

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 31/12/2024: TOTALE: n. <u>27</u> unità di personale <i>di cui:</i> n. <u>25</u> a tempo indeterminato n. <u>2</u> a tempo determinato n. <u>25</u> a tempo pieno n. <u>2</u> a tempo parziale (di cui 1 assunta a tempo pieno con successiva trasformazione del rapporto di lavoro in part time 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>19</u> Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione <i>così articolate:</i>
--	---	---

		<p>n. <u> 3 </u> con profilo di Funzionario Amministrativo/contabile n. <u> 16 </u> con profilo di Funzionario Sociale</p> <p>n. <u> 7 </u> Area degli Istruttori <i>così articolate:</i> n. <u> 7 </u> con profilo di Istruttore Amministrativo/contabile</p> <p>n. <u> 1 </u> Area degli Operatori Esperti <i>così articolate:</i> 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). 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 1292 1792 1372" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Anno</th> <th style="text-align: center;">Cessazioni</th> <th style="text-align: center;">Assunzioni</th> <th style="text-align: center;">Resti assunzionali</th> </tr> </thead> </table>	Anno	Cessazioni	Assunzioni	Resti assunzionali
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

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.

Per completare il quadro dei vincoli cui deve sottostare il Consorzio nella definizione dei propri spazi assunzionali, occorre inoltre tenere conto delle disposizioni della legge n. 178/2020 (legge di bilancio 2021) relativamente al potenziamento del servizio sociale attraverso l'assunzione di Assistenti Sociali a tempo indeterminato. I commi 797/804 della suddetta legge:

- definiscono in un assistente sociale ogni 5.000 abitanti il livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali, 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 pari a 20.000 euro

		<p>annui 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>Nonostante l'apertura introdotta dall'articolo 1 Legge 104/2024 al comma 801 L. 178/2020, che aggiunge tra i destinatari della norma anche le forme associative tra Comuni, permane il riferimento all'art. 33 del D.L. 34/2019, non applicabile per le forme associative, e pertanto non vi sono indicazioni in merito agli eventuali limiti assunzionali cui soggiace il nostro ente. Sia le istruzioni operative del MLPS in merito alle modalità pratiche di calcolo del contributo riconosciuto agli ATS per il 2025, sia la risposta ad un ennesimo quesito presentato ribadiscono che sussistono i vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente per le diverse tipologie di enti e pertanto si ritiene che al momento il CISS non possa derogare dal rispetto del turnover, nonostante le assunzioni siano eterofinanziate</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 comunque l'assunzione di una ulteriore Assistente Sociale eterofinanziata, che si renderà eventualmente possibile solo a seguito di chiarimenti ministeriali e/o modifiche normative che consentano il superamento dei vincoli assunzionali di cui al comma 562 L. n. 296/2006 inerenti il turnover.</p> <p>Con le assunzioni di Assistenti Sociali effettuate fino al 31.12.2024, a regime, una volta effettuate le sostituzioni dei cessati, si raggiungerà il LEPS di una Assistente Sociale a Tempo indeterminato ogni 5.000 abitanti, mentre, qualora diventasse possibile l'ulteriore assunzione in deroga al turnover il rapporto diventerebbe di 1 Assistente sociale per circa 4.600 abitanti.</p> <p>Si segnala inoltre che a fine 2024 sono stati assegnati ulteriori contributi, a valere sul FNA, vincolati all'assunzione a tempo indeterminato di Assistenti Sociali da destinare all'attivazione dei punti unici di accesso (PUA). A partire dal 2025 le Assistenti Sociali finanziate per il CISS sono pari a due; tuttavia anche tali assunzioni si ritengono al momento non attuabili in quanto le risorse sono formalmente assegnate per un solo triennio a valere sui fondi FNA 2022/2024 ed inoltre, facendo riferimento alle</p>
--	--	--

deroghe di cui ai sopracitati commi 797/801 L. 178/2020, presentano tutte le problematiche di cui sopra. Attualmente è in corso di discussione presso le commissioni parlamentari una proposta emendativa al D.L. 25/2025 in materia di reclutamento che prevede il superamento di entrambe le problematiche indicate, in quanto le assunzioni diventerebbero eterofinanziate con risorse strutturali e risulterebbe superato anche il tetto del turnover di cui al comma 562 L. 296/2006

