

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 1, 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025: TOTALE: n. <u> 25 </u> unità di personale <i>di cui:</i> n. <u> 25 </u> a tempo indeterminato n. <u> </u> / <u> </u> a tempo determinato n. <u> 24 </u> a tempo pieno n. <u> 1 </u> a tempo parziale (con modifica percentuale part time nel corso del 2025 da 19 ore settimanali a 30 ore) A queste risorse si aggiunge il Direttore Generale, attualmente dirigente a tempo pieno di altro ente con incarico fuori orario ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1 comma 557 L. n. 311/2004 e il Segretario consortile SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. <u> 18 </u> Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione <i>così articolate:</i> n. <u> 4 </u> con profilo di Funzionario Amministrativo/contabile
--	---	--

		<p>n. <u>14</u> con profilo di Funzionario Sociale</p> <p>n. <u>6</u> Area degli Istruttori <i>così articolate:</i></p> <p>n. <u>6</u> con profilo di Istruttore Amministrativo/contabile</p> <p>n. <u>1</u> Area degli Operatori Esperti <i>così articolate:</i></p> <p>n. <u>1</u> con profilo di Operatore Amministrativo Esperto</p>								
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Verificata l'inapplicabilità per le forme associative delle disposizioni di cui all'articolo 33, D.L. n. 34/2019 (cd "Decreto crescita"), convertito in L. n. 58/2019 e al successivo decreto ministeriale applicativo 17 marzo 2020, che hanno permesso ai comuni "virtuosi" di superare la regola del turnover per le assunzioni di personale, il CISS, quale ente non sottoposto al patto di stabilità interno, continua a determinare le proprie facoltà assunzionali sulla base delle disposizioni dell'articolo 1, comma 562 L. n. 296/2006, secondo le quali si può procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno.</p> <p>A partire dall'anno in corso non sono state confermate le modifiche introdotte all'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, dai DD.LL. n. 4/2019 e n. 4/2022 fino a fine 2024, pertanto non è più possibile aggiungere anche le cessazioni programmate nell'anno in corso.</p> <p>A determinare le facoltà assunzionali concorrono, inoltre, i resti assunzionali derivanti dalle cessazioni non sostituite a partire dall'anno 2008 (delibera Corte dei Conti sezioni riunite n. 52/CONTR/2010).</p> <p>Al 31.12.2024 il turnover a partire dal 2008 è di 30 cessazioni e 28 assunzioni (comprehensive delle due progressioni verticali effettuate a fine 2024 a fronte di capacità assunzionali), pertanto i resti assunzionali sono pari a 4 unità come si evince dalla tabella qui sotto riportata:</p> <table data-bbox="1052 1260 1792 1412" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>Cessazioni</th> <th>Assunzioni</th> <th>Resti assunzionali</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2008</td> <td></td> <td>0</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Anno	Cessazioni	Assunzioni	Resti assunzionali	2008		0	
Anno	Cessazioni	Assunzioni	Resti assunzionali							
2008		0								

		2009	0	0	0
		2010	1	0	0
		2011	0	0	1
		2012	0	0	1
		2013	0	0	1
		2014	3	1	0
		2015	0	0	3
		2016	1	0	3
		2017	3	2	2
		2018	1	1	4
		2019	1	2	4
		2020	2	3	3
		2021	7	5	5
		2022	3	5	3
		2023	4	3	4
		2024	4	6	2
		2025	2	2	2
		<p>La programmazione dei fabbisogni risulta compatibile con i vincoli definiti dall'articolo 1, comma 562 L. n. 296/2006, tenuto conto della mancata conferma delle modifiche introdotte all'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, dai DD.LL. n. 4/2019 e n. 4/2022 in merito alla possibilità di sostituzione del personale cessato nell'anno e della delibera della Corte dei Conti sezioni riunite n. 52/CONTR/2010 in merito ai resti assunzionali, nonché delle deroghe introdotte dalla legge n. 178/2020 (legge di bilancio 2021).</p> <p>A tale proposito si rammenta che i commi 797/804 della suddetta legge, riguardanti il potenziamento del servizio sociale attraverso l'assunzione di Assistenti Sociali a tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definiscono in un assistente sociale ogni 5.000 abitanti il livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali (LEPS), prevedendo altresì come ulteriore obiettivo il livello di servizio di un assistente sociale ogni 4.000 abitanti; - prevedono per gli ambiti territoriali di cui all'articolo 8 L. n. 328/2000 un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000 e un ulteriore contributo paria 20.000 euro annui 			

