

3.3 Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni del Personale

La presente sottosezione costituisce aggiornamento dell'annualità 2025 del Piano Triennale di Fabbisogno di personale 2024/2026, già approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 24.04.2024 e modificato con deliberazione n. 30 del 27.06.2024 e con delibera n. 51 del 30.12.2024. La consistenza del personale al 31.12.2024 era così composta:

Unità Organizzativa	Dirigente	EQ con ruolo di responsabilità	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Totali
C.S.S.A.C.	1 (Segretario Consortile F.F.)	2	17 (di cui n. 3 part-time)	16 (di cui n. 3 part-time)	9 (di cui n. 2 part-time)	45 (di cui n. 9 part-time)

Le premesse normative preliminari e indispensabili alla redazione del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale sono le seguenti:

- l'art. 31 D.Lgs. 267/2000, con riferimento alle prerogative ed alle funzioni dei i di Comuni;
- l'art. 33 del Decreto Legislativo 30/3/2001 n. 165 e s.m.i. che prevede:
 - “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
 - 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”.

Sulla base del citato art. 33:

- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali (sulla scorta degli obiettivi e dei compiti istituzionali dell'Ente) o della situazione finanziaria (sulla base delle risorse disponibili risultati dagli strumenti di programmazione finanziaria).

Dal raffronto tra i dipendenti in servizio e la dotazione organica vigente, non risultano situazioni di soprannumero di personale; per quanto riguarda eventuali situazioni di eccedenza, le stesse sono state verificate ed escluse.

Lo scenario normativo a cui fare riferimento al momento per l'identificazione delle regole assunzionali per i Consorzi per l'anno 2025 è quello previsto dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 “cd facoltà assunzionali proprie” che consente, nel rispetto del vincolo di finanza pubblica di cui all'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.

A tal proposito, per i Consorzi, le Unioni di Comuni e le Comunità Montane, non risulta infatti prorogata la disposizione di cui all'art. 3, comma 5-sexies, del D.L. n. 90/2014, che nel triennio 2022-2024 dava la possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sempre nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni potevano essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producevano il relativo turn-over.

Sul tema delle "facoltà assunzionali proprie" dei Consorzi, la legge di bilancio 2025, n. 207 del 30/12/2024, pubblicata in G.U. il 31/12/2024, ha inoltre introdotto una radicale modifica rispetto al rapporto tra processi di mobilità e creazione di spazi assunzionali. Infatti dal 2025, la mobilità in uscita genererà "spazio assunzionale" mentre, viceversa, la mobilità in entrata andrà ad erodere "spazi assunzionali". In buona sostanza la mobilità non è più "neutra" ma equivale a tutti gli effetti a cessazione (se in uscita) o a nuova assunzione (se in entrata).

Dato il nuovo meccanismo di turnover, pertanto, a partire dal 1/1/2025 questo Ente potrà solamente assumere a fronte delle cessazioni dell'anno precedente ma potrà procedere con qualsiasi strumento (concorso, mobilità, utilizzo graduatorie ecc.....).

Si potranno comunque portare a compimento le assunzioni già programmate nel 2024 a fronte di cessazioni avvenute in tale anno e non concluse entro il 31/12/2024.

Si richiamano nel presente documento le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione adottate nel corso degli anni in materia di organizzazione e programmazione delle risorse umane:

- C.A. n. 14 del 03.03.2016 ad oggetto: *"Programma triennale del fabbisogno di personale- Art. 6 D.lgs n. 165/2001 e s.m.i.- Rideterminazione dotazione organica relativo agli anni 2016-2017. Presa d'atto d'insussistenza di personale in eccedenza o in soprannumero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001"*;
- C.A. n. 31 del 20.10.2016 ad oggetto: *"Approvazione della Convenzione tra il Comune di Buttigliera d'Asti ed il Consorzio dei Servizi Socio Assistenziali del Chierese per l'utilizzo temporaneo presso il Comune di Buttigliera d'Asti di una unità di personale dipendente del C.S.S.A.C."*;
- C.A. n. 34 del 20.10.2016 - Modifica alla deliberazione suddetta, la n. 14 del 03.03.2016;
- C.A. n.42 del 30.11.2026 *"Programma triennale del fabbisogno di personale (periodo 2017-2019)"*;
- C.A. n. 16 del 13.07.2017 *Revisione dotazione organica, ricognizione annuale delle eccedenze di personale ed approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale- Anni 2018-2019-2020*;
- C.A. n. 5 del 01.03.2018 *Modifica del Piano triennale di bisogno del personale*;
- C.A. n. 12 del 17.04.2018 *Modifica del Piano triennale di bisogno del personale- Anni 2018-2019-2020*;
- C.A. n. 24 del 12.07.2018 *Modifica del Piano triennale di bisogno del personale- Anni 2018-2019-2020*;
- C.A. n. 25 del 12.07.2018 *Piano triennale del fabbisogno di personale periodo 2019-2021*;
- C.A. n. 42 del 15.11.2018 *Atto di indirizzo per la definizione dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative*;
- C.A. n. 26 del 30.05.2019 *Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2020-2021*;
- C.A. n. 40 del 26.09.2019 *Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2020-2021*;
- C.A. n. 41 del 26.09.2019 *Approvazione Convenzione ex art. 1, comma 124 L. 145/2018 e art. 14*;

