

Allegato alla Deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 2 del 16/03/2020

C.I.S.A.P.

**Consorzio Intercomunale dei Servizi alla Persona
Comuni di Collegno, Grugliasco, Rivoli, Rosta e Villarbasse**

**DOCUMENTO UNICO DI
PROGRAMMAZIONE 2020-2022
NOTA DI AGGIORNAMENTO**

Decreto legislativo n.118 del 23 giugno 2011

IL PRESIDENTE
(Eugenio AGHEMO)
Firmato in originale

IL SEGRETARIO DEL CONSORZIO
(Dott.ssa Maria SANTARCANGELO)
Firmato in originale

I N D I C E

SEZIONE STRATEGICA (SES)	4
PRESENTAZIONE	4
GLI INDIRIZZI STRATEGICI	5
LE CARATTERISTICHE GENERALI DEL TERRITORIO	7
<i>Collegno</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>
<i>Grugliasco</i>	8
LA POPOLAZIONE INSEDIATA	9
<i>Gli anni '80</i>	9
<i>Gli anni '90</i>	10
<i>Il primo decennio del nuovo secolo</i>	11
<i>Indici demografici e struttura nel 2018</i>	11
LA POPOLAZIONE ASSISTITA	12
L'AMBITO TERRITORIALE DI COLLEGNO	12
L'AMBITO TERRITORIALE DI GRUGLIASCO	12
L'AMBITO TERRITORIALE CONSORTILE	13
IL QUADRO DELLE RISORSE PER MISSIONI E PROGRAMMI DI BILANCIO	15
<i>Risorse professionali e assetto organizzativo</i>	15
<i>Risorse finanziarie</i>	16
MISSIONE 1. SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	17
MISSIONE 12. DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	17
<i>Tutela del diritto all'assistenza sociale e socio-sanitaria</i>	17
SEZIONE OPERATIVA (SEO)	21
PRESENTAZIONE	21
PARTE PRIMA. PROGRAMMI E OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI E TRIENNALI	21
<i>Descrizione dei programmi motivazione delle scelte</i>	21
MISSIONE 1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	24
PROGRAMMA 1- ORGANI ISTITUZIONALI	24
<i>Risorse umane impiegate</i>	24
<i>Programma 3- Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato</i>	24
<i>Programma 8- Statistica e sistemi informativi</i>	24
<i>Programma 10- Risorse umane</i>	24
<i>Programma 11- Altri servizi generali</i>	24
<i>Risorse umane impiegate</i>	25
MISSIONE 12 –DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	26
PROGRAMMA 1- INTERVENTI DI SUPPORTO. – (PROGRAMMA 7 DEL BILANCIO)	26
<i>Risorse umane impiegate</i>	27
PROGRAMMA 2 – INTERVENTI PER LA DISABILITÀ.	27
<i>Risorse umane impiegate</i>	30
<i>Risorse umane impiegate</i>	33
PROGRAMMA 4 – INTERVENTI PER SOGGETTI A RISCHIO ESCLUSIONE.	34
<i>Risorse umane impiegate</i>	36
<i>Programma 5 – Interventi per minori e famiglie</i>	37
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	40
ANNI 2020/2022	43

PREMESSA	43
QUADRO NORMATIVO.....	44
MISURE PROGRAMMATICHE DI RAZIONALIZZAZIONE E DI CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE.	47
<u>VERIFICA PRESUPPOSTI DI LEGGE PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (ASSUNZIONI/ TRATTAMENTO ACCESSORIO)</u>	47
VERIFICA PRESUPPOSTO 1 - CALCOLO SPESA DI PERSONALE	48
VERIFICA PRESUPPOSTO PUNTO 2 – RILEVAZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE:	49
VERIFICA PRESUPPOSTO PUNTO 3 – ADOZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE:	49
VERIFICA PRESUPPOSTO PUNTO 4 – RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA: ..	49
CON LA CITATA DELIBERAZIONE 44/2019 DEL CDA N.44/2019 SI È PRESO ATTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA TRASMESSA DAL CONSORZIO CISA ALLA DATA DEL 31/12/2019 CHE SI RIPORTA INTEGRALMENTE NEL PRESENTE PROGRAMMA QUALE PUNTO DI RIFERIMENTO PER LA COSTRUZIONE DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA:	52
.....	52
LA DOTAZIONE ORGANICA DETERMINATA IN VIA PROVVISORIA A FAR DATA DALL'01/01/2020 RISULTA ESSERE PERTANTO LA SEGUENTE:	53
VERIFICA PRESUPPOSTO PUNTO 5 – CAPACITÀ ASSUNZIONALE (ART. 1. COMMA 562 L. 296/2006).	53
CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO.....	53
MOBILITÀ: NEUTRE	53
CATEGORIE PROTETTE: NEUTRE NELLE LIMITI DELLA QUOTA D'OBBLIGO.....	54
VERIFICA PRESUPPOSTO PUNTO 6 - PIANO DELLA PERFORMANCE AI SENSI DEL D. LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150, IL CUI ART.10, C. 5 (ORA ORGANICAMENTE UNIFICATO NEL PEG CON L'ART.169, COMMA 3BIS, DEL D.LGS 18/08/2000N.267):.....	57
VERIFICA PRESUPPOSTI PUNTO 7.....	57
VERIFICA PRESUPPOSTI PUNTO 8 APPROVAZIONE DOCUMENTI DI BILANCIO:	57
PIANO ASSUNZIONI 2020/2022	58
PERSONALE NON DIRIGENTE.....	59
<u>CRITERI PROCEDURALI:</u>	60
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO LIMITI DI SPESA PER IL LAVORO FLESSIBILE.....	61
<u>AUTORIZZAZIONI DI SPESA</u>	62
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	63
CONFERMA SERVIZI.....	63
PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE	64
PERSONALE DIPENDENTE FINO ALLA CATEGORIA D:	64
PROGRAMMA BIENNALE DEGLI ACQUISTI BIENNIO 2020-2021	66

SEZIONE STRATEGICA (SES)

Presentazione

Il Decreto Legislativo 10 agosto 2014 n. 126 introduce disposizioni integrative e correttive al Decreto Legislativo 23 giugno 2011 n. 118, in termini di armonizzazione dei sistemi contabili degli Enti Locali. Due in particolare gli articoli del T.U.E.L. modificati dal Decreto Legislativo 10 agosto 2014 n. 126, che vanno ad influire sul ciclo di programmazione del Consorzio: l'articolo 170, relativo al documento Unico di Programmazione (DUP) e l'articolo 169 relativo al Piano Esecutivo di Gestione. In sintesi:

- La Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) viene sostituita dal DUP, che costituisce la guida strategica ed operativa dell'ente ed è organizzato in due sezioni: quella strategica ha come orizzonte temporale di riferimento il mandato amministrativo, quella operativa il bilancio di previsione. Il DUP deve essere presentato dall'organo esecutivo al "Consiglio Comunale" entro il 31 luglio dell'anno precedente al primo esercizio di riferimento ed è propedeutico al bilancio finanziario di previsione. Contestualmente al bilancio di previsione il CDA presenta all'Assemblea una nota di aggiornamento del DUP.
- Il PEG deve essere deliberato nella prima seduta dell'organo esecutivo dopo l'approvazione del bilancio di previsione da tenersi entro 20gg. dall'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di previsione ed ha lo stesso orizzonte temporale del bilancio di previsione. Nel PEG sono indicati gli obiettivi della gestione che sono affidati, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi. Quindi possiamo considerare il PEG come un documento che dettaglia ulteriormente quanto stabilito nel DUP, assegnando risorse e responsabilità ai responsabili dei servizi. Il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel PEG, come già stabilito dal D.Lgs. 174/2012.

La sezione strategica è finalizzata a dare concretezza alle linee programmatiche di mandato di cui all'articolo 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 e individua, in coerenza con il quadro normativo nazionale e regionale di riferimento, gli indirizzi strategici del Consorzio al quale i Comuni di Collegno e Grugliasco hanno delegato l'esercizio delle funzioni socio-assistenziali.

Nello specifico le linee programmatiche da realizzare nel quadriennio sono finalizzate a dare attuazione – alla luce dei principi fondamentali stabiliti dalla legge 8 novembre 2000 n. 328 (Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali) – alla legge della Regione Piemonte 8 gennaio 2004 n.1 "Norme per la realizzazione del sistema regionale integrato di interventi e servizi sociali e riordino della legislazione di riferimento".

I Comuni associati, a tutela dei diritti della popolazione insediata, considerando le caratteristiche del territorio e la rete degli interventi e dei servizi già sviluppata negli anni precedenti, provvedono a fornire le linee programmatiche per il mantenimento e lo sviluppo del sistema integrato nell'ambito intercomunale.

Nella sezione vengono a tal fine puntualmente indicati gli obiettivi strategici assegnati alla struttura, unitamente agli indirizzi generali per il reperimento e l'impiego delle risorse professionali, tecnologiche e finanziarie.

GLI INDIRIZZI STRATEGICI.

E' stata assicurata in raccordo con i Comuni associati, l'amministrazione ed il funzionamento della struttura consortile e la fornitura dei servizi e delle attività in materia di protezione sociale a favore e a tutela dei diritti della famiglia, dei minori, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione sociale, ivi incluse le misure di sostegno e sviluppo alla cooperazione e al terzo settore che operano in tale ambito. Nel contempo sono state svolte le necessarie attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche e gli interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di diritti sociali e di famiglia.

Il 1/01/2020 sarà operativo il Consorzio Cisap con sede legale in Via collegiata 5 a Rivoli avendo aderito al suddetto consorzio i Comuni di Rivoli Rosta e Villarbasse.e avendo iniziato la procedura di liquidazione del Consorzio Cisa di Rivoli.

Le politiche assistenziali affidate al nuovo Consorzio – rappresentando un sotto insieme delle più ampie politiche sociali dei Comuni – devono, con queste, venire strettamente correlate e, a tal fine, devono essere previste sedi permanenti di concertazione con i Comuni che consentano, inoltre, di assicurare il coordinamento con le politiche sanitarie territoriali dell'ASL.

La nascita del nuovo Consorzio Cisap garantirà nuove sinergie in una logica di sussidiarietà orizzontale e verticale garantendo altresì economie di scala e nuovi servizi . Il Consiglio di Amministrazione del nuovo Consorzio Cisap – rimarrà in vigore fino al 30 aprile 2020 così come previsto dall'art. 55 dello Statuto Consortile approvato con apposite deliberazioni dei seguenti Consigli Comunali

Grugliasco n. 36 del 26/04/2017 e 68 del 28/11/2019

Rosta n. 5 del 7/02/2019

Villarbasse n. 18 del 25/02/2019

Collegno n. 40 del 9/04/2019

Rivoli n. 77 del 26/11/2019

Il Consiglio di Amministrazione uscente avrà il mandato di accompagnare l'unificazione dei Consorzi garantendo la realizzazione delle attività previste dalla Missione 12 "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" che prevede la tutela del diritto all'assistenza sociale e socio-sanitaria. I relativi obiettivi strategici, indicati nei 5 Programmi nei quali si articola la Missione (1. Supporto alla realizzazione degli obiettivi strategici; 2. Interventi per la disabilità; 3. Interventi per gli anziani; 4. Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale; 5. Interventi per minori e famiglie), vengono declinati con riferimento alle funzioni che i Comuni titolari esercitano attraverso il Consorzio, al quale è richiesto, nello specifico, di svolgere le funzioni comunali di cui all'art.6, commi 1 e 2, della legge regionale 1/2004 e s.m.i.

Con riferimento all'esercizio delle funzioni i risultati attesi possono essere sintetizzati come segue:

- assicurare a ciascun cittadino che ne abbia titolo ai sensi dell'articolo 22, comma 2, della legge regionale 1/2004 e s.m.i e che sia residente nell'ambito consortile il diritto di esigere – secondo le modalità e con i criteri previsti dai regolamenti del consorzio – le prestazioni sociali di livello essenziale di cui all'articolo 18 della

legge regionale 1/2004 e s.m.i e le prestazioni socio-sanitarie di competenza consortile (LEA) garantendo ad esso il ricorso per opposizione contro l'eventuale motivato diniego ad erogare le prestazioni richieste;

- assicurare priorità di accesso ai servizi e alle prestazioni erogate dal sistema integrato di interventi e servizi sociali locali ai soggetti in condizione di povertà o con limitato reddito o con incapacità totale o parziale di provvedere alle proprie esigenze per inabilità di ordine fisico e psichico, con difficoltà di inserimento nella vita sociale attiva e nel mercato del lavoro, nonché ai soggetti sottoposti a provvedimenti dell'autorità giudiziaria che rendono necessari interventi assistenziali;
- assicurare il diritto di tutti i cittadini dell'ambito consortile ad avere informazioni sui servizi, sui livelli essenziali di prestazioni sociali e socio sanitarie erogabili, sulle modalità di accesso e sulle tariffe praticate nonché a partecipare a forme di consultazione e di valutazione dei servizi sociali e socio sanitari;
- assicurare ai singoli utenti ed alle loro famiglie il diritto a partecipare alla definizione del progetto personalizzato e al relativo contratto informato.
- assicurare con riguardo al contrasto alla Corruzione, mediante un'efficace programmazione – ottenuta in primo luogo attraverso l'elaborazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – misure (in primis obbligatorie ma anche facoltative e coerenti con le finalità istituzionali del Consorzio) adeguate, sostenibili e verificabili, in attuazione della normativa vigente, del Piano Nazionale Anticorruzione (ed i relativi aggiornamenti) nonché delle deliberazioni dell'ANAC.
- garantire, con riferimento alla promozione degli obiettivi di Trasparenza ed alla realizzazione di un'amministrazione sempre più aperta, soluzioni organizzative volte alla realizzazione effettiva degli obblighi di pubblicazione e di un modello significativo di accessibilità dei dati e dei documenti detenuti dall'amministrazione. Nel corso dell'anno 2020 il Consorzio sarà chiamato a programmare le risorse del Fondo povertà. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la Legge di Stabilità 2016 - Legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, comma 386 – è stato istituito il Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale. Il Fondo è destinato a garantire il graduale raggiungimento di livelli essenziali delle prestazioni riferiti ai servizi per l'accesso al REI, per la valutazione del bisogno, per la progettazione personalizzata, inclusiva dei sostegni che si affiancano al beneficio economico del REI. Tale fondo dovrà essere programmato nei primi mesi dell'anno. La programmazione dovrà tenere conto della modifica normativa che di fatto elimina il Reddito di Inclusione e istituisce il Reddito e la pensione di cittadinanza. Inoltre nella programmazione del fondo dovranno essere garantite risorse ai comuni del nuovo Consorzio al fine di poter attivare i lavori di utilità collettiva

Sintesi normativa del processo di unificazione

Assemblee dei Consorzi

- Assemblea del Consorzio CISAP delibera n. 4 del 28 aprile 2015 identificano un possibile percorso di unificazione
- Assemblea del CISA delibera n. 8 del 27/04/2015 : stessa delibera

Atti di indirizzo dei Consigli Comunali:

- Delibera Consiglio Comunale di Collegno n. 143 del 15/12/2016;
- Delibera Consiglio Comunale di Rivoli n. 6 del 26/01/2017
- Delibera Consiglio Comunale di Grugliasco n. 75 del 14/12/2016

- Delibera Consiglio Comunale di Rosta n. 30 del 15/12/2016 e n. 14 del 02/03/2017;
- Delibera Consiglio Comunale di Villarbasse n. 3 del 27/03/2017

15/03/2017 – Documento dei segretari comunali di Collegno, Rivoli e Grugliasco : viene indicata la modalità di creazione di un unico consorzio con disamina delle possibilità;

28/03/2017 I Sindaci di Rivoli, Rosta e Villarbasse richiedono l'adesione al Consorzio CISA

Assemblee dei Consorzi

- Assemblea del Consorzio CISAP delibera n. 3 del 23 marzo 2017 «Adesione dei Comuni di Rivoli, Rosta e Villarbasse al Consorzio CISAP tra i Comuni di Collegno e Grugliasco»
 - Assemblea del CISA delibera n. 4 del 28/03/2017 : «Adesione al Consorzio CISAP da parte delle Amministrazioni comunali di Rivoli, Rosta e Villarbasse»
- 30/03/2017 I Sindaci di Rivoli, Rosta e Villarbasse richiedono l'adesione al Consorzio CISA

Delibere dei Consigli Comunali di approvazione dello Statuto

Grugliasco n. 36 del 26/04/2017 e 68 del 28/11/2019

Rosta n. 5 del 7/02/2019

Villarbasse n. 18 del 25/02/2019

Collegno n. 40 del 9/04/2019

Rivoli n. 77 del 26/11/2019

Convenzione per incarico di Direttore per fase di transizione verso l'unificazione

Assemblea Consortile del CISAP n., 9 del 15/05/2018

Assemblea Consortile del Cisa n. 6 del 30/05/2018

Si rileva che lo statuto del nuovo Consorzio Cisap ha il seguente assetto organizzativo:

1. Assemblea Consortile – organo di indirizzo
2. Consiglio di Amministrazione – organo esecutivo
3. Direttore ha rappresentanza legale in entrambi gli enti e adotta tutti gli atti che impegnano i Consorzi verso l'esterno
4. Revisori dei conti
5. Segretario del Consorzio

Nell'anno 2019 si sono costituiti gruppi di lavoro per omogeneizzare servizi e prestazioni in una logica di collaborazione e ricerca delle buone prassi condivise fra gli operatori. Si intende costruire una cultura organizzativa condivisa in una logica di sussidiarietà verticale ed orizzontale

Nell'anno 2020 dovrà essere garantita la modifica dei Regolamenti del nuovo Consorzio. A tale proposito sono stati costituiti due gruppi di lavoro per la predisposizione di proposte regolamentari.