		<p>per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000;</p> <ul style="list-style-type: none">- stabiliscono che i contributi, ripartiti con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla base dei dati consuntivi e previsionali trasmessi da ogni ambito territoriale, sono erogati annualmente a valere sulle risorse del Fondo per la Lotta alla Povertà e sono strutturali per cui vengono mantenuti fintanto che ne perdurano le condizioni;- infine prevedono che le sopracitate assunzioni di assistenti sociali, per la parte finanziata dal contributo statale, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020, convertito, con modificazioni, in L. n. 126/2020 possano essere effettuate nel rispetto dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della L. n. 296/2006. <p>Tra la fine del 2025 e l'inizio del 2026, il Consorzio, per superare lo stallo derivante dall'impossibilità per le forme associative di applicare l'articolo 33 del D.L. 34/2019 e quindi di poter individuare senza dubbi il rispetto del limite assunzionale di cui al comma 801 L. n. 178/2020 anche dopo l'apertura introdotta dall'articolo 1 Legge 104/2024, decideva di esplorare la possibilità della cessione di spazi assunzionali da parte dei Comuni consorziati, sebbene la norma sia espressamente prevista solo per le Unioni di Comuni e non per tutte le forme associative.</p> <p>La risposta del Ministero dell'Interno ad un apposito quesito presentato dall'ente in merito a questo argomento ha aperto una possibilità al superamento della problematica. Il Ministero ha confermato l'impossibilità per i Consorzi di ottenere spazi assunzionali da parte dei Comuni, ma, citando una pronuncia della sezione controllo della Corte dei conti del Veneto (delibera 136/2025) ha precisato che le assunzioni stabili di assistenti sociali necessarie a rispettare i LEPS sono etero-finanziate e fuori dai limiti ordinari e pertanto anche i Consorzi possono effettuarle senza erodere la propria capacità assunzionale, purché vi sia la copertura con risorse dedicate.</p> <p>Alla luce di questa risposta si ritiene che le assunzioni a tempo indeterminato necessarie per raggiungere il LEPS di un Assistente Sociale ogni 5.000 abitanti (a partire dal rapporto di 1 Assistente Sociale ogni 6.500 abitanti), interamente eterofinanziate dal contributo previsto dal comma 797, non erodono le capacità assunzionali dell'ente.</p> <p>La programmazione comunicata al Ministero per la determinazione della quota di risorse prenotate per l'anno in corso e per le annualità successive prevede pertanto la sostituzione nell'anno in corso dell'Assistente Sociale cessata nel mese di gennaio 2026. La suddetta assunzione consentirà a regime di raggiungere il LEPS di una Assistente Sociale a Tempo indeterminato ogni 5.000 abitanti.</p> <p>Aderendo al concetto sopra esposto che le assunzioni per raggiungere il LEPS di cui al comma 797 non erodono le capacità assunzionali, nel corso del 2026 sarà anche possibile, nel rispetto dei vincoli</p>
--	--	---

assunzionali ordinari di cui al comma 562, procedere all'assunzione delle due Assistenti Sociali a tempo indeterminato da destinare all'attivazione dei punti unici di accesso (PUA). Le spese per le suddette assunzioni saranno finanziate almeno per un biennio nell'ambito delle risorse FNA 2022/2024, ma il Piano nazionale per la non autosufficienza 2023/2025 conferma i finanziamenti anche per il successivo triennio, pertanto le assunzioni non incidono sugli equilibri di bilancio per l'orizzonte temporale del bilancio di previsione. Da un punto di vista strettamente tecnico, però va detto che le modifiche normative già auspiccate nel Piano per la non Autosufficienza 202/2024 che consentirebbero di considerare strutturali le risorse finanziarie destinate alle assunzioni per i PUA permettendo di superare il comma 562, non sono al momento state approvate e pertanto si ritiene che le stesse rientrino nei limiti ordinari.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Il tetto di spesa alle assunzioni è invece rappresentato, sempre ai sensi del sopracitato comma 562. L. n. 296/2006, dalla spesa di personale dell'anno 2008, al lordo degli oneri riflessi a carico ente e dell'IRAP. Verificato che la spesa di personale derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, sia per l'anno 2026 che calcolata a regime, dopo la sostituzione anche del personale cessato nell'anno in corso (che sarà possibile solo nel 2027) è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006, come si può vedere dalla tabella che segue:

