processo dove ogni elemento può contribuire a sostenere la professionalità dell'operatore e dei gruppi di lavoro, rafforzando gli elementi interni e la capacità di lavoro con l'esterno.

Si riassumono di seguito gli elementi principali del piano.

- **Aree coinvolte:** verranno coinvolte tutte le Aree del Consorzio;
- **Operatori coinvolti:** verranno coinvolti tutti i dipendenti del Consorzio, con formazioni adatte ai vari profili professionali;
- **Modalità di fruizione dei corsi:** Presenza e/o online in modalità sincrona e asincrona
- **Tipologia di corso attivato/attivabile:**
 - Supervisione monoprofessionale e interprofessionale
 - Supervisione individuale per operatori sociali
 - FormeZ per PA: piattaforma online Syllabus
 - Percorsi formativi professionalizzanti
 - Corsi in adempimento alla normativa sulla sicurezza D.Lgs. 81/08
 - Seminari e Corsi d'interesse degli operatori anche proposti dall'ASL To 3 e/o dai Comuni consorziati
- **Obiettivi:**
 - Garantire il Leps Supervisione del personale dei servizi sociali
 - Adempiere alle direttive del P.CdM 23/03/23 e 14/01/25
 - Adempiere al D.Lgs.81/08 in materia di sicurezza sul lavoro
 - Acquisire nuove conoscenze, competenze e consolidare buone prassi in ciascuna Area di lavoro ed in ciascun ruolo
 - Produrre valore pubblico da apportare all'Organizzazione stessa e alla comunità a cui ci si rivolge
- **Misurazione e valutazione:**

si utilizzeranno i seguenti **indicatori di realizzazione:**

 - N. di operatori iscritti a corsi di formazione
 - N. di operatori che hanno completato la formazione obbligatoria nei tempi previsti dall'Ente su piattaforme dedicate
 - N. di operatori che hanno aderito a specifici corsi ad iscrizione diretta dell'Ente
 - N. di ore fruite da ciascun operatore in relazione al monte ore minimo garantito

ed i seguenti **indicatori di impatto:**

 - Gap tra il livello di conoscenze/competenze in entrata ed in uscita

- Sviluppo delle conoscenze di ciascun operatore e/o del gruppo di lavoro
- Percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale
- Maggior benessere degli operatori all'interno dell'Organizzazione

A tutti gli operatori, al fine di agevolare l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione ed il relativo conseguimento dei titoli di studio (per es. corsi universitari, post-universitari, scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute), è applicato quanto previsto dall'art. 45 del CCNL degli Enti Locali attualmente in vigore.