I dati contenuti nel presente documento unico di programmazione non sono stati rilevati in modo omogeneo.

LE CARATTERISTICHE GENERALI DEL TERRITORIO.

Fonte: Consorzio AASTER – Protocollo d'intesa del Patto Territoriale della Zona Ovest.

L'area dei comuni è caratterizzata da un'alta densità di insediamenti industriali, artigianali e della grande distribuzione. Il tessuto produttivo locale è stato legato all'indotto dell'auto ed ha subito e subisce pesantemente la crisi della siderurgia, la crisi

e ristrutturazione della FIAT, del suo indotto e del comparto meccanico ad alta specializzazione.

Collegno

Collegno si estende su una superficie di 18,12 Km². Situato in Piemonte, all'estremità della val di Susa, alle pendici del monte Musinè, ed è attraversato dal fiume Dora Riparia. Il territorio comunale confina con quello di Torino.

È il terzo comune più grande per numero di abitanti (49.674) nella Provincia di Torino. Lo precedono Torino e Moncalieri

È il terzo comune più densamente popolato (2.741,4 abitanti/kmq) nella Regione Piemonte. Lo precedono Torino e Grugliasco

Collegno è costituito dai seguenti quartieri: Savonera; quartieri: Centro Storico, Borgonuovo, Leumann-Terracorta, Oltre Dora, Paradiso, Regina Margherita, Santa Maria

Grugliasco.

Fonte utilizzata: "Deliberazione Programmatica - Contributo Tecnico: Piano Regolatore Grugliasco".

Grugliasco si estende su una superficie di 13,12 Km². Era un piccolo agglomerato urbano con funzioni meramente agricole: così è stato almeno fino al dopoguerra. Il fenomeno di metropolizzazione che ha investito l'insieme dell'area torinese ne ha fatto una periferia dello sviluppo di Torino.

Un nucleo tradizionale assai ridotto nella sua consistenza specifica e due nuclei periferici: le borgate Paradiso e Lesna. Un tessuto urbano lungo Corso Francia, molto compatto. Due grandi agglomerati ad est ed a ovest del centro storico (quartieri di edilizia economica popolare). Una grande area industriale a nord e a sud di Corso Allamano. Una serie di grandi vuoti agricoli interstiziali fra Torino e Grugliasco. Un grande centro commerciale (Euromercato). Un territorio che conserva numerose tracce dell'antico insediamento agricolo (ville e cascine di notevole importanza).

Rivoli

Rivoli si estende su una superficie di 29,50 Km². conurbato nell'area metropolitana del capoluogo piemontese, a circa 15 km a ovest di Torino e appena dopo il comune di Collegno. È il quarto comune per popolazione della Città metropolitana di Torino. Rivoli è da considerarsi a tutti gli effetti una città industriale satellite di Torino, peraltro ancora in espansione per effetto del decentramento delle attività e della popolazione del capoluogo torinese.

La città è strutturata amministrativamente in sei 11 quartieri - alcuni dei quali comprendono borgate con caratteristiche peculiari - diversi fra loro per dimensioni, morfologia, e popolazione insediata

Rosta

Rosta si estende su una superficie di 9,00 Km². conurbato nell'area metropolitana del capoluogo piemontese, a circa 20 km a ovest di Torino nella bassa val di Susa. Comuni confinanti: Buttigliera Alta, Caselette, Reano, Rivoli, Villarbasse . Rosta.

La realtà agricola del Comune di Rosta, preponderante fino al secolo scorso, è stata sostituita dalla realtà prevalentemente industriale e commerciale dei giorni nostri. Nonostante il permanere di numerosi terreni agricoli, le aziende agricole con sede nel Comune di Rosta sono rimaste in numero ridotto.

Il Comune di Rosta, in relazione agli indirizzi generali e ai criteri di programmazione urbanistica per l'insediamento del commercio al dettaglio in sede fissa, approvati dal Consiglio Regionale con deliberazione n° 563-13414 del 29/10/99, appartiene all'area di

programmazione commerciale di Torino ed è classificato come comune intermedio, appartenente alla rete commerciale secondaria.

Villarbasse:

Villarbasse si estende su una superficie di 10,36 Km². conurbato nell'area metropolitana del capoluogo piemontese, a circa 20 km a ovest di Torino . Nelle vicinanze dei comuni di Rosta, Sangano i Rivalta di Torino, Villarbasse è situata a 5 km al Sud-Ovest di Rivoli la più grande città nelle vicinanze.

Nel territorio sono presenti 346 attività commerciali . si registra nell'anno 2018 un saldo positivo di 9 unità, Nel complesso il decremento di attività commerciali sembra essersi fermato. Il settore edilizio si è stabilizzato (saldo +2) in controtendenza rispetto agli anni passati.

LA POPOLAZIONE INSEDIATA

Gli anni '80.

Fonti utilizzate: "Deliberazione Programmatica - Contributo Tecnico: Piano Regolatore Grugliasco" "Deliberazione Programmatica - Nuovo Piano Regolatore Collegno".

I Comuni di Grugliasco - Rivoli – Collegno Rosta e Villarbasse rappresentano un'area di circa 150.000 abitanti - il 18% degli abitanti dei Comuni della prima e della seconda cintura torinese - con una estensione territoriale di 60,76 Km².

I tre Comuni più estesi per dimensione e popolazione presentano dinamiche, nel decennio inter censuario 1981 - 1991, di natura parzialmente differenziata rispetto al resto dell'area metropolitana. Infatti, mentre Torino perde popolazione (-13,84%), i tre Comuni registrano un aumento ancora consistente (+7,8%), superiore a quello medio dei Comuni della prima cintura (+6.34%).

Variazione % popolazione	1961-1971	1971-1981	1981-1991
Torino	13,86	-4,35	-13,84
I^ cintura	94,61	10,77	6,34
II^ cintura	50,69	23,39	4,44
Comuni contermini	14,02	12,78	7,71

Non si tratta più dei ritmi dei due decenni precedenti, ma è evidente una fuoriuscita da Torino, generata anche dai massicci interventi di Edilizia Economica e Popolare (Alloggi finanziati tra il 1978 e il 1992: L.457/78 Grugliasco 1.444; Collegno 751; Rivoli 654. Interventi straordinari – esclusi alloggi acquistati - Grugliasco 483; Collegno 853; Rivoli 325).

La quantità di abitazioni è cresciuta, nel decennio inter censuario, nei tre comuni, del 17,7%. La crescita più rilevante si registra a Grugliasco (30,55%) che aumenta la popolazione del 18,93%. La caratteristica sociale della crescita è connessa all'utenza dei complessi residenziali sovvenzionati nel decennio: la tradizionale utenza operaia si tramuta in ceti impiegatizio, in rapporto con la trasformazione post – industriale che contraddistingue il periodo di transizione rappresentato dagli anni '80. E' dunque l'offerta a determinare il cambiamento (gli alloggi finanziati a Grugliasco con il Piano Decennale e con gli altri interventi straordinari sono quasi duemila).

A Collegno, con riferimento alla crescita della popolazione, si possono rilevare due distinti periodi. Un primo periodo – tra il 1971 (41.948 abitanti) ed il 1985 (49.349 abitanti) - in cui l'aumento è molto forte (tasso di crescita di circa il 15%) anche sull'onda dello sviluppo iniziato negli anni sessanta (dal 1961 al 1971 la popolazione

crece di 22.638 abitanti). Una fase successiva - tra il 1985 (49.349 abitanti) ed il 1990 (47.455 abitanti) in cui la crescita della popolazione si arresta subendo un decremento (il tasso di crescita negativo è del 3,8%).

Dai dati relativi all'attività edilizia del Comune di Collegno risulta infatti come il grande sviluppo residenziale della città avviene tra il 1961 ed il 1981. Al 1991 il patrimonio edilizio complessivo è di 17.360 abitazioni occupate pari a 61.003 vani di cui il 43,1% è stato realizzato tra il 1961 e il 1971 (26.319 vani); il 23,8% tra il 1971 e il 1981 (14.560 vani).

ABITANTI	1971	1981	1991
Collegno	41.948	46.333	47.912
Grugliasco	29.807	34.572	41.115
Rivoli	47.280	49.543	52.683
Rosta	1.606	3.180	3.630
Villarbasce	1.418	2.309	2.711
	122.059	135.937	148.051

In sintesi si può affermare che i fenomeni di trasformazione che hanno caratterizzato l'area metropolitana torinese nel suo insieme sono di natura assai diversa da quelli del decennio 1971 - 1981, ed in particolare da quelli dei decenni ancora precedenti.

Torino conferma un decremento consistente a favore, solo in parte, dell'area metropolitana. Le dinamiche dell'area ovest risultano nel complesso più "resistenti" ma il quadro è comunque radicalmente cambiato. Alla crescita impetuosa del decennio 1961 - 1971 ha fatto seguito un rallentamento forte nel decennio 1971 - 1981 che però ha registrato un maggior dinamismo nella seconda cintura: un fenomeno metropolitano di scala mondiale che si è spento nel decennio 1981 - 1991.

A partire dagli anni '80 l'area territoriale intercomunale ha dunque vissuto profonde trasformazioni economiche e sociali. L'aumento della popolazione, più contenuto rispetto al decennio precedente, si è accompagnato all'invecchiamento degli abitanti. L'industria si è ristrutturata e, pur rimanendo il settore portante dell'economia locale, ha perso posti di lavoro; il terziario ha accresciuto il suo peso anche in termini di occupazione; la disoccupazione, sia pur con fasi alterne è cresciuta ed ha interessato soprattutto i giovani e le fasce deboli della forza lavoro.

Gli anni '90.

Gli anni '90 si aprono nello scenario della fase recessiva che caratterizza il primo quinquennio, cui si accompagnano la diffusa riorganizzazione dei processi produttivi ed organizzativi della trasformazione industriale che comportano la perdita di posti di lavoro, in particolare nel settore dell'industria. Si inverte la tendenza all'aumento della popolazione che ha caratterizzato il decennio precedente. Me la diminuzione da porre a carico del solo comune di Grugliasco perché Collegno rimane sostanzialmente stabile.

ABITANTI	1991	2001
Collegno	47.912	47.945
Grugliasco	41.115	39.118
Rivoli.	52.683	49.792
Rosta	3.630	3.626

Villarbasse	2.711	2.814
Totale	148.051	143.925

Il primo decennio del nuovo secolo.

Nel periodo esaminato la popolazione dell'ambito intercomunale risulta in crescita grazie all'aumento del numero di abitanti del Comune di Collegno Rosta e Villarbasse. A Grugliasco e Rivoli prosegue la tendenza alla diminuzione degli abitanti.

ABITANTI	2001	2011
Collegno	47.945	50.146
Grugliasco	39.118	37.922
Rivoli.	49.792	48632
Rosta	3.626	4621
Villarbasse	2.814	3.323
Totale	143.295	144.644

Indici demografici e struttura nel 2018.

Al 1° gennaio 2019 il quadro della popolazione residente risulta così composto:

ABITANTI	0-14 ANNI	15-64 ANNI	65+ANNI	TOTALE	ETA' MEDIA
Collegno	6.473	30641	12.594	49.597	46,0
Grugliasco	4.652	22975	10073	37700	46,7
Rivoli	5665	29235	13673	48629	47,5
Rosta	778	3003	1176	4957	
Villarbasse	498	2102	860	3460	
Totale					

A completamento si forniscono, di seguito, alcuni indici di riferimento 2018:

INDICI	COLLEGNO	GRUGLIASCO	RIVOLI	ROSTA	VILLARBASSE
Vecchiaia ¹	192,8	216,5	236,60	142,9	169,00
Dipendenza ²	61,9	64,1	64,5	64,3	64,6
Ricambio ³	141,7	166,7	172,1	130,8	134,9
Struttura popolazione ⁴	154,9	148,5	156,8	172,20	179,5
Carico figli donna feconda ⁵	19,4	19,3	17,9	21,2	17,3

¹ Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione..

² Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni e oltre)..

³ Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (55-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-24). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100..

⁴ Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. E' il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Natalità ⁶	7.0	6.9	6,4	5.6	6,7
Mortalità ⁷	10.6	9.9	10.8	7.5	7.8

LA POPOLAZIONE ASSISTITA.

Di seguito si forniscono i dati quantitativi di intervento anni 2015-2018.

I Consorzi Cisa e Cisaip rilevano i dati in modo differente pertanto non è possibile allo stato fornire una lettura omogenea dei nuclei assistiti suddivisi per classi di età e per tipologia. Dal 2021 verranno aggiornati i dati sulla base della rilevazione della cartella sociali in dotazione in entrambi i consorzi dall'anno 2019

L'ambito territoriale di Collegno.

COLLEGNO	2015	2016	2017	2018
Persone residenti ⁸	49.400	49.678	49.674	49.597
Nuclei residenti.	22.423	22.283	22.278	22.388
Nuclei famigliari in carico	1.804	1.863	1.719	1.703
% nuclei in carico su residenti	8,05	8,36	7,72	7,60
Anziani 65 e oltre residenti	12.601	12.370	12.366	12.483
Anziani appartenenti a nuclei in carico	999	1.013	881	890
% anziani su residenti	7,93	8,19	7,18	7,13
Minori 0 – 17 residenti	7.460	7.846	7.639	7.827
Minori appartenenti a nuclei in carico	1.270	1.299	1.282	1.031
% minori su residenti.	17,03	16,57	16,78	13,17
Adulti 18 – 64 residenti	29.339	30.023	29.669	29.287
Adulti appartenenti a nuclei in carico	2.511	2.553	2.449	2.644
% adulti su residenti.	8,56	8,50	8,25	9,03
Disabili appartenenti a nuclei in carico	260	267	253	256

L'ambito territoriale di Grugliasco.

GRUGLIASCO	2015	2016	2017	2018
Persone residenti ⁹	38.497	37.924	37.944	37.700
Persone appartenenti a nuclei in carico	3.420	3.627	3.299	3.413
% persone assistite su residenti	8,89	9,56	8,69	9,05
Nuclei residenti.	17.358	16.964	16.965	16.999
Nuclei famigliari in carico	1.284	1.357	1.254	1.267
% nuclei in carico su residenti	7,39	8,00	7,39	7,45
Anziani 65 e oltre residenti	9.859	9.917	9.943	10.073

⁵E' il rapporto percentuale tra il numero di bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni).

Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

⁶Rappresenta il numero medi di nascite in un anno ogni mille abitanti. Si calcola sul periodo 1° gennaio 31 dicembre e pertanto non vengono riportati i dati del 2018.

⁷Rappresenta il numero medi di decessi in un anno ogni mille abitanti. Si calcola sul periodo 1° gennaio 31 dicembre e pertanto non vengono riportati i dati del 2018.

⁸ Dati Istat al 1.1.2018 – per i nuclei residenti dati comunali

⁹ Dati Istat al 1.1.2018. per i nuclei residenti dati comunali

Anziani appartenenti a nuclei in carico	673	812	644	710
<i>% anziani su residenti</i>	<i>6,83</i>	<i>8,19</i>	<i>6,48</i>	<i>7,05</i>
Minori 0 – 17 residenti	5.638	5.400	5.553	5.628
Minori appartenenti a nuclei in carico	950	905	869	743
<i>% minori su residenti.</i>	<i>16,85</i>	<i>16,76</i>	<i>15,65</i>	<i>13,20</i>
Adulti 18 – 64 residenti	23.000	22.607	22.448	21.999
Adulti appartenenti a nuclei in carico	1.951	1.885	1.764	1.960
<i>% adulti su residenti.</i>	<i>8,49</i>	<i>8,34</i>	<i>7,86</i>	<i>8,91</i>
Disabili appartenenti a nuclei in carico	213	209	196	200

Di seguito si riporta il numero di persone in carico suddivisi per anno e per ambito territoriale:

Comune di Rivoli

	2015	2016	2017	2018
N. persone in carico	4.797	4.708	4.352	4304

Comune di Rosta

	2015	2016	2017	2018
N. persone in carico	271	274	232	243

Comune di Villarbasse

	2015	2016	2017	2018
N. persone in carico	246	240	230	236

L'ambito territoriale consortile.

