

Sottosezione 3.3 – Piano dei fabbisogni di personale



Le persone e le competenze per il valore pubblico

Tra gli assi portanti della strategia di sviluppo delineata nel PNRR, un ruolo importante è assegnato alle misure finalizzate al rafforzamento delle competenze tecniche, professionali e manageriali del personale delle pubbliche amministrazioni.

Riforma della PA significa soprattutto riforma del suo capitale umano. A questo riguardo, il programma di riforma e investimenti contenuto nel PNRR si basa su due assi principali: accesso e competenze.

L'obiettivo è, in definitiva, adottare un quadro di riforme delle procedure e delle regole per il reclutamento dei dipendenti pubblici, volte a valorizzare nella selezione non soltanto le conoscenze, ma anche e soprattutto le competenze e le capacità, oltre che a garantire a tutti parità di accesso, in primo luogo di genere.

In questo ambito riemerge il valore dell'analisi attiva e strategica dei fabbisogni superando lo schema del passato, dove la pianificazione si riduceva a una passiva sostituzione del personale cessante.

Infine, è stata registrata l'inadeguatezza dei sistemi di gestione delle risorse umane, incapaci di tenere alta la motivazione e di valorizzare l'apporto dei dipendenti più capaci e meritevoli, anche alla luce di un trattamento economico che non prevede particolari differenziazioni in ragione delle variazioni nel costo della vita.

Da questo quadro, il PNRR ricava l'esigenza di concepire una nuova strumentazione che fornisca alle amministrazioni la capacità di pianificazione strategica delle risorse umane.

Le misure previste investono l'intero sistema pubblico, ma chiamano in causa anche le singole amministrazioni, alle quali viene richiesto un impegno diretto nel delineare le proprie strategie di sviluppo del proprio personale sotto diversi punti di vista:

- programmazione dei fabbisogni, (con una ridefinizione delle competenze-chiave da ricercare all'esterno, partendo anche da una ridefinizione dei profili professionali);
- rafforzamento delle competenze del personale in servizio (attraverso l'eliminazione dei gap formativi rilevati);
- miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere organizzativo, in un contesto di pari opportunità.

La presente Sottosezione, partendo da un'analisi del contesto che caratterizza la gestione del personale, si pone la finalità di delineare le strategie di sviluppo del capitale umano dell'ente, intervenendo su tre assi portanti:

- programmazione dei fabbisogni di personale;
- formazione e sviluppo delle competenze;
- azioni positive per la promozione delle pari opportunità, della sicurezza e del benessere organizzativo.

1.1 Principi e norme di riferimento

Per la definizione della sottosezione 3.3 "Piano dei fabbisogni del personale" si deve tenere conto delle seguenti fonti normative:

- Art. 39 L. 449/1997;
- Art. 91 D.Lgs. 267/2000;
- Art. 6 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- Art. 1, c. 562 Lg. 296/06;
- Art. 33, c. 2 del D.L. 34/2019;
- D.M. 17/3/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";
- Decr. Interministeriale 2/8/22 - Linea guida Dip. Funzione pubblica "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche";
- CCNL 2019 – 2021 – Capo V "Formazione del personale (artt. 54 – 56);
- Art. 48 D.Lgs. 198/06 (Codice delle pari opportunità);
- Art. 4, c. 1, lett. c) del DM PIAO, 30 giugno 2022 n. 132;
- Schema tipo PIAO, sottosezione "3.3. Piano dei fabbisogni di personale".

Art. 39, L. 449/1997

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

Art. 91, D.Lgs. 267/2000

1 Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
2. Gli enti locali ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

Art. 6, D.Lgs. 165/2001

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Art. 1, c. 562, della L. 296/2006

1. Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.

Art. 33, c. 2 del D.L. 34/2019

2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non

superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Art. 1, del D.M. del 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020)

1. Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.
2. Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, c. 2, del DL 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Nota bene: si veda anche la Circolare ministeriale del 13 maggio 2020 esplicativa del D.M.

Art. 1 del Decreto interministeriale del 2 agosto 2022 -Linea guida DFP "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche"

Il presente decreto definisce, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le allegate linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Art. 54, cc. 1 -3 CCNL 2019 - 2021

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
 2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
 3. Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.
- [...]