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, calcolata a regime, dopo la sostituzione anche del personale cessato nell'anno in corso (che sarà possibile solo nel 2026) 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 A REGIME DOPO ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE 2024/26 AL LORDO ONERI RIFLESSI E IRAP ESCLUSI RINNOVI CONTRATTUALI POST 2008, SPESA LEGGE 68 E SPESE TEMPI DETERMINATI/INDETERMINATI IN DEROGA O FINANZIATI DA FONDI EUROPEI	€ 1.027.963,77

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;

		<ul style="list-style-type: none"> ○ 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. <p>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: <i>”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.”.</i></p> <p>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 Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027 per l’intero triennio dell’assunzione.</p> <p>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</p>
--	--	--

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 2025, 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 2025 ESCLUSE SPESE TEMPI DETERMINATI IN DEROGA AI SENSI ART. 1, COMMA 200, L. n. 205/17 O FINANZIATI DA FONDI EUROPEI	€ 66.350,00

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 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. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”.*

Verificato che:

- 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.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- 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;

Si attesta che il CISS non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

- stima del trend delle cessazioni:

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:

ANNO 2025

- n. 1 Funzionario sociale – Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni
- recesso in periodo di prova di un ulteriore Funzionario sociale
- n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile a seguito di progressione verticale “in deroga” dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori prevista dall'art. 13, commi 6 e 7 CCNL 2019/2021 e mediante l'utilizzo delle risorse quantificate secondo le indicazioni del comma 8 del medesimo articolo (0,55% del montesalari 2018).

ANNO 2026

E' prevista la cessazione di due dipendenti del Servizio Economico/Finanziario, un Funzionario Amministrativo/Contabile (Responsabile del Servizio) e un Istruttore Amministrativo/Contabile che matureranno i requisiti pensionistici tra la fine del 2025 e la primavera del 2026, ma al momento le dimissioni non sono ancora formalizzate.

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

- **stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

FABBISOGNO 2025

- **Direttore Generale:** Con deliberazione A.C. n. 24 del 23.12.2024, esecutiva, come da autorizzazione del Comune di Chivasso, veniva nominato Direttore Generale del CISS per il periodo 01.01.2025/31.07.2025 il Dr. Marco LAURIA, Dirigente a tempo indeterminato del Comune di Chivasso, attraverso un rapporto di collaborazione con personale di altro Ente da utilizzare fuori orario, ex art. 1, co. 557, L. n. 311/2004. Come già indicato nella modifica del PIAO 2024/2026 approvata a dicembre 2024, si conferma l'intenzione di proseguire l'incarico per tutto il 2025. Per quanto riguarda le annualità 2026 e 2027, al momento sono confermate le stesse risorse, in attesa di successive valutazioni in merito alle modalità più opportune per la copertura del posto.
- A seguito della cessazione a fine 2024 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, attraverso lo scorrimento della graduatoria vigente presso il nostro Ente.
- Si prevede inoltre, attraverso lo scorrimento della graduatoria del concorso effettuato nel 2024, la sostituzione del **Funzionario Sociale** che non ha terminato il periodo di prova.
- Nel rispetto delle disposizioni dell'articolo 13, commi 6 e 7 CCNL 2019/2021 è altresì prevista una **progressione verticale "in deroga" dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari ed Elevate**