CISAP	2016	2017	2018
Persone residenti ¹⁰	136.381	136.247	135.839
<i>% persone assistite su residenti</i>	<i>20,65</i>	<i>19,37</i>	<i>18</i>
Nuclei residenti.	64.757	64.826	65.115
Nuclei famigliari in carico	5.963	5.529	5.570
<i>% nuclei in carico su residenti</i>	<i>18,9</i>	<i>17,37</i>	<i>17,64</i>
Anziani 65 e oltre residenti	37.506	37.041	38.199
Anziani appartenenti a nuclei in carico	3.491	2.923	2.790
<i>% anziani su residenti</i>	<i>18,92</i>	<i>16,31</i>	<i>14,69</i>
Minori 0 – 17 residenti	21.144	21.648	21.820
Minori appartenenti a nuclei in carico	3.140	3.129	2.645

¹⁰ I dati annuali di popolazione riportati in tabella vengono estratti nel gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento dai file trasmessi al Consorzio dalle anagrafi comunali. Inoltre è da precisare che i dati di popolazione subiscono successive variazioni a seguito della verifica da parte dell'ISTAT.

<i>% minori su residenti.</i>	28,38	27,86	23,59
Adulti 18 – 64 residenti	86.140	85.988	84.232
Adulti appartenenti a nuclei in carico	6.754	6.268	6.722
<i>% adulti su residenti.</i>	15,29	14,14	15,4
Disabili appartenenti a nuclei in carico	918	847	886

IL QUADRO DELLE RISORSE PER MISSIONI E PROGRAMMI DI BILANCIO**Risorse professionali e assetto organizzativo**

La tabella evidenzia la situazione della dotazione organica ed i posti a tempo indeterminato coperti relativamente al nuovo Consorzio

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Dotazione organica
DIR	Direttore generale	1
D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	7
D	Assistente sociale	37
D	Educatore coordinatore	14
C	Istruttore amministrativo contabile	8
B	Collaboratore amministrativo	1
B	Esecutore amministrativo	1
A	Commesso	1
	TOTALE	70

Ai sensi dell'articolo 38, comma 4, del vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" gli uffici o servizi del Consorzio vengono individuati, unitamente al funzionario responsabile, dal Direttore Generale con i poteri del privato datore di lavoro, in relazione agli obiettivi gestionali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. Essi costituiscono unità operative interne all'Area che gestiscono l'intervento in specifici ambiti e ne garantiscono l'esecuzione; il servizio espleta inoltre attività di erogazione di servizi alla collettività.

Area Amministrativa	Area Finanziaria e Risorse Umane	Area Adulti, disabili e loro famiglie	Area Minori, minori disabili e loro famiglie	Area Anziani, sviluppo integrazione sociosanitaria tutele	Area Coesione sociale E Sviluppo di comunità

Per quanto attiene alla valutazione relativa all'utilizzo degli strumenti tecnologici occorre monitorare gli sviluppi della situazione a partire dal quadro – quello attuale - che viene di seguito rappresentato.

il Consorzio utilizza le risorse tecnologiche costituite dal sistema informatico per rispondere alle seguenti attribuzioni.

Uffici Centrali / Direzione del servizio:

- Elaborazione testi e documenti;
- Gestione bilancio;
- Gestione contratti;
- Gestione acquisti e forniture;
- Gestione personale;
- Gestione protocollo;
- Gestione inventario dei beni;
- Gestione sistema informativo;
- Aggiornamento banche dati;

- Elaborazioni grafiche per esigenze particolari.
- Rendicontazioni Istat e Regione Piemonte

Sedi territoriali delle Aree:

- Elaborazione testi e documenti;
- Contabilità relativa ai contributi economici;
- Archivio dati utenti;
- Aggiornamenti casi seguiti;
- Elaborazioni grafiche per esigenze particolari.

Tutte le sedi sono collegate in rete ed è attivo il servizio di posta elettronica. Il Consorzio dispone di un proprio sito Internet <http://www.cisap.to.it> e dal 2010, è stato attivato e messo a regime l'albo on line. Per i prossimi sei mesi il sito del Consorzio Cisa sarà in linea per poter garantire la trasparenza degli atti del periodo liquidatorio: <http://www.cisarivoli.it>.

Parco automezzi: è stata adottata la soluzione del leasing che permette di disporre di automezzi efficienti senza immobilizzo di capitali. Il Nuovo Consorzio dispone di 5 auto e due pulmini

Attrezzature /altri beni mobili: l'inventario dei beni consortili viene aggiornato costantemente grazie ai supporti informatici in dotazione.

L'Albo informatico viene aggiornato costantemente e nei tempi dovuti. E' stata costantemente aggiornata la pagina web del Consorzio e si è assicurata la manutenzione di tutte le attrezzature informatiche.

In merito agli obblighi di digitalizzazione della Pubblica amministrazione, le principali attività realizzate sono le seguenti: conseguiti gli adempimenti richiesti dal CAD riguardo l'utilizzo della PEC (con riferimento alle comunicazioni con altri enti pubblici, con imprese e con il cittadino), le pubblicazioni di moduli e formulari, la registrazione presso l'indice delle pubbliche amministrazioni; consolidato l'utilizzo della firma digitale in capo a determinati soggetti; è a regime l'utilizzo del programma per la lettura dei files firmati digitalmente; in generale, sono monitorate le procedure finalizzate all'adeguamento dei procedimenti dell'ente; gestito regolarmente il protocollo informatico; garantita a tutti gli operatori la possibilità di consultazione dello stesso; ampliata la possibilità di consultazione della gestione finanziaria informatica; viene utilizzata regolarmente l'elaborazione del mandato di pagamento elettronico;

Risorse finanziarie.

Il D.Lgs. 10 agosto 2014, n. 126 ha modificato ed integrato il D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, con riferimento ai sistemi contabili ed agli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della L. 5 maggio 2009, n. 42. Pertanto occorre richiamare in premessa l'art. 11 del D.Lgs. 118/2011, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. 126/2014., ed in particolare:

- il comma 12, il quale dispone che dal 1 gennaio 2015 gli enti locali di cui all'articolo 2 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 adottano gli schemi bilancio e di rendiconto vigenti nel 2014, che conservano valore a tutti gli effetti giuridici, anche con riguardo alla funzione autorizzatoria, ai quali affiancano quelli previsti dal comma 1 del medesimo art. 16, cui è attribuita funzione conoscitiva. Nel 2015, come prima voce dell'entrata degli schemi di bilancio autorizzatori

annuali e pluriennali è inserito il fondo pluriennale vincolato come definito dall'art. 3, comma 4, del D.Lgs. 118/2011, mentre nella spesa il fondo pluriennale è incluso nei singoli stanziamenti del bilancio annuale e pluriennale;

- il comma 13, il quale prescrive che il bilancio di previsione relativo all'esercizio 2015 predisposto secondo lo schema di cui all'allegato 9 al D.Lgs. 118/2011 sia allegato al bilancio di previsione avente natura autorizzatoria, cioè agli schemi DPR 194/1996;
- il comma 14 il quale prescrive che a decorrere dal 2016 gli enti di cui all'art. 2 adottano gli schemi di bilancio previsti dal comma 1 che assumono valore a tutti gli effetti giuridici, anche con riguardo alla funzione autorizzatoria; l'ente a decorrere dall'anno 2017 ha adottato la contabilità economico – patrimoniale.

MISSIONE 1. SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

Così definita nel glossario Arconet:

“Amministrazione e funzionamento dei servizi generali, dei servizi statistici e informativi, delle attività per lo sviluppo dell'ente in una ottica di governante e partenariato e per la comunicazione istituzionale.

Amministrazione, funzionamento e supporto agli organi esecutivi e legislativi. Amministrazione e funzionamento dei servizi di pianificazione economica in generale e delle attività per gli affari e i servizi finanziari e fiscali. Sviluppo e gestione delle politiche per il personale.

Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria di carattere generale e di assistenza tecnica”

A partire dal Bilancio di previsione 2019/2021 viene introdotta la missione 1 in coerenza con gli indirizzi regionali e con la necessità di avere schemi di bilancio unitari tra il Consorzio e ed il CISA di Rivoli nell'ottica dell'unificazione dei due enti. In precedenza tutto il bilancio era inserito nella missione 12.

Gli obiettivi strategici dell'Area riguardano il presidio di tutte le funzioni di gestione ed amministrazione necessarie al funzionamento e all'attuazione degli obiettivi dell'ente, nel rispetto dei tempi e degli adempimenti previsti dalle normative vigenti in particolare in materia di gestione finanziaria, del personale, degli acquisti di beni e servizi e degli obblighi di trasparenza e accessibilità verso i cittadini fruitori dei servizi ed i portatori di interesse locali.

Un **ulteriore obiettivo da perseguire in sede operativa** e gestionale al fine di realizzare gli obiettivi strategici è costituito dal

- supporto alle altre Aree consortili per la realizzazione degli obiettivi strategici mediante lo svolgimento di tutte le attività amministrative ed economico finanziarie necessarie al funzionamento della struttura consortile

MISSIONE 12. DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

Tutela del diritto all'assistenza sociale e socio-sanitaria

Come si è detto il programma di mandato prevede **la tutela del diritto all'assistenza sociale e socio-sanitaria**. I relativi obiettivi strategici vengono declinati con riferimento alle funzioni che i Comuni titolari esercitano attraverso il Consorzio, al quale è richiesto, nello specifico, di svolgere le funzioni comunali di cui all'art. 6, commi 1 e 2, della legge regionale 1/2004 e s.m.i

Gli obiettivi strategici possono essere definiti interamente nell'ambito della **MISSIONE N.12 – DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA**, così definita dal glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività in materia di protezione sociale a favore e a tutela dei diritti della famiglia, dei minori, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione sociale, ivi incluse le misure di sostegno e sviluppo alla cooperazione e al terzo settore che operano in tale ambito. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di diritti sociali e famiglia”.

I risultati attesi attingono in primo luogo al corretto ed efficace esercizio delle funzioni assegnate, di seguito elencate, che costituiscono altrettanti **obiettivi strategici** da perseguire:

- Informazione e consulenza corrette e complete alle persone e alle famiglie per la fruizione dei servizi (art. 18, comma 1, lettera h) della L.R. 1/2004);
- superamento delle carenze del reddito familiare e contrasto della povertà (art. 18, comma 1, lettera a) della L.R. 1/2004);
- mantenimento al domicilio delle persone e sviluppo della loro autonomia (art. 18, comma 1, lettera b) della L.R. 1/2004);
- superamento – per quanto di competenza consortile – degli stati di disagio sociale derivanti da forme di dipendenza (art. 18, comma 1, lettera g) della L.R. 1/2004);
- sostegno e promozione dell'infanzia, della adolescenza e delle responsabilità familiari e tutela dei diritti del minore e della donna in difficoltà (art. 18, comma 1, lettere d) ed e) della L.R. 1/2004);
- piena integrazione delle persone disabili e soddisfacimento delle loro esigenze di tutela residenziale e semi residenziale in quanto persone non autonome e/o non autosufficienti(art. 18, comma 1, lettere f) ed c) della L.R. 1/2004);
- soddisfacimento delle esigenze di tutela residenziale e semi residenziale delle persone adulte o anziane non autonome e non autosufficienti (art. 18, comma 1, lettera c) della L.R. 1/2004).

In secondo luogo, alla puntuale erogazione dei servizi e delle prestazioni di livello essenziale ed obbligatorie afferenti all'esercizio delle funzioni stesse e, nell'ambito di queste, di:

- programmare e realizzare il sistema integrato degli interventi e dei servizi sociali a rete, stabilendone le forme di organizzazione e di coordinamento, i criteri gestionali e le modalità operative ed erogare i relativi servizi secondo i principi individuati dalla legge regionale 1/2004 e s.m.i al fine di realizzare un sistema di interventi omogeneamente distribuiti sul territorio;
- supportare – per quanto di competenza – i Sindaci nell'esercizio delle funzioni di tutela socio sanitaria e del diritto alla salute per i loro cittadini in applicazione di quanto disposto dal D.Lgs. 502/1002 e successive modificazioni;
- esercitare le funzioni in materia di servizi sociali già di competenza delle province, ai sensi dell'articolo 8, comma 5, della legge 328/2000 e secondo quanto previsto dall'articolo 5 della legge regionale 1/2004 e s.m.i;
- elaborare ed adottare, mediante accordo di programma, i piani di zona relativi agli ambiti territoriali di competenza, garantendo, nella realizzazione del sistema dei

servizi sociali, l'integrazione e la collaborazione di tutti i soggetti, pubblici e privati, che concorrono alla programmazione, alla gestione e allo sviluppo dei servizi;

- promuovere lo sviluppo di interventi di auto aiuto e favorire la reciprocità tra i cittadini nell'ambito della vita comunitaria;
- coordinare programmi, attività e progetti dei vari soggetti che operano nell'ambito territoriale di competenza per la realizzazione di interventi sociali integrati;
- adottare ed aggiornare la carta dei servizi di cui all'articolo 24 della legge regionale 1/2004 e s.m.i;
- garantire ai cittadini l'informazione sui servizi attivati, l'accesso ai medesimi e il diritto di partecipazione alla verifica della qualità dei servizi erogati.

Il perseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione comporta l'assunzione – da parte del Consorzio – dell'esercizio doveroso delle funzioni delegate a beneficio dei destinatari degli interventi e dei servizi sociali – individuati in base ai criteri indicati dal titolo V° della legge regionale 1/2004 e s.m.i – al fine di renderne effettivi i diritti.

MISSIONE 12: DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA – OBIETTIVI STRATEGICI						
N.	Obiettivo strategico	Destinatari finali	Eventuale contributo GAP	Orizzonte temporale (Anni)	Programma di bilancio collegato	Inserimento sezione operativa DUP (si/no)
1	Informazione e consulenza corrette e complete alle persone e alle famiglie per la fruizione dei servizi (art. 18, comma 1, lettera h) della L.R. 1/2004)	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie		2020-2022	1 – 2 – 3 – 4 – 5.	Si
2	superamento delle carenze del reddito familiare e contrasto della povertà (art. 18, comma 1, lettera a) della L.R. 1/2004);	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie		2020-2022	1 – 4.	Si
3	mantenimento al domicilio delle persone e sviluppo della loro autonomia (art. 18, comma 1, lettera b) della L.R. 1/2004);	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie		2020-2022	1 – 2 – 3 – 4 – 5.	Si
4	superamento – per quanto di competenza consortile – degli stati di disagio sociale derivanti da forme di dipendenza (art. 18, comma 1, lettera g) della L.R. 1/2004);	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie		2020-2022	1 – 4.	Si

5	sostegno e promozione dell'infanzia, della adolescenza e delle responsabilità familiari e tutela dei diritti del minore e della donna in difficoltà (art. 18, comma 1, lettere d) ed e) della L.R. 1/2004);	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie		2020-2022	1 – 5.	Si
6	piena integrazione delle persone disabili e soddisfacimento delle loro esigenze di tutela residenziale e semi residenziale in quanto persone non autonome e/o non autosufficienti(art. 18, comma 1, lettere f) ed c) della L.R. 1/2004)	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie		2020-2022	1 – 2.	Si
7	soddisfacimento delle esigenze di tutela residenziale e semi residenziale delle persone adulte o anziane non autonome e non autosufficienti (art. 18, comma 1, lettera c) della L.R. 1/2004).	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie		2020-2022	1 – 3 – 4.	Si

SEZIONE OPERATIVA (SeO)

Presentazione

La sezione operativa ha un contenuto programmatico di carattere generale e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella specifica sezione del DUP.

In particolare la sezione operativa contiene la programmazione dell'ente riferita ad un arco temporale sia annuale che pluriennale ed è composta da una parte descrittiva che individua per ogni singola Missione i Programmi che il consorzio intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici (durata del mandato) ed i relativi obiettivi operativi (annuali/triennali).

Gli obiettivi individuati per ogni programma costituiscono indirizzo vincolante per i successivi atti di programmazione, in applicazione del principio della coerenza tra tali documenti

Nelle pagine successive – dopo aver evidenziato il quadro di previsione annuale e pluriennale delle risorse finanziarie – viene riportata la ripartizione dei Programmi che compongono le Missioni di Bilancio.

PARTE PRIMA. PROGRAMMI E OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI E TRIENNALI

Descrizione dei programmi motivazione delle scelte

Come indicato nella prima parte del presente documento, i risultati attesi attengono al corretto esercizio delle funzioni assegnate (obiettivi strategici). In secondo luogo, alla puntuale erogazione dei servizi e delle prestazioni di livello essenziale ed obbligatorie afferenti all'esercizio delle funzioni stesse.