SPESA PERSONALE ANNO 2008 AL LORDO ONERI RIFLESSI E IRAP ESCLUSA SPESA LEGGE 68	€ 1.081.319,43
SPESA PREVISTA ANNO 2026 AL LORDO ONERI RIFLESSI E IRAP ESCLUSI RINNOVI CONTRATTUALI POST 2008, SPESA LEGGE 68 E SPESE TEMPI DETERMINATI QSFP E ASSISTENTI SOCIALI T.I. FINANZIATI DA CONTRIBUTI COMMA 801 L. 178/2020	€ 986.912,55
SPESA PREVISTA A REGIME DOPO ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE 2026/28 AL LORDO ONERI RIFLESSI E IRAP ESCLUSI RINNOVI CONTRATTUALI POST 2008, SPESA LEGGE 68 E SPESE TEMPI DETERMINATI QSFP E ASSISTENTI SOCIALI T.I. FINANZIATI DA CONTRIBUTI COMMA 801 L. 178/2020	€ 949.912,55

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il tetto di spesa per il lavoro flessibile deriva dall'articolo 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, come modificato dalla successiva evoluzione normativa, il quale prevede che:

- a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- tali disposizioni costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
- per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 le sopracitate limitazioni non si applicano e la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- I limiti non si applicano nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

Tra le deroghe alla disciplina generale di cui al sopracitato articolo 9 comma 28, utilizzate per le assunzioni di assistenti Sociali a tempo determinato a valere sulle risorse vincolate della “Quota Servizi Fondo Povertà” vanno considerate le disposizioni dell'articolo 1, comma 200 L. n. 205/2017, il quale prevede che: *”Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni, secondo quanto stabilito dall'articolo 14, comma 27, lettera g), del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti della metà delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”*

A fine 2024 il CISS ha inoltre aderito alla 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 - Triennio 2025-2027”, che prevedeva il sostegno alle assunzioni, da parte degli ATS, a tempo pieno e determinato per la durata di tre anni, di personale specialistico con qualifica di Funzionario impiegato, in modo esclusivo e dedicato, nelle attività connesse alla corretta implementazione e attuazione

del sistema integrato di interventi e servizi sociali e i cui costi gravano sul PN Inclusion e lotta alla povertà 2021 - 2027 per l'intero triennio dell'assunzione.

Con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 40 del 14.03.2025 all'ATS "Chivasso sono state assegnate le 2 figure professionali richieste e precisamente n 1 Funzionario Amministrativo e n. 1 Funzionario Contabile – Economico finanziario / Funzionario esperto di rendicontazione e con deliberazione CdA n.16 del 14.04.2025 è stato confermato l'impegno a provvedere all'inserimento delle predette assunzioni nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027. Tali assunzioni sono completamente eterofinanziate e conseguentemente non sono rilevanti ai fini del rispetto del tetto di spesa di personale di cui al comma 562 L. n. 296/2006, né del tetto della spesa per lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010;

Dato atto che la rimanente spesa di personale assunta o di cui si prevede l'acquisizione mediante forme di lavoro flessibile per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

SPESA PER LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	€ 96.997,90
SPESA PER LAVORO FLESSIBILE PER L'ANNO 2026 ESCLUSE SPESE TEMPI DETERMINATI IN DEROGA AI SENSI ART. 1, COMMA 200, L. n. 205/17 O FINANZIATI DA FONDI EUROPEI	€ 96.020,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001 dispone che: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”.*