Art. 48 D.Lgs. 198/06

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 4 del DM 30 giugno 2022 n. 132 - Sezione Organizzazione e Capitale umano

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Schema tipo PIAO – Sezione 3.3 (Piano triennale dei fabbisogni di personale)

Gli elementi della sottosezione sono:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- **Strategia di copertura del fabbisogno:** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a: a) soluzioni interne all'amministrazione; b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; c) meccanismi di progressione di carriera interni; d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali; f) soluzioni esterne all'amministrazione; g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); h) ricorso a forme flessibili di lavoro; i) concorsi; l) stabilizzazioni.
- **Formazione del personale:**
 - a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
 - d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

1.2 Struttura della sottosezione

L'articolazione della Sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" è la seguente:

1. Situazione del personale;
2. Piano triennale dei fabbisogni;
3. Strategia di formazione e sviluppo delle competenze;
4. Azioni positive per la promozione delle pari opportunità, della sicurezza e del benessere organizzativo.

Situazione del personale

Nelle tabelle che seguono sono fornite informazioni sulla situazione del personale dell'ente, alla data del 31.12.2022. Le informazioni riguardano la consistenza e la composizione del personale, oltre ad altre variabili significative ai fini dell'analisi di genere, della formazione, della sicurezza e del benessere organizzativo.

Tabella 24.- Personale per profili professionali, genere e classe di età

Categoria professionale	Profilo professionale	Uomini					Donne					Totale
		<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	
B	Operatore socio sanitario O.S.S.				2				2	12	2	18
	Operatore amministrativo				1					2		3
Tot. categoria B		0	0	0	3	0	0	0	2	14	2	21
C	Istruttore amministrativo						1		2	3		6
	Istruttore contabile							1	3			4
	Educatore professionale					2		1	5	3	1	12
Tot. categoria C		0	0	0	0	2	1	2	10	6	1	22
D	Funzionario assistente sociale			1			2	4	9	2		18
	Funzionario della progettazione socio educativa			1								1
	Funzionari titolari di PO								2	3		5
Tot. categoria D		0	0	2	0	0	2	4	11	5	0	24
DIR	Direttore del Consorzio			1								1
Totale		0	0	3	3	2	3	6	23	25	3	68
Totale % sul personale complessivo		0,0%	0,0%	4,4%	4,4%	2,9%	4,4%	8,8%	33,8%	36,8%	4,4%	100,0%

	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Totale
Incidenza % di ogni classe di età (Uomini + donne) sul personale complessivo	4,4%	8,8%	38,2%	41,2%	7,4%	100,0%

Tabella 25.- Personale per profili professionali, genere e anzianità di servizio presso l'ente

Categoria professionale	Profilo professionale	Uomini				Donne				Totale
		<=3 anni	> 3 e <= 5 anni	> 5 e <= 5 anni	> 10 anni	<=3 anni	> 3 e <= 5 anni	> 5 e <= 5 anni	> 10 anni	
B	Operatore socio sanitario O.S.S.				2				16	18
	Operatore amministrativo				1				2	3
Tot. categoria B		0	0	0	3	0	0	0	18	21
C	Istruttore amministrativo					3	2		2	7
	Istruttore contabile					2	2			4
	Educatore professionale				2				9	11
Tot. categoria C		0	0	0	2	5	4	0	11	22
D	Funzionario assistente sociale				1	6			11	18
	Funzionario della progettazione socio educativa				1					1
	Funzionari titolari di PO								5	5
Tot. categoria D		0	0	0	2	6	0	0	16	24
DIR	Direttore del Consorzio	1								1
Totale		1	0	0	7	11	4	0	45	68
Totale % sul personale complessivo		1,5%	0,0%	0,0%	10,3%	16,2%	5,9%	0,0%	66,2%	100,0%

	<=3 anni	> 3 e <= 5 anni	> 5 e <= 5 anni	> 10 anni	Totale
Incidenza % di ogni classe di anzianità di servizio (Uomini + donne) sul personale complessivo	17,6%	5,9%	0,0%	76,5%	100,0%