Con riferimento all'esercizio delle funzioni attribuite al Consorzio ed al mandato di esercitarle per il raggiungimento delle finalità stabilite dalla legge regionale 1/2004, il programma generale della missione viene così sintetizzato:

- ❑ assicurare a ciascun cittadino che ne abbia titolo ai sensi dell'articolo 22, comma 2, della legge regionale 1/2004 e che sia residente nell'ambito consortile il diritto di esigere – secondo le modalità e con i criteri previsti dai regolamenti del consorzio – le prestazioni sociali di livello essenziale di cui all'articolo 18 della legge regionale 1/2004 e le prestazioni socio-sanitarie di competenza consortile (LEA) garantendo ad esso il ricorso per opposizione contro l'eventuale motivato diniego ad erogare le prestazioni richieste;
- ❑ assicurare priorità di accesso ai servizi e alle prestazioni erogate dal sistema integrato di interventi e servizi sociali locali ai soggetti in condizione di povertà o con limitato reddito o con incapacità totale o parziale di provvedere alle proprie esigenze per inabilità di ordine fisico e psichico, con difficoltà di inserimento nella vita sociale attiva e nel mercato del lavoro, nonché ai soggetti sottoposti a provvedimenti dell'autorità giudiziaria che rendono necessari interventi assistenziali;
- ❑ assicurare il diritto di tutti i cittadini dell'ambito consortile ad avere informazioni sui servizi, sui livelli essenziali di prestazioni sociali e socio sanitarie erogabili, sulle modalità di accesso e sulle tariffe praticate nonché a partecipare a forme di consultazione e di valutazione dei servizi sociali e socio sanitari;
- ❑ assicurare ai singoli utenti ed alle loro famiglie il diritto a partecipare alla definizione del progetto personalizzato e al relativo contratto informato.

Quanto ai servizi ed alle prestazioni di livello essenziale afferenti all'esercizio delle funzioni attribuite – trasversali rispetto ai singoli programmi attraverso i quali si articola la missione – essi vengono individuati come segue:

- Segretariato sociale: gli operatori addetti forniscono informazioni sui servizi erogati dal Consorzio ed orientano il cittadino all'utilizzo dei servizi sociali, educativi e sanitari del territorio.
- Assistenza sociale professionale: l'assistente sociale accoglie il cittadino in difficoltà con il quale concorda un progetto di intervento finalizzato a sostenerlo attraverso l'erogazione delle prestazioni necessarie. Nel progetto – a richiesta dell'interessato – viene coinvolto anche il nucleo di appartenenza dell'utente.
- Assistenza economica ed esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria: il servizio eroga, sulla base dei criteri definiti con apposito regolamento, sussidi economici – continuativi, temporanei o straordinari - ed esenzioni dal pagamento dei ticket sanitari in favore di persone singole o di famiglie con redditi insufficienti a garantire condizioni minime di sussistenza.
- Assistenza domiciliare e personale autogestita: vengono forniti, sulla base dei criteri definiti con apposito regolamento ed in forma integrata con il Distretto sanitario, servizi di aiuto alla persona ed alle famiglie per cittadini in condizioni di autonomia ridotta o compromessa. In alternativa all'utilizzo di prestazioni fornite attraverso le cooperative - fornitrici del servizio - al cittadino è offerta la possibilità di fruire di contributi economici finalizzati all'assunzione diretta degli assistenti familiari o personali.
- Assistenza educativa individuale: il servizio educativo individuale viene attivato direttamente dal consorzio – anche a seguito di provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria - ed è finalizzato al sostegno dei minori appartenenti a famiglie con gravi carenze nell'esercizio delle funzioni genitoriali o in condizioni di particolare difficoltà.
- Interventi per minori ed incapaci in collaborazione con l'Autorità Giudiziaria: l'attività è finalizzata alla tutela dei minori - su mandato dell'Autorità Giudiziaria competente - ed al sostegno delle persone adulte incapaci nei cui confronti venga disposta una amministrazione di sostegno o sia promosso un procedimento di inabilitazione o di interdizione.
- Affidamenti educativi diurni e residenziali di minori e adozioni: l'affidamento è un servizio di sostegno alla famiglia con gravi difficoltà sociali ed educative e viene prestato, volontariamente, da un'altra famiglia per il periodo di tempo strettamente necessario a superare la situazione problematica. L'affidamento può essere a parenti o a terzi (adulti non legati da rapporti di parentela con l'affidato) e può essere “diurno” - quando limitato a poche ore durante la giornata – o “residenziale” quando il minore va a vivere, temporaneamente, presso la famiglia affidataria. L'adozione è un provvedimento disposto dal Tribunale per i minorenni in favore di minori in stato di abbandono e che sono stati dichiarati adottabili.
- Affidamenti intra - familiari, di vicinato e residenziali di persone anziane o disabili: il Consorzio riconosce il volontariato intra – familiare. Alle famiglie che continuano a farsi carico di un congiunto ultra diciottenne in situazione di particolare gravità e frequentante i centri diurni o di una persona ultra sessantacinquenne in condizioni di non autosufficienza, viene fornito, con i criteri definiti con apposito regolamento, un contributo mensile, a titolo di

rimborso forfetario delle spese vive sostenute, comprese quelle derivanti dalla necessità di provvedere a brevi sostituzioni dei familiari nelle funzioni di aiuto alla persona.

- Inserimenti in centri diurni e in strutture residenziali: il Consorzio e l'Azienda sanitaria provvedono – nell'ambito delle rispettive competenze e sulla base di specifici accordi – all'inserimento in centri diurni, in gruppi appartamento ed in comunità alloggio dei disabili intellettivi, sulla base di un apposito progetto assistenziale individuale predisposto dalla competente Unità di Valutazione. In modo analogo si procede per gli adulti ed anziani parzialmente o totalmente non autosufficienti che richiedono l'inserimento in centri diurni o in residenze sanitarie assistenziali. Il Consorzio provvede inoltre direttamente all'inserimento in attività educative diurne e in comunità dei minori per i quali tali interventi si rendano necessari.

I risultati attesi, con riferimento ai sopra elencati servizi, possono essere così sintetizzati:

- ❑ massima facilitazione all'accesso;
- ❑ tempestiva presa in carico;
- ❑ fornitura delle prestazioni nei tempi previsti dai regolamenti, periodica verifica dell'efficacia degli interventi ed eventuale revisione dei progetti assistenziali;
- ❑ costante adeguamento delle procedure operative al fine di migliorare l'efficacia degli interventi, di ridurre i tempi e di contenere le spese nei limiti dei budget assegnati.

Come già evidenziato occorre assicurare, in sede operativa e gestionale ed al fine di realizzare gli obiettivi strategici, il supporto alla realizzazione di tali obiettivi mediante lo svolgimento di tutte le attività amministrative ed economico finanziarie necessarie al funzionamento della nuova struttura consortile.

Nell'ambito di tali attività di supporto e con il pieno concorso di tutte le aree organizzative consortili occorre che vengano attuati gli *“Indirizzi per la ridefinizione degli ambiti territoriali e degli assetti organizzativi dei servizi socio-assistenziali e socio-sanitari dell'area territoriale Ovest di Torino”* approvati dall'Assemblea consortile con deliberazione n.4 del 28.04.2015.

MISSIONE 1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE**Programma 1- Organi istituzionali**

N	Obiettivo strategico	Destinatari finali	Obiettivo operativo	Descrizione finalità	Durata	Area responsabile	Altre Aree coinvolte
1	1.1.	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie	1.Supporto alla realizzazione degli obiettivi strategici mediante lo svolgimento di tutte le attività amministrative ed economico finanziarie necessarie al funzionamento della struttura consortile.	Gestione delle attività amministrative di supporto degli Organi istituzionali ed alla struttura consortile.	2020-2022	Area amministrativa Area finanziaria	Tutte

Risorse umane impiegate

Profilo professionale	Unità	% tempo lavoro annuale	Area Organizzativa
Direttore generale	1	100	Area amministrativa e area finanziaria
Segretario	fuori ruolo		Area amministrativa e area finanziaria

Programma 3- Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato

N	Obiettivo strategico	Destinatari finali	Obiettivo operativo	Descrizione finalità	Durata	Area responsabile	Altre Aree coinvolte
	1.3	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie	1.Supporto alla realizzazione degli obiettivi strategici mediante lo svolgimento di tutte le attività amministrative ed economico finanziarie necessarie al funzionamento della struttura consortile	Gestione economica finanziaria, programmazione, provveditorato	2020-2022	Area finanziaria	Tutte

Programma 8- Statistica e sistemi informativi

N	Obiettivo strategico	Destinatari finali	Obiettivo operativo	Descrizione finalità	Durata	Area responsabile	Altre Aree coinvolte
	1.4	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie	1.Supporto alla realizzazione degli obiettivi strategici mediante lo svolgimento di tutte le attività amministrative ed economico finanziarie necessarie al funzionamento della struttura consortile	Gestione statistica e sistemi informativi.	2020-2022	Area amministrativa Area finanziaria	Tutte

Programma 10- Risorse umane

N	Obiettivo strategico	Destinatari finali	Obiettivo operativo	Descrizione finalità	Durata	Area responsabile	Altre Aree coinvolte
	1.5	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie	1.Supporto alla realizzazione degli obiettivi strategici mediante lo svolgimento di tutte le attività amministrative ed economico finanziarie necessarie al funzionamento della struttura consortile.	Gestione risorse umane.	2020-2022	Area finanziaria e risorse umane	Tutte

Programma 11- Altri servizi generali

N	Obiettivo strategico	Destinatari finali	Obiettivo operativo	Descrizione finalità	Durata	Area responsabile	Altre Aree coinvolte
	1.6	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie	1.Supporto alla realizzazione degli obiettivi strategici mediante lo svolgimento di tutte le attività amministrative ed economico finanziarie necessarie al funzionamento della struttura consortile.	Gestione altri servizi generali.	2020-2022	Area amministrativa Area finanziaria	Tutte

Risorse umane impiegate

Profilo professionale	Unità	% tempo lavoro annuale		Area Organizzativa
Direttore generale	1	20	0,20	Area amministrativa Area finanziaria
Segretario	fuori ruolo			
D - Istruttore direttivo amministrativo (PO)	2	70	1,4	Area amministrativa Area finanziaria
D - Istruttore direttivo amministrativo	6	70	4,2	Area amministrativa Area finanziaria
C - Istruttore amministrativo	5	70	3,5	Area amministrativa Area finanziaria
A - Commesso	1	70	0,7	
totale	15		10,05	

MISSIONE 12 –Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
Programma 1- Interventi di supporto. – (programma 7 del Bilancio)

N	Obiettivo strategico	Destinatari finali	Obiettivo operativo	Descrizione finalità	Durata	Area responsabile	Altre Aree coinvolte
1	Da 1 a 7	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie	1.Supporto alla realizzazione degli obiettivi strategici mediante lo svolgimento di tutte le attività amministrative ed economico finanziarie necessarie al funzionamento della struttura consortile	1.1.Gestione delle attività amministrative di supporto degli Organi istituzionali ed alla struttura consortile.	2020-2022	Area amministrativa e Area finanziaria	Tutte
	Da 1 a 7	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie	1.Supporto alla realizzazione degli obiettivi strategici mediante lo svolgimento di tutte le attività amministrative ed economico finanziarie necessarie al funzionamento della struttura consortile	1.2. Gestione economica finanziaria, programmazione, provveditorato	2020-2022	Area amministrativa e Area finanziaria	Tutte
	Da 1 a 7	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie	1.Supporto alla realizzazione degli obiettivi strategici mediante lo svolgimento di tutte le attività amministrative ed economico finanziarie necessarie al funzionamento della struttura consortile	1.3. Gestione statistica e sistemi informativi.	2020-2022	Area amministrativa e Area finanziaria	Tutte
	Da 1 a 7	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie	1.Supporto alla realizzazione degli obiettivi strategici mediante lo svolgimento di tutte le attività amministrative ed economico finanziarie necessarie al funzionamento della struttura consortile	1.4. Gestione risorse umane.	2020-2022	Area amministrativa e Area finanziaria	Tutte
	Da 1 a 7	Minori, Anziani, Disabili, Soggetti a rischio di esclusione e famiglie	1.Supporto alla realizzazione degli obiettivi strategici mediante lo svolgimento di tutte le attività amministrative ed economico finanziarie necessarie al funzionamento della struttura consortile	1.5. Gestione altri servizi generali.	2020-2022	Area amministrativa e Area finanziaria	Tutte

Risorse umane impiegate

Profilo professionale	Unità	% tempo lavoro annuale		Area Organizzativa
Direttore generale	1	20	0.20	
Segretario	fuori ruolo			
D - Istruttore direttivo amministrativo (PO)	2	30	0.6	Area amministrativa Area finanziaria
D - Istruttore direttivo amministrativo	6	30	1.8	Area amministrativa Area finanziaria
C - Istruttore amministrativo	5	30	1.5	Area amministrativa Area finanziaria
A - Commesso	1	30	0.3	Area amministrativa Area finanziaria
totale	15		4.45	

Programma 2 – Interventi per la disabilità.

MISSIONE 12. PROGRAMMA 2: INTERVENTI PER LA DISABILITA' – OBIETTIVI OPERATIVI								
N	Obiettivo strategico	Destinatari finali	Obiettivo operativo	Descrizione finalità	Durata	Indicatori (Efficacia, efficienza, economicità)	Area responsabile	Altre Aree coinvolte
1	Informazione e consulenza corrette e complete alle persone e alle famiglie per la fruizione dei servizi (art. 18, comma 1, lettera h) della L.R. 1/2004)	Disabili e loro famiglie	2.1. Assicurare il servizio di Segretariato sociale.	2.1.fornire informazioni sui servizi erogati dal Consorzio ed orientare il cittadino all'utilizzo dei servizi sociali, educativi e sanitari del territorio	2020-2022		Area adulti, adulti disabili e loro famiglie	Minori, minori disabili e loro famiglie

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE ANNI 2020- 2022

1		Disabili e loro famiglie	2.2. Assicurare il servizio di Assistenza sociale professionale.	2.2. L'assistente sociale accoglie il cittadino in difficoltà con il quale concorda un progetto di intervento finalizzato a sostenerlo attraverso l'erogazione delle prestazioni necessarie	2020-2022		Area adulti, adulti disabili e loro famiglie	Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria
2	Superamento delle carenze del reddito familiare e contrasto della povertà (art. 18, comma 1, lettera a) della L.R. 1/2004)	Disabili e loro famiglie	2.3. Assicurare Assistenza economica ed esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria:	2.3. Il Consorzio eroga, sulla base dei criteri definiti con apposito regolamento, sussidi economici – continuativi, temporanei o straordinari – ed esenzioni dal pagamento dei ticket sanitari in favore di persone singole o di famiglie con redditi insufficienti a garantire condizioni minime di sussistenza	2020-2022		Area adulti, adulti disabili e loro famiglie	Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria
3	Mantenimento al domicilio delle persone e sviluppo della loro autonomia (art. 18, comma 1, lettera b) della L.R. 1/2004);	Disabili e loro famiglie	2.4. Assicurare il servizio di Assistenza domiciliare e personale autogestita.	2.4. Fornire, sulla base dei criteri definiti con apposito regolamento ed in forma integrata con il Distretto sanitario, servizi di aiuto alla persona ed alle famiglie per cittadini in condizioni di autonomia ridotta o compromessa. In alternativa all'utilizzo di prestazioni fornite attraverso le cooperative – fornitrici del servizio – al cittadino è offerta la possibilità di fruire di contributi economici finalizzati all'assunzione diretta degli assistenti familiari o personali	2020-2022		Area adulti, adulti disabili e loro famiglie	Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria
3		Disabili e loro famiglie	25. Promuovere e gestire gli Affidamenti intra – familiari, di vicinato e residenziali di persone anziane o disabili:..	2.5. Alle famiglie che continuano a farsi carico di un congiunto ultra diciottenne in situazione di particolare gravità e frequentante i centri diurni o di una persona ultra sessantacinquenne in condizioni di non autosufficienza, viene fornito, con i criteri definiti con apposito regolamento, un	2020-2022		Area adulti, adulti disabili e loro famiglie	Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria

				contributo mensile, a titolo di rimborso forfetario delle spese vive sostenute, comprese quelle derivanti dalla necessità di provvedere a brevi sostituzioni dei familiari nelle funzioni di aiuto alla persona				
6	Piena integrazione delle persone disabili e soddisfacimento delle loro esigenze di tutela residenziale e semi residenziale in quanto persone non autonome e/o non autosufficienti(art. 18, comma 1, lettere f) ed c) della L.R. 1/2004)	Disabili e loro famiglie	2.6. Assicurare gli Inserimenti in centri diurni e in strutture residenziali.	2.6 Il Consorzio e l'Azienda sanitaria provvedono - nell'ambito delle rispettive competenze e sulla base di specifici accordi - all'inserimento in centri diurni, in gruppi appartamento ed in comunità alloggio dei disabili intellettivi, sulla base di un apposito progetto assistenziale individuale predisposto dalla competente Unità di Valutazione. In modo analogo si procede per gli adulti ed anziani parzialmente o totalmente non autosufficienti che richiedono l'inserimento in centri diurni o in residenze sanitarie assistenziali. Il Consorzio provvede inoltre direttamente all'inserimento in attività educative diurne e in comunità dei minori per i quali tali interventi si rendano necessari	2020-2022		Area adulti, adulti disabili e loro famiglie	Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria Minori, minori disabili e loro famiglie

7	Implementazione della rete dei servizi per cittadini disabili. Attivazioni connessione con le comunità locali e il terzo settore	Coesione sociale e sviluppo di Comunità	2.7 Migliorare le condizioni di benessere delle comunità locali, promuovendo la coesione sociale e quindi la creazione di contesti in cui si possono più facilmente ed efficacemente generare politiche e processi di inclusione diretti a prevenire e contrastare fratture sociali	Costituzioni di tavoli istituzionali per la progettazione di nuovi servizi e nuove interventi in una logica di sussidiarietà orizzontale e verticale Potenziare reti di sostegno e servizi di prossimità Sostenere interventi in cui i diretti interessati siano chiamati a svolgere un ruolo attivo e responsabile, possibilmente fin dalla progettazione degli interventi, anche attraverso attività di mediazione	2020-2022		Area coesione sociale e sviluppo di Comunità	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria Minori, minori disabili e loro famiglie
---	--	---	---	--	-----------	--	--	---

Risorse umane impiegate

Profilo professionale	Unità	% tempo lavoro annuale		Area Organizzativa
Direttore generale	1	15	0.15	
D - Assistente sociale (PO)	1	50	0,5	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie
D – Educatore Professionale (PO)	1	25	0.25	Area Coesione sociale e sviluppo di Comunità
D – Assistenti sociali	11	50	6	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie
D – Assistente sociale	1	25	0.25	Area Coesione sociale e sviluppo di Comunità
D - Educatori professionali	7	100	7	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie
D - Educatori professionali	2	25	0.5	Area Coesione sociale e sviluppo di Comunità
C - Istruttore amministrativo	2	0	0	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie
B - Esecutore Amministrativo	1	0	0	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie
totale	27		14.65	

Programma 3 – Interventi per gli anziani.