- CCNL 22.10.2004 tra il Comune di Pino Torinese e il Consorzio dei Servizi Socio Assistenziali del Chierese per l'utilizzazione a tempo parziale di personale dipendente;
- C.A. n. 4 del 30.01.2020 Piano del Fabbisogno del Personale 2020/2022 -Integrazione;
- C.A. n. 20 del 30.07.2020 Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2021-2022;
- C.A. n. 19 del 22.04.2021 Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023;
- C.A. n. 28 del 27.07.2021 Modifica al Piano del Fabbisogno del personale 2021_2023;
- C.A. n. 18 del 09.06.2022 Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 (Art. 6 del D.Lgs 165/2001).
- C.A. n. 13 del 29.06.2023 approvazione PIAO 2023/2025 con modifica al Piano del Fabbisogno del Personale
- C.A. n. 22 del 23.11.2023 modifica PIAO 2023/2025 con modifica al Piano del Fabbisogno del Personale.
- C.A. n. 7 del 24.04.2024 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026. Approvazione.”.
- C.A. n. 30 del 27.06.2024 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 - 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale - anno 2024 - Modifica.
- C.A. n. 51 del 30.12.2024 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 - Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano - Aggiornamento e integrazione alla Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale - anno 2024. Modifica.

Il Consorzio garantisce il rispetto delle limitazioni imposte circa la spesa del personale in quanto rispetta i limiti di spesa di cui al comma 562 art.1 L.296/2006, ora art. 3 comma 121 della legge finanziaria anno 2008, così come modificato dall'art. 76 comma 2 della legge n. 133 del 06/08/08 e dal comma 11 dell'art. 4-ter della l. 44/2012, a tal proposito il limite di spesa per il personale è pari ad € 1.797.606.60.

La tabella seguente illustra il rispetto dei limiti di spesa di personale da parte del Consorzio:

anno	Spesa di personale prevista
2025	1.624.986,32 €
2026	1.632.886,31 €
2027	1.632.886,31 €

La spesa per la contrattazione decentrata integrativa 2025 tiene conto del disposto di cui all'art. 23, comma 2 D. Lgs. 75/2017; sono fatti salvi eventuali incrementi previsti dalla legge o contrattazione nazionale (ad es. art. 16, commi 4 e 5 D.L. 98/2011, conv. L.111/2011).

Verifica delle condizioni

L'attuale facoltà assunzionale del Consorzio è al momento condizionata dai seguenti presupposti normativi:

Approvazione documenti di Bilancio: (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, conv. in legge 7/8/2016, n.160).

Gli enti territoriali, nel caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale - ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto - fino a quando non abbiano adempiuto ai suddetti adempimenti.

Rilevazione annuale delle eccedenze (art. 33 del D. Lgs.165/2001):

Ai sensi dell'art. 16 della l. 183/2011 che ha modificato l'art. 33 D. lgs. 165/2001, nell'Ente non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria e in eccedenza. Pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare le procedure per la dichiarazione di esubero.

Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale: art. 6, comma 6, del Dlgs 165/2001 "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";

Programmazione delle cessazioni e delle assunzioni dal servizio nel triennio 2025-2027

Le cessazioni intervenute nel 2024 saranno sostituite in ottemperanza alla normativa in materia vigente, si prevede di ricorrere all'istituto della mobilità o a graduatorie in corso di validità di altre Amministrazioni pubbliche ovvero tramite concorso pubblico. Pertanto, nell'anno 2025 sono previste le seguenti assunzioni:

Assunzioni	Anno 2025	Modalità di Reclutamento
n. 1 Operatore Socio Sanitario (Area degli Operatori Esperti)	dal 01.05.2025	Graduatoria concorsuale
n. 1 Istruttore Amministrativo (Area degli Istruttori)	dal 01.05.2025	Mobilità
n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile (Area degli Istruttori)	dal 01.05.2025	Mobilità
n. 1 Assistente Sociale (Area dei Funzionari e delle E. Q.)	dal 01.05.2025	Graduatoria concorsuale

=====

Il Consorzio ha aderito all'avviso pubblico *“Manifestazione di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un’ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà”*.