Tabella 26.- Personale per categoria e livello di istruzione

Categoria professionale	Livello di istruzione	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% su totale categoria	Valori assoluti	% su totale categoria	Valori assoluti	% su totale personale
B	Inferiore al Diploma superiore	1	5,6%	17	94,4%	18	26,5%
	Diploma di scuola superiore	2	66,7%	1	33,3%	3	4,4%
	Laurea e post-laurea					0	0,0%
Tot. categoria B		3	14,3%	18	85,7%	21	30,9%
C	Inferiore al Diploma superiore					0	0,0%
	Diploma di scuola superiore	2	14,3%	12	85,7%	14	20,6%
	Laurea e post-laurea		0,0%	8	100,0%	8	11,8%
Tot. categoria C		2	9,1%	20	90,9%	22	32,4%
D	Inferiore al Diploma superiore					0	0,0%
	Diploma di scuola superiore		0,0%	1	100,0%	1	1,5%
	Laurea e post-laurea	2	8,7%	21	91,3%	23	33,8%
Tot. categoria D		2	8,3%	22	91,7%	24	35,3%
DIR	Laurea e post-laurea	1	100,0%		0,0%	1	1,5%
Totale		8	11,8%	60	88,2%	68	100,0%

Tabella 27.- Personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini					Donne					Totale	Totale %
	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60		
Part time > 50%								5	6	1	12	17,6%
Part time <= 50%				1				1	2		4	5,9%
Tempo pieno			3	2	2	4	5	17	17	2	52	76,5%
Totale	0	0	3	3	2	4	5	23	25	3	68	100,0%

Tipo presenza	Uomini		Donne		Totale	
	Totale	Totale %	Totale	Totale %	Totale	Totale %
Part time > 50%	0	0,0%	12	100,0%	12	17,6%
Part time <= 50%	1	25,0%	3	75,0%	4	5,9%
Tempo pieno	7	13,5%	45	86,5%	52	76,5%
Totale	8	11,8%	60	88,2%	68	100,0%

Tabella 28.- Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini					Donne					Totale	Totale %
	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60		
Personale che fruisce del lavoro agile			3				1	17	6	1	28	68,3%
Personale che fruisce di telelavoro											0	0,0%
Personale che fruisce di part time misto a richiesta											0	0,0%
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta								3	6		9	22,0%
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta								2	1	1	4	9,8%
Totale	0	0	3	0	0	0	1	22	13	2	41	100,0%

Tipo misura conciliazione	Uomini		Donne		Totale	
	Totale	Totale %	Totale	Totale %	Totale	Totale %
Personale che fruisce del lavoro agile	3	10,7%	25	89,3%	28	68,3%
Personale che fruisce di telelavoro	0		0		0	0,0%
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0		0		0	0,0%
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0,0%	9	100,0%	9	22,0%
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0,0%	4	100,0%	4	9,8%
Totale	3	7,3%	38	92,7%	41	100,0%

Tabella 29.- Giornate di assenza effettuate per tipologia

Tipo assenza	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% su totale categoria	Valori assoluti	% su totale categoria	Valori assoluti	% su totale personale
Malattia	62	9,6%	581	90,4%	643	48,7%
Infortunio		0,0%	166	100,0%	166	12,6%
Congedi retribuiti ex art. 42, c. 5 D.Lgs. 151/01					0	0,0%
Congedi retribuiti ex art. 33, Lg. 104/92		0,0%	65	100,0%	65	4,9%
Assenze retribuite: maternità, congedi parentali, malattia figlio		0,0%	241,5	100,0%	241,5	18,3%
Altri permessi e assenze retribuite: permessi per motivi personali, prestazioni specialistiche ed esami, lutto, partecipazione concorso od esami, congedo matrimoniale	3	1,5%	203	98,5%	206	15,6%
Sciopero					0	0,0%
Aspettative ed assenze non retribuite					0	0,0%
Totale	65	4,9%	1256,5	95,1%	1321,5	100,0%

Tabella 30.- Fruizione della formazione per tipologia, genere e classi di età

Tipo formazione	Uomini					Donne					Totale	Totale %
	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60		
Aggiornamento professionale			23			12	8	80	64		187	13,2%
Competenze manageriali			43					40	43		126	8,9%
Competenze specialistiche			44,5			24	91	265,5	60,5	13	498,5	35,3%
Competenze trasversali			36	8	8	28	28	246	210	28	592	41,9%
Soft skills											0	0,0%
Competenze digitali								5	5		10	0,7%
Competenze linguistiche											0	0,0%
Totale	0	0	146,5	8	8	64	127	636,5	382,5	41	1413,5	100,0%