		<p>Verificato che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale; - questo ente non presenta dipendenti in soprannumero e/o in eccedenza e che, pertanto, non è tenuto all'attuazione delle procedure relative agli esuberi di personale previste dall'articolo 33 D. Lgs. n. 165/2001. <p>a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere</p> <p>Atteso che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione; - l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei 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 non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; <p>Si attesta che il CISS non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <ul style="list-style-type: none"> - stima del trend delle cessazioni: <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, sono avvenute o si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 Funzionario sociale – Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni per dimissioni, con diritto alla conservazione del posto
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - n. 1 Funzionario amministrativo/contabile – Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni per collocamento a riposo - n. 2 Istruttori Amministrativo/Contabili per collocamento a riposo <p>ANNO 2027</p> <p>E' prevista la cessazione del Funzionario Sociale Responsabile del Servizio Minori e Adulti, che raggiunge il limite di età per la pensione di vecchiaia, ma al momento le dimissioni non sono ancora formalizzate.</p> <p>ANNO 2028: nessuna cessazione prevista</p> <ul style="list-style-type: none"> - stima dell'evoluzione dei fabbisogni: <p style="text-align: center;"><u>FABBISOGNO 2026</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nel mese di gennaio 2026 è stata bandita una procedura di mobilità ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001, già prevista nel piano dei fabbisogni 2025/2027 finalizzata all'assunzione di un Istruttore Amministrativo/Contabile per il Servizio Economico/Finanziario e Personale. La procedura si è conclusa a inizio marzo e l'assunzione è prevista a partire dal 1° maggio. - A seguito della cessazione a gennaio 2026 di n. 1 Funzionario Sociale (Assistente Sociale) a tempo pieno e indeterminato operante presso l'Area Servizio Sociale Professionale, si prevede la sua sostituzione con una unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato, da individuare mediante scorrimento della graduatoria ovvero con concorso pubblico. La sostituzione, alla luce di quanto sopra riportato, può essere effettuata in corso d'anno in quanto necessaria per raggiungere un LEPS, finanziato in modo strutturale e dunque in deroga rispetto ai vincoli assunzionali ordinari. - A seguito del medesimo concorso e alla luce di quanto meglio descritto nella parte dedicata ai vincoli assunzionali, è prevista anche l'assunzione dei due Funzionari Sociali da destinare ai Punti Unici di Accesso (PUA). Una delle due assunzioni sarà possibile una volta decorso il periodo di conservazione del
--	--	---

		<p>posto. Le capacità assunzionali residue derivano dalla diversa interpretazione del comma 801 L. n. 178/2020 effettuata grazie alla risposta ricevuta dal Ministero dell'Interno ad un quesito posto dall'ente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per l'anno in corso è previsto il prolungamento fino al 31 dicembre del contratto di somministrazione, attivato a ottobre 2025 e attualmente in scadenza nell'estate, in attesa di poter procedere, a partire da gennaio 2027, alla sostituzione dell'unità di personale cessata nel 2026. - Attraverso lo scorrimento della graduatoria del concorso per Funzionari sociali che il CISS espletterà a breve, si intende procedere altresì all'assunzione di n. 2 Funzionari Sociali (Assistenti Sociali) a tempo pieno e determinato della durata di 36 mesi a valere sulle risorse vincolate della Quota Servizi Fondo Povertà annualità 2024 e 2025. Le suddette spese sono in deroga ai tetti delle spese di personale e delle spese per il lavoro flessibile, ai sensi dell'articolo 1, comma 200 L. n. 205/2017. - Infine, è prevista l'assunzione, già inserita nel piano dei fabbisogni 2025/2027, a tempo pieno e determinato per la durata di tre anni del personale assegnato con DM n. 40/2025 e precisamente: <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 Funzionario Amministrativo - n. 1 Funzionario Contabile – Economico finanziario / Funzionario esperto di rendicontazione a seguito dell'assegnazione delle risorse da parte del MLPS Tali assunzioni saranno interamente finanziate con risorse del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021/2027 e avranno corso, qualora vi siano idonei interessati, entro il corrente mese di giugno. L'assunzione dovrà essere preceduta da un adeguamento della declaratoria dei profili vigenti nell'ente. Trattandosi di profili molto specifici che saranno utilizzati soltanto per queste figure, si è valutato di attenderne l'assegnazione prima di procedere in tal senso. - Nell'ultimo trimestre 2026 è previsto inoltre un concorso per l'individuazione di un Funzionario Amministrativo/Contabile, destinato al Servizio Economico/Finanziario e Personale. L'assunzione è prevista a partire dal 1° gennaio 2027 e dunque sarà inserito nel fabbisogno 2027. - Sempre in autunno sarà espletata una nuova procedura di mobilità esterna ex articolo 30 D. Lgs. n. 165/2001 per l'individuazione di un Istruttore Amministrativo/Contabile destinato alla Direzione Generale, in sostituzione dell'unità di personale che cesserà il 1° settembre. Anche questa assunzione potrà aver luogo a partire dal 1° gennaio 2027 e dunque sarà prevista nel fabbisogno 2027. - Infine entro la fine dell'anno in corso andranno effettuate le necessarie valutazioni per la nomina del Direttore Generale per l'anno 2027. L'incarico di Direttore Generale del Dr. Marco LAURIA, Dirigente a tempo indeterminato del Comune di Chivasso, confermato con deliberazione A.C. n. 7 del 15.07.2025, esecutiva attraverso un rapporto di collaborazione con personale di altro Ente da utilizzare fuori orario, ex
--	--	--

art. 1, co. 557, L. n. 311/2004 è in scadenza il prossimo 31.12.2026. Al momento nel bilancio di previsione sono confermate le stesse risorse attualmente impiegate.