L’Avviso, rivolto agli Ambiti Territoriali Sociali (ATS), è finalizzato a individuare la consistenza al 30 giugno 2024 e il fabbisogno per il prossimo triennio, sull’intero territorio di ambito, per le seguenti figure professionali, da impegnare a tempo pieno e in modo esclusivo e dedicato nelle attività connesse alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali: 1. Funzionario Amministrativo; 2. Funzionario Contabile –Economico finanziario/Funzionario esperto di rendicontazione; 3. Funzionario Psicologo; 4. Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico/Pedagogista.

Il Ministero del Lavoro e Delle Politiche Sociali, nell’ambito della Priorità 1 “Sostegno all’inclusione sociale e lotta alla povertà” del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027, gestirà la procedura centralizzata di selezione e le risorse necessarie alla loro assunzione per il prossimo triennio.

Recentemente è stato pubblicato il Decreto Direttoriale n.40 del 14 03 2025. con cui sono state accettate le istanze di adesione presentate dagli Ambiti Territoriali Sociali. All’Ambito Territoriale del Chierese sono state assegnate le seguenti risorse:

INCREMENTO CAPACITA’ ATS DECRETO DIRETTORIALE N. 40 DEL 14.03.2025			
Figure Professionali	Unità da assumere	Decorrenza prevista	Durata rapporto tempo determinato
Funzionario Amministrativo	1	Settembre 2025	3 anni
Funzionario Contabili	1	Settembre 2025	3 anni
Psicologo	2	Settembre 2025	3 anni
Educatori pedagogisti	2	Settembre 2025	3 anni

Costo annuale complessivo per le sei figure professionali: **€ (36.366,22 X 6) 218.197,32. Le assunzioni sono etero finanziate e, pertanto, la relativa spesa viene posta in deroga ai vigenti vincoli in materia assunzionale.**

=====

Trasformazione da part time a tempo pieno	Anno 2025	Modalità di Reclutamento
n.1 Istruttore Amministrativo Contabile		Passaggio da part-time al 75% a full time*

* L'Ente valuterà alla luce dei vincoli assunzionali posti dalla normativa di settore, la possibilità di espansione del tempo lavoro al 100% di detta unità al fine di potenziare il servizio finanziario.

Programmazione delle cessazioni e delle assunzioni dal servizio nel triennio 2025/2027

Cessazioni	Anno 2025	Modalità di Reclutamento	Decorrenza sostituzione
n.1 Educatore Professionale (Area dei Funzionari di Elevata Qualificazione)	01.04.2025	Graduatorie concorsuali.	01.01.2026

Anno 2026

Pensionamenti	Anno 2026	Modalità di Reclutamento	Decorrenza sostituzione
n. 1 Collaboratore Amministrativo (Area degli Operatori Esperti)	25.06.2026	Graduatorie concorsuali	01.01.2027

Nel caso di ulteriori cessazioni si provvederà alla sostituzione con figure di pari profilo professionale salvo diversa valutazione e previa modifica della presente programmazione.

In ottemperanza al CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022, il Consorzio prevede di ricorrere alla valorizzazione di risorse interne in possesso dei necessari requisiti di competenza, conoscenza e capacità comportamentali nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, attraverso le progressioni verticali di carriera (progressioni tra le Aree) con riferimento alle seguenti figure:

Figura professionale attuale	Progressione Verticale	Decorrenza
n. 4 Educatori Professionali (Area degli Istruttori)	n. 4 Educatori Professionali (Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni)	Entro il 31.12.2025
n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile (Area degli Istruttori)	n. 1 Funzionario Amministrativo/Contabile (Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni)	Entro il 31.12.2025

La procedura relativa alle figure degli Educatori è in corso di svolgimento e si prevede che si concluda entro il primo semestre del 2025

In merito al DL 80/2021 (convertito con L. 113/2021) nel 2023 il Consorzio ha effettuato la registrazione sul portale <https://www.inpa.gov.it/>, che risulta essere una porta di accesso per il reclutamento del personale della PA rivolta a cittadini e Pubbliche Amministrazioni. Tutte le procedure selettive per l'assunzione di personale vengono svolte previa pubblicazione di specifico avviso nella suddetta piattaforma oltrechè nella sottosezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale dell'Ente.

Assistente Sociale

L'art. 1, comma 797 della L 178/2020 (Legge di Bilancio per il 2021) ha previsto il "*Potenziamento del sistema dei Servizi Sociali Territoriali*" attraverso la concessione di un contributo economico statale per l'assunzione a tempo indeterminato di Assistenti Sociali da parte degli AMBITI SOCIALI TERRITORIALI (ATS) e dei Comuni che ne fanno parte in ragione del numero di Assistenti Sociali impiegati e in proporzione alla popolazione residente.