MISSIONE 12. PROGRAMMA 3: INTERVENTI PER GLI ANZIANI – OBIETTIVI OPERATIVI								
N	Obiettivo strategico	Destinatari finali	Obiettivo operativo	Descrizione finalità	Durata	Indicatori (Efficacia, efficienza, economicità)	Area responsabile	Altre Aree coinvolte
1	Informazione e consulenza corrette e complete alle persone e alle famiglie per la	Anziani e loro famiglie	3.1. Assicurare il servizio di Segretariato sociale.	3.1.fornire informazioni sui servizi erogati dal Consorzio ed	2020-2022		Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE ANNI 2020- 2022

	fruizione dei servizi (art. 18, comma 1, lettera h) della L.R. 1/2004)			orientare il cittadino all'utilizzo dei servizi sociali, educativi e sanitari del territorio				
1		Anziani e loro famiglie	3.2. Assicurare il servizio di Assistenza sociale professionale.	3.2. L'assistente sociale accoglie il cittadino in difficoltà con il quale concorda un progetto di intervento finalizzato a sostenerlo attraverso l'erogazione delle prestazioni necessarie	2020-2022		Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie
2	Superamento delle carenze del reddito familiare e contrasto della povertà (art. 18, comma 1, lettera a) della L.R. 1/2004)	Anziani e loro famiglie	3.3. Assicurare Assistenza economica ed esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria:	3.3. Il Consorzio eroga, sulla base dei criteri definiti con apposito regolamento, sussidi economici – continuativi, temporanei o straordinari – ed esenzioni dal pagamento dei ticket sanitari in favore di persone singole o di famiglie con redditi insufficienti a garantire condizioni minime di sussistenza	2020-2022		Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie
3	Mantenimento al domicilio delle persone e sviluppo della loro autonomia (art. 18, comma 1, lettera b) della L.R. 1/2004);	Anziani e loro famiglie	3.4. Assicurare il servizio di Assistenza domiciliare e personale autogestita	3.4. Fornire, sulla base dei criteri definiti con apposito regolamento ed in forma integrata con il Distretto sanitario, servizi di aiuto alla persona ed alle famiglie per cittadini in condizioni di autonomia ridotta o compromessa. In alternativa all'utilizzo di prestazioni fornite attraverso le cooperative – fornitrici del servizio – al cittadino è offerta la possibilità di fruire di contributi economici finalizzati all'assunzione diretta degli assistenti familiari o personali	2020-2022		Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie
3		Anziani e loro famiglie.	3.5. Promuovere e gestire gli Affidamenti intra – familiari, di vicinato e residenziali di persone anziane o disabili...	3.5. Alle famiglie che continuano a farsi carico di un congiunto ultra diciottenne in situazione di particolare gravità e frequentante i centri diurni o di una persona ultra sessantacinquenne in condizioni di non autosufficienza, viene fornito, con i	2020-2022		Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie

				<p>criteri definiti con apposito regolamento, un contributo mensile, a titolo di rimborso forfetario delle spese vive sostenute, comprese quelle derivanti dalla necessità di provvedere a brevi sostituzioni dei familiari nelle funzioni di aiuto alla persona.</p>				
7	<p>Soddisfacimento delle esigenze di tutela residenziale e semi residenziale delle persone adulte o anziane non autonome e non autosufficienti (art. 18, comma 1, lettera c) della L.R. 1/2004).</p>	<p>Anziani e loro famiglie</p>	<p>3.6 Assicurare gli inserimenti in centri diurni e in strutture residenziali:</p>	<p>3.6. Il Consorzio e l'Azienda sanitaria provvedono – nell'ambito delle rispettive competenze e sulla base di specifici accordi – all'inserimento in centri diurni, in gruppi appartamento ed in comunità alloggio dei disabili intellettivi, sulla base di un apposito progetto assistenziale individuale predisposto dalla competente Unità di Valutazione. In modo analogo si procede per gli adulti ed anziani parzialmente o totalmente non autosufficienti che richiedono l'inserimento in centri diurni o in residenze sanitarie assistenziali. Il Consorzio provvede inoltre direttamente all'inserimento in attività educative diurne e in comunità dei minori per i quali tali interventi si rendano necessari</p>	2020-2022		<p>Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria</p>	<p>Area adulti, adulti disabili e loro famiglie</p>
8	<p>Implementazione della rete dei servizi per anziani. Attivazioni connessione con le comunità locali e il terzo settore</p>	<p>Coesione sociale e sviluppo di Comunità</p>	<p>3.8 Migliorare le condizioni di benessere delle comunità locali, promuovendo la coesione sociale e quindi la creazione di contesti in cui si possono più facilmente ed efficacemente generare politiche e processi di inclusione diretti a prevenire e contrastare fratture sociali</p>	<p>3.8 Costituzioni di tavoli istituzionali per la progettazione di nuovi servizi e nuove interventi in una logica di sussidiarietà orizzontale e verticale</p> <p>Potenziare reti di sostegno e servizi di prossimità</p> <p>Sostenere interventi in cui i diretti interessati siano chiamati a svolgere</p>	2020-2022		<p>Area coesione sociale e sviluppo di Comunità</p>	<p>Area adulti, adulti disabili e loro famiglie</p> <p>Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria</p> <p>Minori, minori disabili e loro famiglie</p>

				un ruolo attivo e responsabile, possibilmente fin dalla progettazione degli interventi, anche attraverso attività di mediazione				
--	--	--	--	---	--	--	--	--

Risorse umane impiegate

Profilo professionale	Unità	% tempo lavoro annuale		Area Organizzativa
Direttore generale	1	15	0,15	
D. Assistente sociale (P.O.)	1	100	1	Area anziani, sviluppo integrazione sociosanitaria e tutele
D. Educatore professionale (P.O.)	1	25	0.25	Area della coesione sociali e sviluppo di comunità
D. Assistente sociale	7	100	7	Area anziani, sviluppo integrazione sociosanitaria e tutele
D – Educatore professionale	2	25	0.5	Area della coesione sociali e sviluppo di comunità
D – assistente sociale	1	25	0.25	Area della coesione sociali e sviluppo di comunità
D. Istruttore Direttivo amministrativo	1	100	1	Area anziani, sviluppo integrazione sociosanitaria e tutele
B. Collaboratore amministrativo	1	100	1	Area anziani, sviluppo integrazione sociosanitaria e tutele
TOTALE	15		11,15	

Programma 4 – Interventi per soggetti a rischio esclusione.

MISSIONE 12. PROGRAMMA 4: INTERVENTI PER I SOGGETTI A RISCHIO DI ESCLUSIONE SOCIALE – OBIETTIVI OPERATIVI								
N	Obiettivo strategico	Destinatari finali	Obiettivo operativo	Descrizione finalità	Durata	Indicatori (Efficacia, efficienza, economicità)	Area responsabile	Altre Aree coinvolte
1	Informazione e consulenza corrette e complete alle persone e alle famiglie per la fruizione dei servizi (art. 18, comma 1, lettera h) della L.R. 1/2004)	Persone e famiglie a rischio di esclusione sociale.	4.1. Assicurare il servizio di Segretariato sociale.	4.1. fornire informazioni sui servizi erogati dal Consorzio ed orientare il cittadino all'utilizzo dei servizi sociali, educativi e sanitari del territorio	2020/2022		Area adulti, adulti disabili e loro famiglie	Anziani, supporto allo sviluppo integrazione sociosanitaria Minor, minori disabili e loro famiglie
1		Persone e famiglie a rischio di esclusione sociale.	4.2. Assicurare il servizio di Assistenza sociale professionale.	4.2. L'assistente sociale accoglie il cittadino in difficoltà con il quale concorda un progetto di intervento finalizzato a sostenerlo attraverso l'erogazione delle prestazioni necessarie	2020/2022		Area adulti, adulti disabili e loro famiglie	Anziani, supporto allo sviluppo integrazione sociosanitaria Minor, minori disabili e loro famiglie
2	Superamento delle carenze del reddito familiare e contrasto della povertà (art. 18, comma 1, lettera a) della L.R. 1/2004)	Persone e famiglie a rischio di esclusione sociale.	4.3. Assicurare Assistenza economica ed esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria:	4.3. Il Consorzio eroga, sulla base dei criteri definiti con apposito regolamento, sussidi economici – continuativi, temporanei o straordinari – ed esenzioni dal pagamento dei ticket sanitari in favore di persone singole o di famiglie con redditi insufficienti a garantire condizioni minime di sussistenza	2020/2022		Area adulti, adulti disabili e loro famiglie	Anziani, supporto allo sviluppo integrazione sociosanitaria Minor, minori disabili e loro famiglie
3	Mantenimento al domicilio delle persone e sviluppo della loro autonomia (art. 18, comma 1, lettera b) della L.R. 1/2004);	Persone e famiglie a rischio di esclusione sociale.	4.4. Assicurare il servizio di Assistenza domiciliare e personale autogestita	4.4. Fornire, sulla base dei criteri definiti con apposito regolamento ed in forma integrata con il Distretto sanitario, servizi di aiuto alla persona ed alle famiglie per cittadini in condizioni di autonomia ridotta o compromessa. In alternativa all'utilizzo di prestazioni fornite attraverso le cooperative – fornitrici del servizio – al cittadino è offerta la possibilità di fruire di contributi economici finalizzati all'assunzione diretta degli assistenti familiari o personali	2020/2022		Area adulti, adulti disabili e loro famiglie	Anziani, supporto allo sviluppo integrazione sociosanitaria Minor, minori disabili e loro famiglie

4	Superamento – per quanto di competenza consortile – degli stati di disagio sociale derivanti da forme di dipendenza (art. 18, comma 1, lettera g) della L.R. 1/2004)	Persone e famiglie a rischio di esclusione sociale.	4.5. Assicurare gli interventi per minori ed incapaci in collaborazione con l'Autorità Giudiziaria:.	4.5. l'attività è finalizzata alla tutela dei minori – su mandato dell'Autorità Giudiziaria competente – ed al sostegno delle persone adulte incapaci nei cui confronti venga disposta una amministrazione di sostegno o sia promosso un procedimento di inabilitazione o di interdizione	2020/2022		Area adulti, adulti disabili e loro famiglie	Anziani , supporto allo sviluppo integrazione sociosanitaria Minor, minori disabili e loro famiglie
5	Soddisfacimento delle esigenze di tutela residenziale e semi residenziale delle persone adulte o anziane non autonome e non autosufficienti (art. 18, comma 1, lettera c) della L.R. 1/2004).	Persone e famiglie a rischio di esclusione sociale.	5.6. Assicurare gli inserimenti in centri diurni e in strutture residenziali:	4.6. Il Consorzio e l'Azienda sanitaria provvedono – nell'ambito delle rispettive competenze e sulla base di specifici accordi – all'inserimento in centri diurni, in gruppi appartamento ed in comunità alloggio dei disabili intellettivi, sulla base di un apposito progetto assistenziale individuale predisposto dalla competente Unità di Valutazione. In modo analogo si procede per gli adulti ed anziani parzialmente o totalmente non autosufficienti che richiedono l'inserimento in centri diurni o in residenze sanitarie assistenziali. Il Consorzio provvede inoltre direttamente all'inserimento in attività educative diurne e in comunità dei minori per i quali tali interventi si rendono necessari	2020/2022		Area adulti, adulti disabili e loro famiglie	Anziani , supporto allo sviluppo integrazione sociosanitaria Minor, minori disabili e loro famiglie
6	Implementazione della rete dei servizi per adulti. Attivazioni connessione con le comunità locali e il terzo settore	Coesione sociale e sviluppo di Comunità	6.7 Migliorare le condizioni di benessere delle comunità locali, promuovendo la coesione sociale e quindi la creazione di contesti in cui si possono più facilmente ed efficacemente generare politiche e processi di inclusione diretti a prevenire e contrastare fratture sociali	3.8 Costituzioni di tavoli istituzionali per la progettazione di nuovi servizi e nuove interventi in una logica di sussidiarietà orizzontale e verticale Potenziare reti di sostegno e servizi di prossimità Sostenere interventi in cui i diretti interessati siano chiamati a svolgere un ruolo attivo e responsabile, possibilmente fin dalla progettazione degli	2020-2022		Area coesione sociale e sviluppo di Comunità	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria Minori, minori disabili e loro famiglie

				interventi, anche attraverso attività di mediazione				
--	--	--	--	---	--	--	--	--

Risorse umane impiegate

Profilo professionale	Unità	% tempo lavoro annuale		Area Organizzativa
Direttore generale	1	15	0,15	
D. Assistente sociale (P.O.)	1	50	0,5	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie
D – educatore professionale	1	25	0,25	Area della coesione sociali e sviluppo di comunità
D. Assistente sociale	12	50	6	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie
D. Assistente sociale	1	25	0,25	Area della coesione sociali e sviluppo di comunità
D Educatore Professionale	7	0	0	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie
D Educatore Professionale	2	25	0,5	Area della coesione sociali e sviluppo di comunità
C. istruttore amministrativo contabile	2	100	2	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie
B. Esecutore amministrativo	1	100	1	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie
TOTALE	24	100	10,65	

Programma 5 – Interventi per minori e famiglie.