		<p>Qualificazioni mediante l'utilizzo delle risorse quantificate secondo le indicazioni del comma 8 del medesimo articolo (0,55% del montesalari 2018).</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partire dal mese di luglio è inoltre previsto il rientro a tempo pieno di un Funzionario Amministrativo/Contabile, il cui rapporto di lavoro era stato ricostituito a ottobre 2023 e attualmente a tempo parziale per 30 ore settimanali (ma originariamente assunto a tempo pieno). - A valere sulla facoltà assunzionale che si è generata a seguito della progressione verticale straordinaria dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori nel rispetto delle disposizioni dell'art. 13, commi 6 e 7 CCNL 2019/2021 effettuata a fine 2024, si prevede la conversione del posto in un posto da Istruttore Amministrativo/contabile a tempo pieno e indeterminato da destinare all'Area Servizio Economico/Finanziario e Personale a fronte dell'operatore in uscita nel 2026. - Sempre a supporto del Servizio Economico/Finanziario e Personale, al fine di consentire all'Ufficio la possibilità di una riorganizzazione interna in vista del pensionamento del Responsabile, si intende procedere, attraverso un contratto di somministrazione, all'acquisizione da una società di lavoro temporaneo di un Funzionario Amministrativo a tempo pieno e determinato a partire dal mese di settembre e fino a giugno 2026, con possibilità di proroga fino al momento in cui sarà possibile procedere all'assunzione a tempo indeterminato di un nuovo Funzionario Amministrativo/Contabile. - Si conferma inoltre l'intenzione di provvedere 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 2021 e 2022. 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, si provvederà all'assunzione a tempo pieno e determinato per la durata di tre anni il 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 della conclusione delle procedure concorsuali gestite dal MLPS e secondo le tempistiche previste dal bando. Tali assunzioni saranno interamente finanziate con risorse del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021/2027.
--	--	---

La programmazione del fabbisogno di personale relativa all'anno in corso può essere così sintetizzata:

PROGRAMMA 2025

Dirigente	Direttore Generale	1	DIREZIONE GENERALE	01/08/2025	Per il 2025 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 2026 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 Assistente Sociale (facoltà assunzionale e sostituzione dipendente cessato in periodo di prova)	2	SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/06/2025	Mobilità obbligatoria art 34-bis, D. Lgs. 165/2001 Scorrimento propria graduatoria, eventualmente preceduto da esperimento da mobilità volontaria, se prescritta dalla vigente normativa Utilizzo graduatoria di altro ente
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Amministrativo/contabile	1	AREA FINANZIARIA E PERSONALE	01/07/2025	Progressione verticale "in deroga" da Area Istruttori nel rispetto delle disposizioni dei commi 6 e 7 dell'art. 13 CCNL 2019/2021 ed entro i limiti di cui al comma 8 del medesimo articolo (0,55% del montesalari 2018)
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Amministrativo/contabile		AREA FINANZIARIA E PERSONALE	01/07/2025	Rientro a tempo pieno da part time a 30 ore
Area Istruttori (ex categoria C)	Istruttore Amministrativo/contabile (facoltà assunzionale)	1	AREA FINANZIARIA E PERSONALE	01/09/2025	Mobilità obbligatoria art 34-bis Mobilità volontaria ex articolo 30 D. Lgs. n. 165/2001 Utilizzo graduatoria di altro Ente

					o in via gradata concorso
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Amministrativo/contabile	1	AREA FINANZIARIA E PERSONALE	01/09/2025	Contratto di somministrazione a tempo determinato fino a giugno 2026, con possibilità di proroga fino al momento in cui sarà possibile procedere all'assunzione a tempo indeterminato di un nuovo Funzionario Amministrativo / Contabile
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Assistente Sociale	2	SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/06/2025	Assunzione a tempo pieno e determinato per 36 mesi da graduatoria propria o di altro ente, a valere sulle risorse del Fondo Povertà anno 2021 o 2022 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	01/10/2025	Assunzione a tempo pieno e determinato per 36 mesi procedure concorsuali gestite dal MLPS. Tali assunzioni saranno interamente finanziate con risorse del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021/2027. Le risorse saranno inserite in bilancio durante le operazioni di assestamento.
<p>Non si prevedono, al momento, ulteriori assunzioni di personale al di là della copertura del turnover, da effettuare nel rispetto dei vincoli di legge. In particolare si precisa che, qualora lo scorrimento della propria graduatoria per le 2 assunzioni a tempo indeterminato comportasse la cessazione di una o di entrambe le Assistenti Sociali oggi assunte a tempo determinato presso il nostro ente con la medesima graduatoria, si procederebbe alla loro immediata sostituzione con nuovi contratti a tempo indeterminato.</p> <p>Alle assunzioni indicate in dettaglio nel fabbisogno 2025, qualora intervenissero specifiche normative a modifica dei i vincoli assunzionali indicati nella apposita sezione, sarebbe intenzione dell'ente procedere altresì all'assunzione a tempo indeterminato di una Assistente Sociale finanziata dai</p>					