Il predetto contributo ha natura strutturale e ciascun Ambito ha diritto al contributo per il potenziamento del Sistema dei Servizi Sociali attraverso nuove assunzioni di Assistenti Sociali, fintanto che il numero di Assistenti Sociali in proporzione ai residenti si manterrà al di sopra delle soglie previste dalla vigente normativa (€ 40.000= annui per ogni Assistente Sociale assunto se il rapporto è fino a 1/5000, € 20.000= se il rapporto è fino a 1/4000), vale a dire che per beneficiare del contributo statale al di sopra gli Ambiti devono garantire con risorse proprie il rapporto di *1 Assistente Sociale per 6.500 abitanti residenti*.

Nella seguente tabella viene rappresentata la dotazione organica di Assistenti Sociali del Consorzio alla data del 31.03.2025:

Area	Qualifica	In servizio al 31.03.2025	Maschi	Femmine
Funzionari ed EQ	Assistenti Sociali	17 di cui: 14 a tempo pieno, 3 part-time.	3	14

Il contributo per l'assunzione degli Assistenti Sociali è attribuito dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.

Si evidenzia inoltre che l'art. 1 comma 801 della citata L. 178/2020, come modificato dalla Legge di bilancio 2022, prevede la possibilità di derogare ai vincoli di contenimento della spesa di personale per l'assunzione di Assistenti Sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, effettuate a valere su una delle due citate fonti di finanziamento (di cui ai commi 792 e 797) sempre che ne sussistano le condizioni richiamate dalla predetta normativa, ossia che per le assunzioni finanziate con questi contributi si applica la disciplina prevista dall'art. 57 comma 3-septies del DL 104/2020 in base al quale le spese di personale etero-finanziate e le corrispondenti entrate non rilevano ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal D.M. del 17/03/2020 per la definizione delle capacità assunzionali degli Enti locali.

Il Consorzio al momento non ha ricevuto comunicazione dell'importo assegnato ai sensi della normativa sopra richiamata. Al ricevimento di detta comunicazione si provvederà all'assunzione di personale di detta qualifica professionale (Assistenti Sociali per attività territoriali) nei limiti delle assegnazioni ricevute.

Educatore Professionale

Secondo il CCNL sottoscritto il 16/11/2022 il profilo di Educatore Professionale (EP) è uno dei profili ad esaurimento in quanto il profilo di EP rientra nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni. Pertanto gli Educatori Professionali, collocati nella ex Categoria C, nei limiti delle risorse disponibili, dovrebbero progredire nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.

Secondo l'art. 13 comma 6 del CCNL del 16/11/2022: *"in applicazione all'art. 52 comma 1bis, penultimo periodo del D. Lgs. 165/2001 al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, in fase di applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il 31 dicembre 2025, la progressione tra le Aree potrà aver luogo con procedure valutative in cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza"*.

Secondo l'art. 13 comma 8 del CCNL del 16/11/2022: *"le progressioni del comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salario dell'anno 20218, relativo al personale destinatario del presente CCNL"*.

Secondo l'art. 93 comma 1 del CCNL del 16/11/2022: *"per il personale educativo, docente ed insegnante di cui alla presente Sezione, inquadrato nell'Area degli Istruttori, secondo la Tabella (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, la disciplina di cui all'art. 13 comma 6 (Norme di prima applicazione) del presente CCNL è finanziata anche con le risorse di cui all'art. 13 comma 8 (Norme di prima applicazione)"*.

=====

ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE

A seguito delle dimissioni dall'incarico presentate dal **Direttore del Consorzio**, formalizzate in data 7/8/2025 prot...8778, aventi effetto dal 1/9/2025, si rende necessario il ricorso ad una forma flessibile di assunzione della figura del Direttore stesso mediante accordo convenzionato ai sensi dell'art.36 del CCNL 16/7/2024, demandando la previsione delle modalità di nuova copertura del posto ad un successivo atto di modifica della presente programmazione, in esito ad eventuale consultazione e coordinamento con l'Organo Assembleare.

Il relativo rapporto di lavoro a tempo determinato viene previsto per una durata di mesi due, eventualmente rinnovabili alla scadenza previo accordo tra le parti, per un tempo lavoro previsto pari al 20% del totale. La spesa viene finanziata a seguito dei risparmi derivanti dalla cessazione dall'incarico del Direttore titolare.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile:

Per quanto concerne la spesa di personale relativa a forme di lavoro flessibile, la previsione per il 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 120.477.

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025 (MESI 4): Euro 22.802,40