

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. 15 del 03.04.2025 e modificato con deliberazione n. 27 del 04/09/2025, con delibera n. 33 11/11/2025 e n. 42 del 31.12.2025. La consistenza del personale al 31.12.2025 era così composta:

Unità Organizzativa	Dirigente	EQ con ruolo di responsabilità	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Totali
C.S.S.A.C.	1	2	22 (di cui n. 4 part- time)	14 (di cui n. 2 part- time)	9 (di cui n. 3 part-time)	48 (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 rilevin o comunque ecce- denze 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 Dipar- timento 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 con- tratto 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 Con- sorzi per l’anno 2026 è quello previsto dall’art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 “cd facoltà as- sunzionali proprie” che consente, nel rispetto del vincolo di finanza pubblica di cui all’art. 1, comma 562, della leg- ge 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 disposi- zione di cui all’art. 3, comma 5-sexies, del D.L. n. 90/2014, che nel triennio 2022-2024 dava la possibilità di compu- tare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sempre nel rispetto della pro- grammazione 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 assun- zioni 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).

In conformità alle disposizioni introdotte dalle recenti manovre di finanza pubblica (Legge di Bilancio 2025 e 2026), a decorrere dal 1° gennaio 2025 questo Ente ha dato corso alle facoltà assunzionali nel rispetto dei nuovi limiti di turnover fissati dalla legge (attualmente pari al 100% delle cessazioni dell'anno precedente per gli enti soggetti a limitazione). Le assunzioni potranno essere effettuate tramite le diverse modalità previste dall'ordinamento (concorso pubblico, mobilità volontaria, scorrimento di graduatorie). Resta salva la possibilità di perfezionare le assunzioni già programmate e autorizzate per l'annualità 2025, i cui processi non si siano conclusi entro il 31/12/2025, a valere sui resti assunzionali del triennio precedente.

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.
- C.A. n. 15 DEL 03.04.2025 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025- 2027, in coerenza con gli obiettivi delineati per il triennio nei documenti programmatori dell'Ente;
- C.A. n. 27 del 04.09.2025 Sezione 3 -Organizzazione e Capitale Umano - del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 MODIFICA N. 1.
- C.A. n. 33 del 11.11.2025 - Sezione 3 -Organizzazione e Capitale Umano - del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, MODIFICA N. 2.
- C.A. n. 42 del 31.12.2025 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025- 2027Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano MODIFICA N. 3.

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
2026	1.606.505,49 €
2027	1.486.934,92 €
2028	1.486.934,92 €

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 2026-2028

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	Giugno 2026	3 anni
Funzionario Contabili	1	Giugno 2026	3 anni
Psicologo	2	Giugno 2026	3 anni
Educatori pedagogisti	2	Giugno 2026	3 anni

In data 05.12.2025 in occasione di un webinar informativo organizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in collaborazione con ANCI, è stato comunicato agli Enti Gestori che il costo annuale complessivo per le sei figure professionali: € (47.175,30 X 6) 283.051,80. Le assunzioni sono etero finanziate e, pertanto, la relativa spesa viene posta in delega ai vigenti vincoli in materia assunzionale.

Trasformazione da part time a tempo pieno	Anno 2026	Modalità di Reclutamento
n.1 Istruttore Amministrativo Contabile	01.09.2026	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 dal servizio nel triennio 2026/2028

Cessazioni	Anno 2025	Modalità di Reclutamento	Decorrenza sostituzione
n.1 Educatore Professionale (Area dei Funzionari di Elevata Qualificazione)	01.04.2025	Mobilità/Guaduatorie concorsuali.	01.06.2026

Anno 2025 fabbisogno già approvato nel corso dell'anno 2025 in corso di attuazione

Cessazioni/pensionamenti	Anno 2025	Modalità di Reclutamento	Decorrenza sostituzione
n. 1 Direttore a tempo indeterminato	01.09.2025	Procedura di Concorso conclusa ad aprile 2026	Maggio 2026
n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile (Area degli Istruttori) al 75%	17.12.2025	Guaduatorie concorsuali	01.09.2026