MISSIONE 12. PROGRAMMA 5: INTERVENTI PER I MINORI E LE LORO FAMIGLIE – OBIETTIVI OPERATIVI								
N	Obiettivo strategico	Destinatari finali	Obiettivo operativo	Descrizione finalità	Durata	Indicatori (Efficacia, efficienza, economicità)	Area responsabile	Altre Aree coinvolte
1	Informazione e consulenza corrette e complete alle persone e alle famiglie per la fruizione dei servizi (art. 18, comma 1, lettera h) della L.R. 1/2004)	Minori e famiglie	5.1. Assicurare il servizio di Segretariato sociale.	5.1. fornire informazioni sui servizi erogati dal Consorzio ed orientare il cittadino all'utilizzo dei servizi sociali, educativi e sanitari del territorio	2020-2022		Minori , minori disabili e loro famiglie.	Anziani, sviluppo integrazione sociosanitaria Adulti, adulti disabili e loro famiglie
1		Minori e famiglie.	5.2. Assicurare il servizio di Assistenza sociale professionale.	5.2. L'assistente sociale accoglie il cittadino in difficoltà con il quale concorda un progetto di intervento finalizzato a sostenerlo attraverso l'erogazione delle prestazioni necessarie	2020-2022		Minori , minori disabili e loro famiglie.	Anziani, sviluppo integrazione sociosanitaria Adulti, adulti disabili e loro famiglie
2	Superamento delle carenze del reddito familiare e contrasto della povertà (art. 18, comma 1, lettera a) della L.R. 1/2004)	Minori e famiglie.	5.3. Assicurare Assistenza economica ed esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria:	5.3. Il Consorzio eroga, sulla base dei criteri definiti con apposito regolamento, sussidi economici – continuativi, temporanei o straordinari - ed esenzioni dal pagamento dei ticket sanitari in favore di persone singole o di famiglie con redditi insufficienti a garantire condizioni minime di sussistenza	2020-2022		Minori , minori disabili e loro famiglie.	Anziani, sviluppo integrazione sociosanitaria Adulti, adulti disabili e loro famiglie
3	Mantenimento al domicilio delle persone e sviluppo della loro autonomia (art. 18, comma 1, lettera b) della L.R. 1/2004);	Minori e famiglie	5.4. Assicurare il servizio di Assistenza domiciliare e personale autogestita	5.4 Fornire, sulla base dei criteri definiti con apposito regolamento ed in forma integrata con il Distretto sanitario, servizi di aiuto alla persona ed alle famiglie per cittadini in condizioni di autonomia ridotta o compromessa. In alternativa all'utilizzo di prestazioni fornite attraverso le cooperative - fornitrici del servizio - al cittadino è offerta la possibilità di fruire di contributi economici finalizzati all'assunzione	2020-2022		Minori , minori disabili e loro famiglie.	Anziani, sviluppo integrazione sociosanitaria Adulti, adulti disabili e loro famiglie

				diretta degli assistenti familiari o personali				
5	Sostegno e promozione dell'infanzia, della adolescenza e delle responsabilità familiari e tutela dei diritti del minore e della donna in difficoltà (art. 18, comma 1, lettere d) ed e) della L.R. 1/2004)	Minori e famiglie	5.5. Assicurare gli interventi per minori ed incapaci in collaborazione con l'Autorità Giudiziaria e adozioni	5.5. L'attività è finalizzata alla tutela dei minori - su mandato dell'Autorità Giudiziaria competente - ed al sostegno delle persone adulte incapaci nei cui confronti venga disposta una amministrazione di sostegno o sia promosso un procedimento di inabilitazione o di interdizione. L'adozione è un provvedimento disposto dal Tribunale per i minorenni in favore di minori in stato di abbandono e che sono stati dichiarati adottabili.	2020-2022		Minori , minori disabili e loro famiglie.	Anziani, sviluppo integrazione sociosanitaria Adulti, adulti disabili e loro famiglie
5		Minori e famiglie	5.6. Assicurare l'Assistenza educativa individuale.	5.6. Il servizio educativo individuale viene attivato direttamente dal consorzio – anche a seguito di provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria – ed è finalizzato al sostegno dei minori appartenenti a famiglie con gravi carenze nell'esercizio delle funzioni genitoriali o in condizioni di particolare difficoltà.	2020-2022		Minori , minori disabili e loro famiglie.	Anziani, sviluppo integrazione sociosanitaria Adulti, adulti disabili e loro famiglie
5		Minori e famiglie	5.7 Promuovere e gestire gli Affidamenti educativi diurni e residenziali di minori:	5.7 L'affidamento è un servizio di sostegno alla famiglia con gravi difficoltà sociali ed educative e viene prestato, volontariamente, da un'altra famiglia per il periodo di tempo strettamente necessario a superare la situazione problematica. L'affidamento può essere a parenti o a terzi (adulti non legati da rapporti di parentela con l'affidato) e può essere "diurno" - quando limitato a poche ore durante la	2020-2022		Minori , minori disabili e loro famiglie.	Anziani, sviluppo integrazione sociosanitaria Adulti, adulti disabili e loro famiglie

				giornata – o “residenziale” quando il minore va a vivere, temporaneamente, presso la famiglia affidataria.				
5		Minori e famiglie	5.8. Assicurare gli inserimenti in centri diurni e in strutture residenziali:	5.8. Il Consorzio e l'Azienda sanitaria provvedono – nell'ambito delle rispettive competenze e sulla base di specifici accordi – all'inserimento in centri diurni, in gruppi appartamento ed in comunità alloggio dei disabili intellettivi, sulla base di un apposito progetto assistenziale individuale predisposto dalla competente Unità di Valutazione. In modo analogo si procede per gli adulti ed anziani parzialmente o totalmente non autosufficienti che richiedono l'inserimento in centri diurni o in residenze sanitarie assistenziali. Il Consorzio provvede inoltre direttamente all'inserimento in attività educative diurne e in comunità dei minori per i quali tali interventi si rendono necessari	2020-2022		Minori , minori disabili e loro famiglie.	Anziani, sviluppo integrazione sociosanitaria Adulti, adulti disabili e loro famiglie
6	Implementazione della rete dei servizi per adulti. Attivazioni connessione con le comunità locali e il terzo settore	Coesione sociale e sviluppo di Comunità	6.9 Migliorare le condizioni di benessere delle comunità locali, promuovendo la coesione sociale e quindi la creazione di contesti in cui si possono più facilmente ed efficacemente generare politiche e processi di inclusione diretti a prevenire e contrastare fratture sociali	3.8 Costituzioni di tavoli istituzionali per la progettazione di nuovi servizi e nuove interventi in una logica di sussidiarietà orizzontale e verticale Potenziare reti di sostegno e servizi di prossimità Sostenere interventi in cui i diretti interessati siano chiamati a svolgere un ruolo attivo e responsabile, possibilmente fin dalla progettazione degli interventi, anche attraverso attività di mediazione	2020-2022		Area coesione sociale e sviluppo di Comunità	Area adulti, adulti disabili e loro famiglie Anziani e sviluppo integrazione sociosanitaria Minori, minori disabili e loro famiglie

Di seguito si riepilogano le entrate per titoli (al netto anticipazione tesoreria e entrate per conto terzi/ partite di giro) previste per il triennio 2020/2022.

Entrate	Previsione esercizio 2020	Previsione esercizio 2021	Previsione esercizio 2022
Avanzo vincolato applicato in gestione	1.034.255,70	0,00	0.00
<i>Avanzo investimenti</i>	0,00	0,00	0.00
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	624.985,04	68.618,00	68.618,00
<i>Trasferimenti correnti – Titolo 2</i>	<i>10.040.265,49</i>	<i>8.900.106,23</i>	<i>8.894.306,23</i>
Entrate extratributarie – Titolo 3	325.100,00	321.100,00	321.100,00
Entrate in conto capitale – Titolo 4	0.00	0.00	0.00
TOTALE ENTRATE	12.024.606,23	9.289.824,23	9.284.024,23

La tabella che segue riassume le previsioni di spesa corrente (al netto chiusura anticipazione tesoreria e uscite per conto terzi/partite di giro previsti per missioni e programmi del triennio 2020/2022.

INTERVENTI/Macroaggregati	Previsione esercizio 2020	Previsione esercizio 2021	Previsione esercizio 2022
01 Personale			
101 - Redditi lavoro dipendente	2.910.904,73	2.750.502,72	2.710.388,37
07 - Imposte e tasse			
102 – Imposte e tasse	195280,14	187890,14	196.251,18
02 Beni di consumo			
03 Prestazioni di servizi			
04 Utilizzo beni terzi			
103 – Acquisto beni e servizi	6.182.489,76	4.106.799,90	4120799,90
04 Trasferimenti			
104 – Trasferimenti correnti	2.579.851,20	2.091.331,37	2.102.984,68
07 Interessi passivi			
107 – Interessi passivi	4.500,00	4.500,00	4.500,00
08 Oneri straordinari della gestione			
109 Rimborsi			
Rimborsi allo Stato			
110 – altre spese correnti	141580,40	143.800,00	144.100,00
202 – Investimenti fissi	10.000,00	5.000,00	5.000,00
TOTALE SPESE	12.024606,23	9.289.824,23	9.284.024,23

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE **ANNI 2020/2022**

PREMESSA

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, comma 2 del D.lgs 165/20001 dispone che le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, 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 di cui all'articolo 35, comma 2. 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 di 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 e di quanto previsto dell'art.2 comma 10bis, del decreto legge 6 luglio 2012, 95 convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n.135, 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.

Il 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. 6 del 13/03/2019 è stato approvato il "Piano Triennale del fabbisogno di Personale per il periodo 2019/2021 - Aggiornamento al DUP" e con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 18/07/2019 è stato approvato in collegamento al DUP 2020/2022 il fabbisogno 2020/2022.

In data 06/12/2019 i Comuni di Collegno, Grugliasco, Rivoli Rosta e Villarbasse hanno sottoscritto l'adesione dei Comuni di Rivoli, Rosta e Villarbasse al CISAP con decorrenza 01/01/2020.

In data 30/12/2019 con deliberazione n.44 il Consiglio di amministrazione prendeva atto della determinazione del liquidatore del CISA n.426 del 19/12/2019 relativa al trasferimento dei

dipendenti del CISA alle dipendenze del CISAP a seguito della suddetta adesione, a far data dall'01/01/2020 prendendo atto - nelle more dell'approvazione del Bilancio di Previsione 2020/2022 relativo al nuovo assetto dell'Ente - delle risorse finanziarie per la spesa per il personale dipendente rese disponibili sulla base degli stanziamenti assestati di cui al Bilancio di previsione del C.I.S.A. di Rivoli 2019/2021 come trasmesso dal commissario liquidatore con propria comunicazione (prot. C.I.S.A.P. n. 7590 del 23/12/2019) ai fini della gestione dell'esercizio provvisorio;

Con la deliberazione n.44/2019 si prendeva atto dell'elenco dei dipendenti interessati dal trasferimento e della dotazione organica del C.I.S.A. risultante alla data del 31/12/2019;

In data 30/12/2019 con deliberazione n.45 il Consiglio di amministrazione prendendo atto della sopracitata determinazione del liquidatore e del conseguente scioglimento della convenzione relativa all'ufficio di direzione di servizi sociali/direzione generale per il CISAP ed il CISA, confermava il Direttore Marco Formato quale direttore generale del CISAP.

Il personale trasferito è stato collocato provvisoriamente in sovrannumero fino alla rimodulazione della dotazione organica così come risultante dal presente PTFP 2020-2022, che tenga conto dell'assetto organizzativo decorrente dall'01/01/2020;

QUADRO NORMATIVO

La formazione del piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 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 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, ai sensi del quale: *“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto*

2015, n. 124, ... , a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ... , non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”.

- 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 così modificato dall'*art. 17, comma 26, lett. a), D.L. 1° luglio 2009, n. 78*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 3 agosto 2009, n. 102* e, successivamente, dall'*art. 4, comma 1, lett. a) e a-bis), D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 ottobre 2013, n. 125* dispone che *“1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35. 2. Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.”.*
- L'art. 6 del D.lgs. 165/2001 così come modificato dall'*art. 4 D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017* con riferimento all'organizzazione degli uffici e fabbisogni del personale

In relazione all'applicazione delle predette norme sono stati redatti numerosi pareri della Corte dei Conti, e numerose circolari, sia in materia di dotazione organica e computo di nuove assunzioni sia in materia di fondi delle risorse decentrate e trattamento economico del personale tra cui alcune in particolare:

- deliberazione Corte dei Conti – Sezioni Riunite n. 59 del 6.12.2010 e Sezione Controllo Veneto n. 227 del 26 ottobre 2010 circa la neutralità delle mobilità ai fini del computo delle assunzioni consentite;
- deliberazione 12 maggio 2011 n. 27 Corte dei Conti – Sezioni Riunite in specie per quanto riguarda la composizione della spesa di personale da considerare ai fini dell'art. 76, comma 7 D.L. 112/2008, dati da desumere dal consuntivo dell'anno precedente;
- circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 40 del 23 dicembre 2010 ad oggetto “Enti ed organismi pubblici – bilancio di previsione per l'esercizio 2011”, rivolta alle amministrazioni dello stato, che indica in particolare che non rientrano nelle limitazioni delle assunzioni quelle di personale appartenente alle categorie protette nel limite della quota d'obbligo, e che pertanto le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette non devono essere computate ai fini del calcolo della spesa dei cessati;
- circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 22.2.2011 prot. n. 11786, contenente indirizzi per la programmazione del fabbisogno di personale triennio 2011/2013, rivolta alle amministrazioni dello stato, ma i cui principi possono valere, ove compatibili, anche per le autonomie locali. Tale circolare chiarisce inoltre l'obbligo di attivazione della mobilità obbligatoria e volontaria prima di procedere alla copertura di posti vacanti, quand'anche l'ente voglia procedere allo scorrimento di graduatorie efficaci successivamente all'assunzione dei vincitori e quindi fornisce indicazioni circa gli adempimenti per una corretta programmazione del fabbisogno per il triennio;

- deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione di controllo Lombardia - deliberazione n. 167/2011; Sez. Puglia – deliberazione n. 2/2012; Sez. Calabria n. 22/2012; Sez. Marche n. 29 del 27/6/2012; Sez. Veneto n. 488 del 24/7/2012; Sez. Lombardia n. 18 del 17.1.2013 circa la possibilità di utilizzare nell'anno successivo le somme calcolate in relazione al personale cessato nell'anno precedente e non utilizzate per assunzioni a tempo indeterminato;
- parere della Funzione Pubblica n. 21201 del 28/5/2012 ad oggetto: Instaurazione rapporti di lavoro a tempo determinato e art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, circa la unicità del tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

Si prende atto delle successive modifiche al regime assunzionale, introdotte dall'art. 33 del cd. "decreto crescita" D.L. 34/2019 come conv. nella L. 58 del 28.6.2019, e le successive modifiche introdotte dalla legge di bilancio 2020, e si rimane in attesa della pubblicazione del relativo DPCM; nelle more le norme in vigore relative al turn-over continuano a trovare applicazione.

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 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 2020/2022 non si prevede il ricorso a contratti somministrazione e occasionale, fatte salve esigenze contingibili da valutare singolarmente.

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, l'Ente nel mese di dicembre 2019 ha prorogato n. 3 contratti a tempo determinato a valere sui fondi PON Povertà di cui al D.Lgs 147/2017;

Dal CISA sono stati trasferiti numero 2 dipendenti con contratto di formazione e lavoro, uno dei quali con scadenza 30/06/2020 (24 mesi) e n. 7 dipendenti con contratto a tempo determinato (vedi dettaglio nell'apposita sezione);

Infine, per quanto riguarda la spesa per la contrattazione decentrata integrativa 2020/2022 vengono mantenute le riduzioni storiche operate in base all'art. 9 comma 2bis del DL78/2010. Le risorse del fondo per le risorse decentrate saranno integrate in sede di costituzione del Fondo anno 2020 con le risorse del Consorzio CISA, quali risultano dall'ultimo contratto decentrato integrativo sottoscritto dal Consorzio in questione.

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).

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) la ridefinizione con scadenza almeno triennale della dotazione organica di cui all'art. 6, commi 3 e 6, del Lgs. 165/2001;
- 5) assicurate le predette condizioni, il limite delle assunzioni consentite, mediante pubblico concorso o avviamento mediante centro per l'impiego, è costituito dal numero delle cessazioni complessivamente intervenute nel precedente anno (art. 1. comma 562 L. 296/2006).

- 6) adozione del Piano della performance ai sensi dell'art.10, c. 5, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (ora organicamente unificato nel PEG con l'art. 169 del TUEL).
- 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, risulta a seguito del trasferimento del personale dipendente proveniente dal CISA, al momento 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 sta attivando 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.

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 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 PTFP, potrà procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati.

E' 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;

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:

In questa sede si dà atto, a seguito di ricognizione annuale di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale 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), **che nell'ente non sono presenti nel corso dell'anno 2019 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:

Con propria deliberazione n. 45 del 20/11/2018 l'ente ha approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021 di cui all'art. 48, del D. Lgs. n. 198/2006.