contributi strutturali MLPS di cui al comma 801 L. 178/2020 e di due Assistenti Sociali dedicate nell'ambito dei PUA, finanziate da contributi FNA.

PROGRAMMA 2026

- A seguito della cessazione a marzo 2025 di 1 Funzionario Sociale (Assistente Sociale) a tempo pieno e indeterminato operante presso l'Area Servizio Sociale Professionale, che non era stato possibile sostituire una volta terminato il periodo di conservazione del posto per via 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, si dispone la sua sostituzione con una unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato nel 2026..

Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex categoria D)	Funzionario Assistente Sociale (facoltà assunzionale)	1	SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	01/02/2026	Mobilità obbligatoria art 34-bis, D. Lgs. 165/2001 Scorrimento propria graduatoria
--	---	---	--------------------------------	------------	---

Non si prevedono, al momento, ulteriori assunzioni di personale al di là della copertura del turnover, da effettuare nel rispetto dei vincoli di legge

PROGRAMMA 2027

Non si prevedono, al momento, assunzioni di personale al di là della copertura del turnover, da effettuare nel rispetto dei vincoli di legge (cessazioni 2026)

- **certificazioni del Revisore dei conti:**

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

		<p>contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, ottenendone parere positivo con verbale del 28.04.2025.</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>Non è prevista la ricollocazione di unità di personale interno su Aree/Servizi diversi per la copertura dei fabbisogni evidenziati.</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>Per il 2025 la legge di bilancio non ha più riproposto la deroga al preventivo espletamento della mobilità volontaria prima della bandizione di un concorso. Con il Decreto P.A. 2025 si è passati dall'obbligo di esperire la mobilità prima di fare i concorsi, all'obbligo di riservare una quota delle assunzioni mediante mobilità. Attualmente si sta valutando la portata applicativa concreta di tale evoluzione normativa</p> <p>Si rimanda in proposito a quanto indicato al paragrafo 3.3.2.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>Nel rispetto delle disposizioni dell'articolo 13, commi 6 e 7 CCNL 2019/2021 è prevista una progressione verticale "in deroga" dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni mediante l'utilizzo delle risorse quantificate secondo le indicazioni del comma 8 del medesimo articolo (0,55% del montesalari 2018).</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Il Direttore è stato assunto, a partire dal 1° gennaio 2025 e fino a fine luglio, con contratto a tempo determinato e a tempo parziale (12 ore settimanali) ai sensi dell'articolo 1, comma 557 L. n. 311/2004. Si prevede di proseguire in questa forma almeno fino a fine 2025, in attesa di ulteriori valutazioni per le annualità future.</p>

		<p>E' inoltre prevista per il periodo settembre 2025/giugno 2026 l'acquisizione mediante contratto di somministrazione di un Funzionario Amministrativo /Contabile a supporto del Servizio Finanziario, per le ragioni già illustrate nelle pagine dedicate al fabbisogno 2025.</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 (in aggiunta alle due già assunte nel 2024), 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 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 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, per la prima volta nell'ente, di un formale piano triennale della formazione 2025/2027, 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 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".</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
--	--	---