Anno 2026

Cessazioni/pensionamenti	Anno 2026	Modalità di Reclutamento	Decorrenza sostituzione
n. 1 Collaboratore Amministrativo (Area degli Operatori Esperti)	25.06.2026	Mobilità interna	01.07.2026
n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile (Area degli Istruttori)	31.08.2024 (figura non sostituita nel 2025)	Guaduatorie concorsuali	01.09.2026
n.1 Assistente Sociale (Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni)	17.05.2026	Guaduatorie concorsuali	01.12.2026
n. 1 Educatore Professionale (Area dei Funzionari di Elevata Qualificazione)	31.03.2026	Guaduatorie concorsuali	01.01.2027
n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile con Elevata Qualificazione	31.08.2026	Comando presso Corte dei Conti Piemonte – sezione Procura Generale	Dal 01.09.2026 al 31.08.2027 con possibilità di proroga

Con riferimento al Funzionario Amministrativo Contabile con Elevata Qualificazione in comando presso la Corte dei Conti dal 01.09.2026, l'Ente garantirà la continuità dell'azione amministrativa e la copertura della temporanea carenza di organico ricorrendo a forme flessibili di assunzione. Tale attivazione trova piena sostenibilità finanziaria in quanto la relativa spesa sarà compensata dal corrispondente rimborso in entrata che la Corte dei Conti provvederà a versare a favore di questo Consorzio.

Anno 2027

Pensionamento	Anno 2027	Modalità di Reclutamento	Decorrenza sostituzione
n. 1 Collaboratore Amministrativo (Area degli Operatori Esperti)	26.12.2027	Mobilità esterna	01.01.2028

In merito all'anno 2028, ad oggi non sono previsti pensionamenti.

Programmazione delle assunzioni dal servizio nel triennio 2026/2028

Assunzioni	Anno 2026	Modalità di Reclutamento	Decorrenza sostituzione
n. 1 Assistente Sociale (PUA) (Area dei Funzionari di Elevata Qualificazione)	01.06.2026	Graduatorie concorsuali	01.06.2026 spesa etero finanziata

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

Al fine di garantire la continuità dei servizi e sopperire a eventuali carenze di organico derivanti da cessazioni o mobilità, il Consorzio si riserva la facoltà di ricorrere all'istituto dello scavalco condiviso o d'eccedenza in convenzione con altri Enti Locali, per l'utilizzo di personale amministrativo o tecnico.

Al fine di assicurare la piena funzionalità dei servizi e la continuità dell'azione amministrativa, il Consorzio prevede la possibilità di ricorrere a tipologie contrattuali di lavoro flessibile. Tale facoltà è finalizzata a rispondere tempestivamente a esigenze di carattere straordinario, stagionale o temporaneo, nonché a fronteggiare sopravvenute necessità organizzative che non possono essere soddisfatte esclusivamente attraverso la dotazione organica a tempo indeterminato.

L'attivazione di tali forme di lavoro flessibili avverrà nel rigoroso rispetto dei vincoli finanziari vigenti per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, quali (a titolo non esaustivo):

- ✓ il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 14, c. 1 del CCNL 22.01.2004 - ex art.1 comma 124 della legge 145/2018;
- ✓ assunzioni a tempo determinato mediante concorso o utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
- ✓ somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- ✓ tirocini formativi e di inserimento lavorativo;
- ✓ attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;
- ✓ prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;
- ✓ comando;

In ottemperanza al CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022, il Consorzio ha provveduto 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)	Dal 01.10.2025

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 di approvazione del PIAO

Area	Qualifica	In servizio al 31.03.2026	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 eterofinanziate 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

Ai sensi del CCNL sottoscritto il 16/11/2022, il profilo di Educatore Professionale (EP) è considerato a

esaurimento, poi- ché la figura professionale dell'EP è ora organicamente ricompresa nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Pertanto, nel corso del 2025 e nei limiti delle risorse disponibili, n. 4 unità di personale già inquadrato come Educatori Professionali (ex categoria C) sono progredite nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

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 pre- sente 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)"*.

Educatori Professionali in forza presso il Consorzio alla data di approvazione del PIAO

	Ex Categoria C	Ex Categoria D
Educatori Professionali totali n. 10 di cui	5	n. 4 unità: progressione verticale dall'ex categoria C all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. n. 1 unità: già inquadrata nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D).