Verifica presupposto punto 4 – rimodulazione della dotazione organica:

La dotazione organica del CISAP fino alla data del 31/12/2019 ha subito l'andamento dettagliato nella seguente tabella:

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
DIR	DIRETTORE SOCIO ASSISTENZIALE DIRETTORE GENERALE	1	1	1	1	1	1	1						
DIR	DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIALI								1	1	1	1	1	1
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	0	0	0
D	RESPONSABILE SERVIZIO SOCIALE	2	2	2										
D	ASSISTENTE SOCIALE	14	16	16	18	19	19	19	21	21	21	21	21	21
D	EDUCATORE COORDINATORE	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE									1	1	2	2	2
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	7	5	5	5	7	8	8	10	10	10	10	10	10

C	EDUCATORE	6	5	4	4	2	2	2	2	0	0	0	0
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO			5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
B	ASSISTENTE DOMICILIARE E DEI SERVIZI TUTELARI	7	6	6	2	2	2	2	1	1	1	1	1
A	OPERATORE	1	1										
	TOTALE	47	45	44	41	42	42	42	42	42	42	42	42
	POSTI COPERTI	41	42	38	38	36	40	39	37	37	40	40	39
	POSTI VACANTI	6	2	6	3	6	2	3	5	5	2	2	3
	ESUBERI		1	4									

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
DIR	DIRETTORE GENERALE											
DIR	DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIALI	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
D	RESPONSABILE SERVIZIO SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
D	ASSISTENTE SOCIALE	21	21	21	21	21	21	21	21	21		
D	EDUCATORE COORDINATORE	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE	2	2	2	3	3	3	4	4	4		
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	10	10	10	10	10	10	9	9	9		
C	EDUCATORE	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4	4	4	2	2	2	1	1	1		
B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
B	ASSISTENTE DOMICILIARE E DEI SERVIZI TUTELARI	1	1	1	0	0	0	0	0	0		
A	OPERATORE	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	TOTALE	42	42	42	40	40	40	39	39	39		
	POSTI COPERTI	38	37	35	37*	36*	37*	36	33			
	POSTI VACANTI	4	4	6	3	4	3	4	6			
	ESUBERI		1	1	0	0	0	0	0			

* 1 posto da istruttore direttivo amministrativo contabile coperto parzialmente con Convenzione utilizzo personale con Comune di Collegno

Essa ha assunto con la rimodulazione di cui alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 20 del 23/10/2017 , ai sensi dell'art. 6, commi 3 e 6 D.Lgs. 165/2001, la seguente struttura:

DOTAZIONE ORGANICA DEL CISAP alla data del 31/12/2019

DOTAZIONE ORGANICA CISAP							
Categoria	Profilo professionale	Dotazione attuale	Posti coperti	Posti vacanti	Posti soppressi	Posti istituiti	Dotazione risultante
DIR	Direttore dei servizi sociali	1	0	1	0	0	1
D	Assistente sociale	21	20	1	0	0	21
D	Educatore Coordinatore	2	2	0	0	0	2
D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	4	4	0	0	0	4
C	Istruttore amministrativo contabile	9	5	4	0	0	9
B3	Collaboratore amministrativo	1	1	0	0	0	1
B	Esecutore amministrativo	1	1				1
		39					39

Con la citata deliberazione 44/2019 del CdA n.44/2019 si è preso atto della dotazione organica trasmessa dal Consorzio CISA alla data del 31/12/2019 che si riporta integralmente nel presente programma quale punto di riferimento per la costruzione della nuova dotazione organica:

DOTAZIONE ORGANICA TRASFERITA DAL CISA							
Categoria	Profilo professionale	Dotazione attuale	Posti coperti	Posti vacanti	Posti soppressi	Posti Istituiti	Nuova Dotazione
DIR	Direttore dei servizi sociali	1	0	1	0	0	1
D3	Funzionario responsabile di Area	1	0	1	0	0	1
D	Assistente sociale	12	10	2	0	0	12
D	Educatore Coordinatore	1	1	0	0	0	1
D	Educatore referente	11	7	4	0	0	11
D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	3	2	1	0	0	3
C	Istruttore amministrativo contabile	3	3	0	0	0	3
B3	Operatore socio sanitario	3	0	3	0	0	3
A	Commesso	1	1	0	0	0	1
		36					36

Poiché allo stato attuale è ancora in corso l'adozione degli atti di programmazione dell'Ente conseguenti al nuovo assetto organizzativo che sarà definito in sede di approvazione del Piano esecutivo di gestione 2020/2022, la rimodulazione della dotazione organica viene effettuata provvisoriamente come sommatoria delle due dotazioni organiche degli Enti coinvolti nel processo di unificazione.

Solo a seguito della definizione, nel corso dell'anno, dell'organizzazione definitiva dell'Ente sarà infatti possibile avere contezza delle risorse umane effettivamente necessarie nonché delle risorse finanziarie disponibili per la copertura dei posti vacanti, alla luce delle esigenze che si determineranno in corso di costruzione del nuovo Ente.

La dotazione organica determinata in via provvisoria a far data dall'01/01/2020 risulta essere pertanto la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA							
Categoria	Profilo professionale	Dotazione attuale	Posti coperti	Posti vacanti	Posti soppressi	Posti Istituiti	Dotazione risultante
DIR	Direttore dei servizi sociali	2	0	2	0	0	2
D	Assistente sociale	33	30	3	0	0	33
D	Educatore Coordinatore	3	3	0	0	0	3
D	Educatore referente	11	7	4	0	0	11
D3	Funzionario responsabile di Area	1	0	1	0	0	1
D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	7	6	1	0	0	7
C	Istruttore amministrativo contabile	12	8	4	0	0	12
B3	Collaboratore amministrativo	1	1	0	0	0	1
B3	Operatore socio sanitario	3	0	3	0	0	3
B	Esecutore amministrativo	1	1				1
A	Commesso	1	1	0	0	0	1
		75					75

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 dal' 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).

Al fine di riaccertare la capacità assunzionale dell'Ente si riportano per gli anni 2017-2019, rispetto alle azioni di reclutamento ed assunzione del personale intraprese in tale periodo, i seguenti dati.

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO.

Nel calcolo della spesa per cessazioni e assunzioni si deve considerare che :

Mobilità: neutre

Secondo la circolare della presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica del 22/02/2011 e anche secondo le pronunce delle Corti dei Conti (tra le altre Piemonte n.38/2011, Veneto n.227/2010) 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.

La Deliberazione n.21 della Corte dei Conti sez. autonomie del 09/11/2009 ancora valida per la parte in cui evidenzia *"che, ai sensi dell'art.1 comma 47, della L.30/12/2004, n.311, la mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte a disciplina limitativa, è libera in quanto tale modalità di trasferimento non genera alcuna variazione della spesa complessiva e quindi l'operazione risulta neutra per la finanza pubblica"*

Categorie protette: Neutre nelle 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.

Criteri di calcolo del costo teorico

Costo teorico del budget viene determinato dal 2019 come segue: 1) voci retributive fisse e continuative a carico del bilancio non imputabili a fondi contrattuali e negli importi previsti dal CCNL 21/05/2018 Funzioni Locali e CCNL 3/08/2010 per l'Area della Dirigenza 2008/2009 – stipendio tabellare, vacanza contrattuale 01/01/2011 (solo per dirigenza), indennità di comparto art.34, lett.a; 2) oneri riflessi CPDEL 23,80, INADEL/ TFR 2,88%, INAIL medio 1%; IRAP 8,50%.

La sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con Deliberazione n.28 /sez.AUT/2015/ QMIG del 22/09/2015, ha dato la propria interpretazione in merito ad altre questioni relative dell'art.3, comma 5 e comma 5quater, del D.L. 24/06/2014, n.90 conv. con modif.dalla L.11/08/2014 n.114, pronunciando i seguenti principi di diritto:

- 1) *Il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art.4 co.3, del D.L. n.78/2015, che ha integrato l'art.3, comma 5, del D.L.90/2014, è da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.*
- 2) *Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art.3, comma 5 quater, del D.L. n.90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.*

CALCOLO RESTI ASSUNZIONALE QUINQUENNIO 2015/2019 CONSORZIO CISAP

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE ANNI 2020- 2022

Cessazione	Cat	Profilo	Causa Cessazione	Valore Stipendiale Tabellare Annuo*	Assunzione	Cat	Profilo	Modalità Assunzione	Valore Stipendiale Tabellare Annuo*
01/05/2010	D	ass. sociale	dimissioni v.	€ 32.749,78	01/12/2010	D	ass. sociale	concorso graduatoria	€ 32.749,78
01/06/2010	B3	amministrativo	mobilità						
31/12/2011	D3	ass. sociale	pensione	€ 32.749,78	31/12/2014	D	ass. sociale	concorso graduatoria	€ 32.749,78
31/12/2012	B	oss	mobilità						
30/09/2013	B3	amministrativo	pensione	€ 26.410,00	01/12/2015	D	ass. sociale	concorso graduatoria	€ 32.749,78
17/08/2014	D	ass. sociale	dimissioni v.	€ 32.749,78	29/12/2017	C	istr. amm. contabile	graduatoria altro ente	€ 30.113,85
21/08/2015	D	ass. sociale	dimissioni v.	€ 32.749,78	02/03/2018	D		graduatoria altro ente	€ 32.749,78
03/11/2016	C	amministrativo	decesso	€ 30.113,85	02/07/2018	C	istr. amm. cont	graduatoria altro ente	€ 30.113,85
16/03/2017	D	ass. sociale	dimissioni v.	€ 32.749,78	01/06/2018	D	istr. dir. amm. contabile	graduatoria altro ente	€ 32.749,78
01/09/2017	C	amministrativo	mobilità						
31/12/2017	C	amministrativo	ape social/pensione	€ 30.113,85	05/06/2019	C	istr. amm. contabile	graduatoria altro ente	€ 30.113,85
28/02/2018	C	amministrativo	dimissioni v.	€ 30.113,85	assunzione non effettuata				
09/04/2018	D	ass. sociale	mobilità		10/04/2018	D	assistente sociale	mobilità	
30/04/2018	D	educatore	dimissioni v.	€ 32.749,78	30/9/2019	D	ass. sociale	graduatoria dell'ente ancora in vigore	€ 32.749,78
31/05/2018	C	amministrativo	mobilità						
09/06/2018	DIR		pensione	€ 58.547,71	copertura con incarico a tempo determinato				
30/06/2018	C	amministrativo	pensione	€ 30.113,85	assunzione non effettuata				
30/09/2018	D	ass. sociale	pensione	€ 32.749,78	15/3/2019	D	istr. dir. amm. cont	graduatoria altro ente	€ 32.749,78
19/12/2018	D	amministrativo	mobilità		21/05/2018	D	educatore coordinatore	mobilità	
14/03/2019	C	amministrativo	dimissioni v.	€ 30.113,85	assunzione non effettuata				
31/05/2019	D	ass. sociale	mobilità		17/06/2019	D	assistente sociale	mobilità	
TOTALE				€ 464.775,42	TOTALE				€ 319.590,01

* calcolato sulla base del valore tabellare CCNL 21/05/2018 con aggiunta oneri ed Irap

Resto assunzionale CISAP € 145.185,41

Con riferimento al CISA di Rivoli, il Piano triennale del Fabbisogno del Personale approvato nell'anno 2019 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del Consorzio CISA n.16 del 08/04/2019 “**Aggiornamento programmazione triennale del fabbisogno del personale anni 2019-2021 e rideterminazione della dotazione organica**” rilevava che dal 2010 vi era stato un andamento con saldo negativo, prevalentemente di alta qualificazione, a fronte di un complessivo incremento numerico di utenza sociale e obblighi amministrativi e procedurali che si è verificato negli stessi anni, con una riduzione della copertura di posti in ruolo da 37 a 30 unità.

CALCOLO RESTI ASSUNZIONALE QUINQUENNIO 2015/2019 CONSORZIO CISA

Cessazione	Cat	Profilo	Causa Cessazione	Valore Stipendiale Tabellare Annuo*	Assunzione	Cat	Profilo	Modalità Assunzione	Valore Stipendiale Tabellare Annuo*
30/06/2017	D	Assistente sociale	mobilità		1/06/2017	D	Assistente sociale	mobilità	€ 32.749,78
31/07/2017	D	Educatore professionale	dimissioni	€ 32.749,78	1/07/2018	D	Assistente sociale	trasformazione contratto formazione e lavoro	€ 32.749,78
04/02/2018	D	Assistente sociale	dimissioni	€ 32.749,78	1/07/2018	D	Assistente sociale	selezione per contratto formazione lavoro	€ 32.749,78
31/12/2018	B	O.S.S.	pensionamento	€ 26.410,00	1/10/2018	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	graduatoria altro ente	€ 32.749,78
31/07/2019	D	Istruttore Dir. Amministrativo	pensionamento	€ 32.749,78	30/12/2019	D	Assistente sociale	mobilità	
02/09/2019	D	Educatore referente	dimissioni con conservazione del posto di lavoro per 1 anno	€ 32.749,78**	01/10/2019	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	selezione per contratto formazione lavoro	
11/09/2019	B	O.S.S.	pensionamento	€ 26.410,00					
30/11/2019	D	Educatore professionale	pensionamento	€ 32.749,78					
29/12/2019	D	Istruttore Dir. Amministrativo	mobilità						
TOTALE				€ 183.819,12	TOTALE				€ 130.999,12

* calcolato sulla base del valore tabellare CCNL 21/05/2018 con aggiunta oneri ed Irap

** tale capacità assunzionale sarà utilizzabile solo alla scadenza del termine della conservazione del posto di lavoro

Resto assunzionale CISA € 52.820,00

DATA CESSAZIONE	CAT	PROFILO	CAUSA CESSAZIONE	VALORE STIPENDIALE TABELLARE ANNUO*
31/12/2019	B	Assistente domiciliare	pensionamento	€ 26.410,00
TOTALE				€ 26.410,00

Nel corso del triennio 2020/2022, 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. ai sensi dell'art. 562 della legge 296/2006 e s.m.i.

Verifica presupposto punto 6 - Piano della performance ai sensi del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il cui art.10, c. 5 (ora organicamente unificato nel PEG con l'art.169, comma 3bis, del D.lgs 18/08/2000N.267):

art.10 comma 5 del D.lgs 27/10/2009 n.150 "In caso di mancata adozione del Piano della performance e' 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 2019/2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il piano di cui sopra, con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n° 8 del 22/03/2019 "Piano esecutivo di gestione anni 2019/2021 (Piano dettagliato degli obiettivi e Piano della Performance). Approvazione".

Il piano 2020/2020 sarà approvato successivamente all'approvazione dell'aggiornamento al DUP 2020/2022 e del Bilancio di previsione 2020/2022

Verifica presupposti punto 7

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 ricevuto nel corso dell'anno 2017 n. 15 istanze di certificazione che sono state regolarmente evase nei tempi prescritti dalla normativa.

Verifica presupposti punto 8 Approvazione documenti di Bilancio:

Alla data odierna:

Contestualmente all'approvazione dell'aggiornamento al Documento Unico di Programmazione - del quale il presente piano costituisce una sezione – si procede all'approvazione del Bilancio di Previsione 2020/2022

Il presupposto sarà ulteriormente oggetto di verifica in concomitanza con l'approvazione del Rendiconto di gestione.

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.

Piano assunzioni 2020/2022

Al numero delle persone cessate nell'anno 2019, si cumulano, ai sensi dell'art.3, comma 5, del citato D.L.19/06/2015 n.78, le risorse residue destinate alle assunzioni previste e non utilizzate per un arco temporale non superiore ai tre anni, non superiore ai tre anni, vale a dire che è possibile tenere conto della capacità assunzionale non utilizzata degli anni 2017, 2018 e 2019 calcolata con riferimento alle cessazioni 2016, 2017 e 2018. L'ammontare costituisce la disponibilità per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020 (escluse categorie neutre).

Personale dirigente

In data 24 aprile 2018 è stata stipulata la convenzione tra i Comuni consorziati per le modifiche statutarie riguardanti le modalità di reclutamento del direttore generale e dei dirigenti. Lo Statuto prevede pertanto la possibilità di ricoprire i posti di dirigente e l'incarico di direttore generale con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n 14 del 24 aprile 2018 sono state apportate le modifiche conseguenti al Regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi.

I Comuni consorziati hanno deliberato l'intenzione di procedere con l'unificazione del consorzio CISAP e del consorzio CISA di Rivoli e di affidare la guida tecnica dei due Consorzi ad unica figura. Entrambi i dirigenti/direttori dei due consorzi sono stati collocati a riposo nel mese di giugno 2018, si è pertanto ritenuto opportuno optare per un incarico di direzione condiviso tra i due enti, finalizzato ad affidare la guida tecnica dei due consorzi ad un'unica figura incaricata di gestire la fase di transizione verso l'unificazione dei due Consorzi e di proporre le soluzioni organizzative più efficaci, avendo maturato la diretta conoscenza delle due strutture.

Pertanto al fine di prevedere la possibilità di coprire il posto di dirigente dei servizi sociali - cui conferire l'incarico di direttore generale - con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000, è stato approvato dall'Assemblea consortile lo schema di convenzione per l'ufficio di direttore dei servizi sociali/direttore generale comune tra i due Consorzi CISA e CISAP, sottoscritto da entrambe le amministrazioni. La spesa relativa al suddetto incarico è stata individuata e certificata nella deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 16 del 15/05/2018.

Nel mese di luglio è stata indetta la selezione per la formazione di un elenco di candidati idonei al conferimento dell'incarico a tempo determinato in qualità di Dirigente dei servizi sociali /Direttore Generale in convenzione fra il CISAP tra i Comuni di Collegno e Grugliasco ed il CISA tra i Comuni di Rivoli, Rosta e Villarbasse (ai sensi dell'art.110

comma 1 del D. Lgs 267/2000 e s.m.i.).

A seguito della definizione dell'elenco dei candidati da parte della Commissione, con Deliberazione del Consiglio di amministrazione n.46 del 20/11/2018 è stato nominato il nuovo Dirigente dei servizi sociali in convenzione con il CISA di Rivoli, assunto con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art.110 del D.lgs 267/2000 e s.m.i.; con Deliberazione di Assemblea n.15 del 30/11/2018 il dirigente in questione è stato nominato Direttore Generale del C.I.S.A.P. L'incarico, è stato conferito con decorrenza 01/01/2019 e fino alla scadenza del Consiglio di amministrazione prevista per il mese di ottobre 2021.

In data 30/12/2019 con deliberazione n.45 il Consiglio di amministrazione prendendo atto della sopracitata determinazione del liquidatore e del conseguente scioglimento della convenzione relativa all'ufficio di direzione di servizi sociali/direzione generale per il CISAP ed il CISA, confermava il Direttore Marco Formato quale direttore generale del CISAP.