PROGRAMMA 2026

Area Istruttori (ex categoria C)	Istruttore Amministrativo/contabile (facoltà assunzionale)	1	AREA FINANZIARIA E PERSONALE	01/05/2026	Mobilità volontaria ex articolo 30 D. Lgs. n. 165/2001
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Assistente Sociale (1 in deroga per raggiungimento LEPS 1 A.S. ogni 5.000 abitanti e 1 con facoltà assunzionali))	2	SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/06/2026 01/07/2026 (a seguito di espletamento mobilità interna PUA)	Mobilità obbligatoria art 34-bis, D. Lgs. 165/2001 Scorrimento propria graduatoria e, in caso di rifiuto degli idonei, Concorso pubblico
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Assistente Sociale	1	PUNTI UNICI DI ACCESSO (PUA)	01/07/2026	Mobilità interna
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Assistente Sociale (facoltà assunzionali)	1	PUNTI UNICI DI ACCESSO (PUA)	01/09/2026 (decorsi i termini per la conservazione del posto dipendente cessato a gennaio 26)	Mobilità obbligatoria art 34-bis, D. Lgs. 165/2001 Concorso pubblico
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Amministrativo/contabile	1	AREA FINANZIARIA E PERSONALE	15/07/2026	Proroga fino al 31.12.2026 contratto di somministrazione a tempo determinato attivato a ottobre 2025

Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Assistente Sociale	2	SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/10/2026	Assunzione a tempo pieno e determinato per 36 mesi da graduatoria propria o di altro ente, a valere sulle risorse del Fondo Povertà anno 2024 o 2025 con possibilità di proroga successiva fino a 48 mesi complessivi di contratto se saranno disponibili nuove risorse.
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Amministrativo Funzionario Contabile/Esperto in rendicontazioni	2	AREA AMMINISTRATIVA AREA FINANZIARIA	15/06//2026	Assunzione a tempo pieno e determinato per 36 mesi procedure concorsuali e assegnazione gestite dal MLPS. Tali assunzioni saranno interamente finanziate con risorse del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021/2027.

FABBISOGNO 2027

- **Direttore Generale:** L'incarico del Dr. Marco LAURIA, Dirigente a tempo indeterminato del Comune di Chivasso, confermato con deliberazione A.C. n. 7 del 15.07.2025, esecutiva attraverso un rapporto di collaborazione con personale di altro Ente da utilizzare fuori orario, ex art. 1, co. 557, L. n. 311/2004, è in scadenza il prossimo 31.12.2026. Al momento nel bilancio di previsione sono confermate le stesse risorse attualmente impiegate.
- A partire dal 1° gennaio 2027 sarà possibile l'assunzione di un Funzionario Amministrativo/Contabile, destinato al Servizio Economico/Finanziario e Personale a fronte della cessazione avvenuta ad aprile 2026.
- Sempre a partire dal 1° gennaio 2027 sarà possibile l'assunzione di un Istruttore Amministrativo/Contabile destinato alla Direzione Generale, in sostituzione dell'unità di personale che cesserà il 1° settembre 2026.
- Inoltre in corso d'anno sarà possibile, a seguito della cessazione del Funzionario Sociale, Responsabile del Servizio Minori e Adulti, provvedere all'assunzione di un nuovo Funzionario Sociale in virtù della deroga derivante dal raggiungimento del LEPS di un Assistente sociale ogni 5.000 abitanti.

PROGRAMMA 2027

Dirigente	Direttore Generale	1	DIREZIONE GENERALE	01/01/2027	Per il 2025 e 2026 incarico fuori orario a dirigente a tempo pieno di altro ente, debitamente autorizzato, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1, comma 557 L. n. 311/2004. Per l'anno 2027 al momento confermate le stesse risorse, in attesa di successive valutazioni in merito alla modalità di copertura del posto
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Amministrativo/contabile (facoltà assunzionale)	1	AREA FINANZIARIA E PERSONALE	01/01/2027	Mobilità obbligatoria art 34-bis Concorso pubblico da espletare nel corso del 2026
Area Istruttori (ex categoria C)	Istruttore Amministrativo/contabile (facoltà assunzionale)	1	AREA FINANZIARIA E PERSONALE	01/01/2027	Mobilità obbligatoria art 34-bis D. Lgs. 165/2001 Mobilità volontaria ex articolo 30 D. Lgs. n. 165/2001 da espletare nel corso del 2026 Utilizzo graduatoria di altro Ente o in via gradata concorso
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Assistente Sociale (in deroga per raggiungimento LEPS 1 A.S. ogni 5.000 abitanti)	1	SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/05/2027	Mobilità obbligatoria art 34-bis, D. Lgs. 165/2001 Scorrimento propria graduatoria

		<p style="text-align: center;"><u>PROGRAMMA 2028</u></p> <p>Non sono al momento previste nuove assunzioni.</p> <p>- certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, ottenendone parere positivo con verbale del 02.04.2026.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>E' prevista la ricollocazione di una unità di personale Assistente Sociale di territorio presso i Punti Unici di Accesso (PUA)</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Si rimanda a quanto indicato al paragrafo 3.3.2 punto c).</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>La legge n. 69/2025 di conversione del D.L. n. 25/2025 ha disposto che a decorrere dall'anno 2026 le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, destinino alle procedure di mobilità volontaria una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale.</p> <p>Per il nostro ente, dunque, non vi sono obblighi in merito alla mobilità, che rimane a tutti gli effetti facoltativa.</p> <p>Si rimanda in proposito a quanto indicato al paragrafo 3.3.2.</p>

		<p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>Non sono previste progressioni verticali nel triennio di riferimento.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Il Direttore è stato assunto fino al 31.12.2026 con contratto a tempo determinato e a tempo parziale (12 ore settimanali) ai sensi dell'articolo 1, comma 557 L. n. 311/2004. Saranno effettuate ulteriori valutazioni per le annualità successive al 2026. Le risorse attualmente previste per il triennio sono inalterate. E' inoltre prevista fino al 31.12.2026 la proroga del contratto di somministrazione del Funzionario Amministrativo /Contabile a supporto del Servizio Finanziario, per le ragioni già illustrate nelle pagine dedicate al fabbisogno 2026.</p> <p>Le ulteriori assunzioni con forme di lavoro flessibile sono quelle finanziate dalle risorse del Fondo Povertà e del PN Inclusione 2021/2027 e precisamente due Assistenti Sociali, un Funzionario Amministrativo e uno Contabile. Trattandosi di assunzioni eterofinanziate, le stesse non incideranno sul rispetto del vincolo di spesa per lavoro flessibile.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>Non sono previste stabilizzazioni, in quanto non è presente personale in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20 comma 1 D. Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p> <p>-</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>Sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente, come individuati nella sezione "Valore pubblico" (che, a sua volta, rinvia al DUP), la formazione informatica e digitale del personale oltre che sulle materie obbligatorie quali ad esempio la L. n. 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D.Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37); particolarmente importante è anche il potenziamento della competenza giudica, contabile ed amministrativa del personale, in quanto strumentale allo snellimento e sburocratizzazione dei processi ma soprattutto ad una corretta azione amministrativa, anche mirati a migliorare l'accessibilità del sito istituzionale.</p> <p>Dopo lo svolgimento nel 2024/2025 di un percorso formativo denominato "Sviluppo qualitativo dell'organizzazione", a supporto del processo di riorganizzazione dell'ente intrapreso dal Direttore con il beneplacito del Consiglio di Amministrazione e di un percorso di Supervisione per gli Assistenti Sociali, finanziato con apposite risorse vincolate del FNPS, messe a disposizione dal MLPS, per il tramite della</p>

		<p>Regione Piemonte e l'attivazione a partire dal 2023 dei corsi per la partecipazione a "PA 110 e lode", l'offerta formativa in base alla quale i dipendenti pubblici possono usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria, nonché per l'accesso a Syllabus, tra gli obiettivi dell'ente per l'anno in corso vi è la predisposizione di un formale piano triennale della formazione 2026/2028, onde rendere più organizzata e sistematica l'attività formativa, con l'obiettivo di favorire la crescita dei dipendenti in linea con il processo di rinnovamento della PA, come sollecitato nella direttiva del ministro Zangrillo del 16 gennaio, recante <i>"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"</i>.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: Si potrà ricorrere a formatori esterni ed interni all'Ente.</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Saranno promossi percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda del Settore/Ufficio nel quale il dipendente è inserito.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze; ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti; ▪ miglioramento delle conoscenze non solo specifiche, ma anche trasversali, utili a comprendere le fasi di un determinata procedura; ▪ sviluppo e sostegno delle competenze trasversali riferibili all'area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi; ▪ riqualifica del personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione ▪ specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale miglioramento delle capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l'utenza cittadina.
--	--	---