Personale non dirigente

Verrà verificata nel corso dall'anno 2020 in modo stabile e a tempo pieno, quanto prima possibile, tutti i 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

Tali posti quindi potranno coprirsi, previo esperimento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, tramite mobilità volontaria esterna. In caso di esito non positivo di questa 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 e quindi in base alla normativa vigente previamente valutata in sede di aggiornamento del presente Piano assunzioni.

Infine per il triennio 2020-2022, 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. In caso di esito non positivo di questa 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 e quindi in base alla normativa vigente previamente valutata in sede di aggiornamento del Piano assunzioni come da Programma.

E' prevista in data 30/06/2020 la scadenza di un contratto formazione e lavoro, che si convertirà in contratto a tempo indeterminato.

La scadenza dell'altro contratto di formazione e lavoro avrà scadenza nel corso del 2021. Si tratta di posti attualmente finanziati a Bilancio.

E' intenzione dell'ente procedere ove possibile alla stabilizzazione dei contratti a tempo determinato assunti nell'ambito del tetto di cui all'art. 9 c. 28 del D. L. 78/2010 del Consorzio C.I.S.A. man mano che nel corso del triennio sarà raggiunto il termine dei trentasei mesi, nei limiti delle risorse finanziarie a bilancio e della normativa vigente.

Criteri procedurali:

Alla copertura dei posti vacanti, fatte salve riserve o precedenzae previste da norme di legge, si procede prioritariamente mediante mobilità volontaria. 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 agli enti limitrofi e/o eventuale pubblicazione su siti internet di diffusione di avvisi di mobilità. 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. Alle procedure selettive si applicano le disposizioni del vigente regolamento sull'accesso agli impieghi, in quanto compatibili ed opportunamente adattate a tale forma più semplificata di reclutamento.

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 attualmente in essere:**CISAP**

- n. 1 posto di assistente sociale Cat. D al 58,33%
- n. 1 posto di assistente sociale Cat. D al 70%
- n. 1 posto di assistente sociale Cat. D al 80%
- n. 1 posto di assistente sociale Cat. D al 83,33%

CISA

- n. 1 posto di assistente sociale Cat. D al 50%
- n. 1 posto di assistente sociale Cat. D al 61%
- n. 1 posto di assistente sociale Cat. D al 69,44%
- n. 3 posti di assistente sociale Cat. D al 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.

Alla data del presente atto la percentuale di posti da riservare ai soggetti disabili, pari al 7% nonché la percentuale da riservare alle categorie di cui all'art. 18, comma 2 della predetta legge (1%) non risulta coperta del tutto essendosi determinata, quale conseguenza dell'aumento del numero dei dipendenti la necessità di assumere n. 2 unità di lavoratori disabili e n. 1 unità di appartenenti alle categorie protette di cui alla L.68/99. L'assunzione avrà luogo nell'arco del triennio. A tal fine sono stati già presi contatti con il Centro per l'Impiego per valutare le modalità – ad esempio tramite convenzionamento - per il reperimento dei profili necessari all'Ente ove l'Ente non decida di fare luogo a procedure concorsuali.

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 2020/2022, 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) viene 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 prevedono inoltre assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali 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) 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.

Il Consorzio ha partecipato al Bando PON Inclusione 2014-2020 relativo all'attuazione della misura SIA – Sostegno all'inclusione attiva, con il Consorzio CISA di Rivoli, individuato come Capo Ambito progettuale e gestionale. E' pervenuta nel 2018 nota del CISA di trasferimento dei fondi di spettanza del Cisap, relativi alla realizzazione dell'azione A – “assunzione diretta personale per il rafforzamento dei servizi”, come da progetto e piano finanziario già approvato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, a valere sul FSE – Fondo sociale europeo – quantificati in € 79.000,00. In data 9 luglio 2018 è stata assunta con tali finanziamenti un' assistente sociale a tempo determinato e parziale; In data 21/08/2019 era stata assunta una seconda assistente sociale a tempo determinato e pieno, dimessasi in data 14/09/2018. Pertanto nel corso dell'anno 2018 è stata assunta a tempo determinato e pieno un' ulteriore unità di personale assistente sociale in sostituzione della precedente; come già evidenziato entrambe le assunzioni non concorrono al tetto di spesa per il personale e per i tempi determinati.

Nel corso del 2019 si è proceduto, avvalendosi dei fondi PON e del Fondo Povertà, all'assunzione di un educatore coordinatore, cat. D e di una assistente sociale cat. D a supporto del progetto.

Per l'anno 2020, sono stati prorogati i seguenti contratti a tempo determinato a valere sui fondi sopracitati: 1 assistente sociale a tempo pieno fino al 31/5/2020, n.1 assistente sociale a tempo parziale e n.1 educatore a tempo pieno fino al 31/12/2020.

Dal CISA sono stati trasferiti i seguenti contratti a tempo determinato:

- 4 Unità sui fondi PON/Povertà (scadenza 31/12/2020) e n.1 unità su fondi Home Care premium in misura percentuale (44% del valore stipendiale) con scadenza 30/6/2020;
- 1 unità a tempo pieno, 1 unità a tempo parziale e uno in misura del 66% a carico del bilancio e nell'ambito del tetto di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010
2 unità assunte con contratto di formazione e lavoro (di cui uno con scadenza Giugno 2020).

Al momento la spesa per il personale a tempo determinato ammonta ad Euro 117.741,75 con superamento del tetto attualmente pari ad Euro 40.582,75 (a seguito trasferimento del relativo personale assunto dal CISA).

Nei limiti della spesa complessiva di personale di cui alle previsioni di bilancio, già entro la fine dell'anno 2020, l'ente si pone quale obiettivo primario quello di ridurre la spesa al fine di riallinearla al tetto di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, prioritariamente attraverso processi di stabilizzazione del personale attualmente assunto mediante contratto di formazione e lavoro (n.1 dipendenti) nonché mediante assegnazione del personale a tempo determinato, ove possibile, al perseguimento degli obiettivi relativi ai Fondi attualmente finanziati (Fondo Povertà, PON, Home Care Premium).

Autorizzazioni di spesa

In particolare per l'anno 2020 non sono previste sostituzioni al fine di rispettare nel limite sopra evidenziato.

Sono in corso invece assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali 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.

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 21 maggio 2018 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 orizzontali. Già nel corso dell'anno 2018 si è infatti proceduto mediante apposita selezione all'attribuzione di n.3 progressioni economiche orizzontali, relative all'anno 2017 e con decorrenza economica anno 2018.

E' stato previsto, nel Contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 21/05/2018, che una nuova selezione venga effettuata, relativamente all'anno 2019, sulla base delle risorse rese disponibili. Tale selezione ha portato alla progressione orizzontale nel corso del 2019 a favore del 50% degli aventi diritto.

Nel corso del 2020 come conseguenza dell'Unificazione occorrerà, previa costituzione del fondo in cui confluiranno le risorse complessive del nuovo Ente, procedere contrattazione in tempi brevi al fine di definire gli istituti più significativi.

Conferma servizi

Personale di qualifica dirigenziale

L'Amministrazione conferma per l'anno 2019 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 sono state incrementate di un importo pari ad Euro 15000,00 quale ulteriore indennità a favore dell'attuale dirigente cui è stato conferito incarico a tempo determinato.

Tali risorse sono confermate anche per gli esercizi successivi .

Personale dipendente fino alla categoria D:

Si procederà alla ricognizione delle risorse del fondo attuale a seguito dell'adesione del Cisa nel corso del primo semestre nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli posti dalla Legge e dalla contrattazione nazionale.

Il contratto collettivo integrativo dell'Ente sottoscritto in data 21/12/2018 ha previsto, ai sensi dell'art 67 comma 4, del CCNL 21/05/2018, l'integrazione delle 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.

Tali risorse, pari all'1,2% del monte salari anno 1997 - esclusa la quota relativa alla dirigenza, integrano le risorse decentrate variabili di cui all'art.67, comma 3, del CCNL 21/05/2018 .

Si rinvia in attesa della quantificazione delle risorse disponibili nel 2020 e negli anni successivi, la valutazione dell'entità delle risorse finanziarie necessarie per il trattamento accessorio del personale nei limiti delle previsioni di legge in vigore.

Si rinvia a successivo atto deliberativo la quantificazione delle ulteriori risorse variabili che, ai sensi dell'art.67 comma 5 lett. b) del CCCNL 21/05/2018, l'ente può destinare alla componente variabile del fondo risorse decentrate, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance in altri strumenti di programmazione della gestione , al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

Le predette integrazioni dovranno tenere conto in ogni caso di quanto previsto nel D. Lgs. 75 del 25/05/2017 che dispone in merito al trattamento accessorio del personale, prevedendo che non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

PROGRAMMA BIENNALE DEGLI ACQUISTI BIENNIO 2020-2021

L'Art. 21 "Programma delle acquisizioni delle stazioni appaltanti" del D.Lgs 50/2016 e s.m.i. prevede che le amministrazioni aggiudicatrici adottino il "Programma biennale degli acquisti di beni e servizi", nonché i relativi aggiornamenti annuali. Il programma è approvato nel rispetto dei documenti programmatori e in coerenza con il bilancio;

Il programma biennale di forniture e servizi e i relativi aggiornamenti annuali contengono gli acquisti di beni e servizi di importo unitario stimato pari o superiore a 40.000 euro. Il programma biennale degli acquisti di beni e servizi e il programma triennale dei lavori pubblici nonché i relativi aggiornamenti annuali sono pubblicati sul profilo del committente, sul sito informatico del Ministero delle Infrastrutture dei Trasporti e dell'Osservatorio di cui all'art. 213, anche tramite i sistemi informatizzati delle Regioni e delle Province Autonome di cui all'art. 29, c. 4.

Con Deliberazione n. 10 del Consiglio di amministrazione è stato predisposto ai sensi del Decreto n. 14/2018 - "Regolamento recante procedure schemi-tipo per la redazione e pubblicazione del Programma triennale dei lavori pubblici, programma biennale per l'acquisizione di forniture e servizi e relativi elenchi annuali e aggiornamenti annuali" adottato – ai sensi del comma 8, dell'art. 21 sopra citato - dal Ministero delle Infrastrutture dei Trasporti di concerto con il Ministro delle Economie e delle Finanze" – lo schema del programma biennale degli acquisti di forniture e servizi del Consorzio per il biennio 2020/2021 costituito dallo schema delle risorse necessarie alla realizzazione previste dal programma (Schema A) e dallo schema dell'elenco degli acquisti del programma (Schema B);

Il presente programma, relativo al biennio, redatto nel rispetto dei documenti programmatori ed in coerenza con il bilancio e le norme relative alla programmazione economica-finanziaria degli enti locali, costituisce parte integrante dell'attuale aggiornamento dello schema del DUP 2020/2022.

E' prevista la pubblicazione del presente Programma Biennale degli acquisti di beni e servizi 2020/2021 sul sito web istituzionale del Consorzio nella sezione "Amministrazione Trasparente", sul sito informatico del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e dell'Osservatorio di cui all'art. 213 D.Lgs 50/2016 anche tramite i sistemi informatizzati delle Regioni e delle Province Autonome di cui all'art. 29 comma 4 del D.lgs 50/2016 e s.m.i.

SCHEDA A : PROGRAMMA BIENNALE DEGLI ACQUISTI DI FORNITURE E SERVIZI 2020-2021**C.I.S.A.P.****QUADRO DELLE RISORSE NECESSARIE ALLA REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA (1)**

TIPOLOGIA RISORSE	Arco temporale di validità del programma		
	Disponibilità finanziaria		Importo Totale
	2020	2021	
risorse derivanti da entrate aventi destinazione vincolata per legge	importo	importo	importo
risorse derivanti da entrate acquisite mediante contrazione di mutuo	importo	importo	importo
risorse acquisite mediante apporti di capitali privati	importo	importo	importo
stanziamenti di bilancio	215.862,49	583.082,74	798.945,23
finanziamenti acquisibili ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 31 ottobre 1990, n. 310, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 1990, n. 403	importo	importo	importo
risorse derivanti da trasferimento di immobili ex art.191 D.Lgs. 50/2016	importo	importo	importo
altro	importo	importo	importo
totale	215.862,49	583.082,74	798.945,23

Il Direttore Generale

Note

(1) I dati del quadro delle risorse sono calcolati come somma delle informazioni elementari relative a ciascun intervento di cui alla scheda B. Dette informazioni sono acquisite dal sistema (software) e rese disponibili in banca dati ma non visualizzate nel programma.

SCHEDA B : PROGRAMMA BIENNALE DEGLI ACQUISTI DI FORNITURE E SERVIZI 2020-2021
C.I.S.A.P.

ELENCO DEGLI ACQUISTI DEL PROGRAMMA

NUMERO INTERVENTO CUI (1)	Codice Fiscale Amministrazione	Prima annualità del programma (dati anno)	Ammuti nella prima annualità del programma (dati anno)	Acquisto complessivo di un lotto o di un gruppo di lotti (dati anno)	CUI in corso o in attesa di esecuzione dell'acquisto (dati anno)	Ambito applicativo funzionale (dati anno)	Settore	CPV (8)	DESCRIZIONE DELL'ACQUISTO	Livello di priorità (6)	Durata del contratto in mesi	Nuovo contratto in essere	STIMA DEI COSTI DELL'ACQUISTO						SOSTANZE E QUANTITÀ O SOGGETTO ACCREDITATO AL PROCEDURA DI AFFIDAMENTO (9)	Anno di variazione o modifica programma (11)	Note			
													Primo anno	Secondo anno	Costi su annualità successive	Totale (8)	Importo	Tipologia				valore	valore	valore
SP545800102000001	8564658010	2020	2020	no	no	no	servizi	8331200-4	servizio di assistenza scolastica per la preparazione di esami di maturità e di concorso di abilitazione a docenti di scuola secondaria di I grado di Roma e Viterbasas	1	30	no	€ 121.862,49	€ 101.862,74	€ 1.000,75	€ 204.824,99	€ 0,00	552003	COMUNE DI RIVOLI	Tabella B.2 X				
SP545800102000002	8564658010	2021	2021	no	no	no	servizi	8331200-4	servizio di assistenza scolastica per la preparazione di esami di maturità e di concorso di abilitazione a docenti di scuola secondaria di I grado di Roma e Viterbasas	1	30	no	€ 47.000,00	€ 47.000,00	€ 0,00	€ 94.000,00	€ 0,00							
SP545800102000003	8564658010	2021	2021	no	no	no	servizi	8331200-4	servizio di assistenza scolastica per la preparazione di esami di maturità e di concorso di abilitazione a docenti di scuola secondaria di I grado di Roma e Viterbasas	1	30	no	€ 47.000,00	€ 47.000,00	€ 0,00	€ 94.000,00	€ 0,00							
SP545800102000005	8564658010	2020	2020	no	no	no	servizi	8331300-5	servizio di assistenza scolastica per la preparazione di esami di maturità e di concorso di abilitazione a docenti di scuola secondaria di I grado di Roma e Viterbasas	1	24	no	€ 47.000,00	€ 226.000,00	€ 226.000,00	€ 718.840,99	€ 0,00							
													215.862,49	553.927,74	433.004,75	1.431.698,98	0,00							

Note:
 (1) Codice CUI = di amministrazione + prima annualità del primo programma nel quale l'intervento è stato inserito + programma di cui è parte prima annualità del primo programma
 (2) Indica il CUI per articolo 6 comma 4
 (3) Indica se l'acquisto è stato aggiudicato in base a un bando di gara pubblica o in base a un contratto di appalto di lavoro
 (4) Indica se l'acquisto è stato aggiudicato in base a un bando di gara pubblica o in base a un contratto di appalto di lavoro
 (5) Indica se l'acquisto è stato aggiudicato in base a un bando di gara pubblica o in base a un contratto di appalto di lavoro
 (6) Indica se l'acquisto è stato aggiudicato in base a un bando di gara pubblica o in base a un contratto di appalto di lavoro
 (7) Ripetere nome e cognome del responsabile del procedimento
 (8) Importo complessivo ai sensi dell'art. 6 comma 2, ivi inclusa la spesa eventualmente sostenuta anticipatamente alla prima annualità
 (9) Indica se l'acquisto è stato aggiudicato a titolo modificativo o a titolo di modifica in corso d'anno al senso dell'art. 7 comma 2 e 3. Tale campo, come la natura, non è applicabile in caso di modifica del programma
 (10) Indica se l'acquisto è stato aggiudicato a titolo modificativo o a titolo di modifica in corso d'anno al senso dell'art. 7 comma 2 e 3. Tale campo, come la natura, non è applicabile in caso di modifica del programma
 (11) Indica se l'acquisto è stato aggiudicato a titolo modificativo o a titolo di modifica in corso d'anno al senso dell'art. 7 comma 2 e 3. Tale campo, come la natura, non è applicabile in caso di modifica del programma

Tabella B.1
 1. priorità massima
 2. priorità media
 3. priorità minima
 Tabella B.2
 1. modifica art. 7 comma 8 lettera b)
 2. modifica art. 7 comma 8 lettera c)
 3. modifica art. 7 comma 8 lettera d)
 4. modifica art. 7 comma 8 lettera e)
 5. modifica art. 7 comma 9