Tipo di formazione	Uomini		Donne		Totale	
	Totale	Totale %	Totale	Totale %	Totale	Totale %
Aggiornamento professionale	23	12,3%	164	87,7%	187	13,2%
Competenze manageriali	43	34,1%	83	65,9%	126	8,9%
Competenze specialistiche	44,5	8,9%	454	91,1%	498,5	35,3%
Competenze trasversali	52	8,8%	540	91,2%	592	41,9%
Soft skills	0		0		0	0,0%
Competenze digitali	0	0,0%	10	100,0%	10	0,7%
Competenze linguistiche	0		0		0	0,0%
Totale	162,5	11,5%	1251	88,5%	1413,5	100,0%

Tabella 31.- Dati sulla salute, la sicurezza e il benessere organizzativo

Anno dell'ultima analisi di benessere organizzativo / valutazione stress lavoro correlato	ND
Presenza del Comitato Unico di Garanzia	SI
Presenza di sportelli d'ascolto o di altri strumenti di supporto ai dipendenti	SI
N. infortuni sul lavoro verificatisi nell'anno	2
N. segnalazioni pervenute al CUG per situazioni di mobbing o altre forme di disagio sul luogo di lavoro	0

Piano triennale dei fabbisogni

Dall'analisi del contesto effettuata nel paragrafo precedente scaturisce l'attività di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, la quale si fonda sui seguenti passaggi:

- determinazione della capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente;
- rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;
- programmazione dell'evoluzione dei fabbisogni di personale nel triennio, individuando le strategie di copertura dei fabbisogni.

1.1 Determinazione della capacità assunzionale

Di seguito si procede alla determinazione della capacità assunzionale dell'ente, in base alla normativa vigente.

Il C.S.S.M., rientrando tra gli enti che nel 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, trova le sue capacità assunzionali, così come sancito dall'articolo 1, comma 762 della Legge 18.12.2015 n. 208 (Legge di stabilità 2016), definite dall'articolo 1, comma 562 della Legge n. 296/2006, che consente la copertura integrale del turn over delle unità di personale fermo restando il rispetto del tetto di spesa riferito all'anno 2008.

Preliminarmente all'avvio delle singole procedure di assunzione andrà sempre verificato il permanere delle condizioni per addivenire alle assunzioni stesse.

In concreto l'applicazione di detta norma comporta per il C.S.S.M. di rispettare quale tetto di spesa invalicabile quello relativo all'anno 2008 e pertanto la spesa di personale del Consorzio, al netto delle componenti escluse, deve attestarsi al di sotto del valore riepilogato nella seguente tabella:

SPESA DEL PERSONALE ANNO 2008 DATI DA RENDICONTO ANNO 2008	
Competenze fisse e accessorie per il personale dipendente, compresi gli oneri riflessi a carico ente. Dati desunti dal rendiconto della gestione anno 2008 (Int. 01) e (Int. 07), escluse le spese per la formazione e le missioni.	€ 2.452.932,47
Ticket restaurant Dati desunti dal rendiconto della gestione anno 2008	€ 27.444,22
Compensi ai CO.CO.CO., Medico competente, R.S.P.P. Dati desunti dal rendiconto della gestione anno 2008	€ 25.066,92
Spesa sostenuta per il contratto di fornitura di lavoro temporaneo	€ /
A detrarre: Spesa per il personale di cui alla Legge n. 68/99	- € 13.283,60
TOTALE	€ 2.492.160,01

Il limite sopra indicato costituisce, pertanto, il valore massimo della spesa di personale che il C.S.S.M. può raggiungere.

Nella definizione della capacità assunzionale la mobilità risulta neutra solo quando avviene tra enti soggetti a vincoli assunzionali e, pertanto, le cessazioni relative alle mobilità autorizzate verso Enti terzi soggetti a vincoli assunzionali non liberano capacità assunzionali dall'esterno risultando possibile solo far ricorso ad acquisizione di personale tramite mobilità entrante da Enti soggetti a vincoli assunzionali.

Alla luce di quanto sopra la possibilità di effettuare assunzioni, in qualunque forma e con qualsivoglia tipologia contrattuale, fatto salvo il ricorso alla mobilità in neutralità finanziaria, è condizionata, oltre che dalla necessità di rispettare i vincoli generali di finanza pubblica, anche dal rispetto del tetto imposto alla spesa di personale costituito dal corrispondente ammontare dell'anno 2008, nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nel precedente anno; si tratta dei limiti al cd. turn-over che negli ultimi anni sono stati variabili e che impongono al fine di ricostruire la capacità di spesa di verificare i limiti vigenti in ciascuno degli anni ancora utilizzabili per definire la capacità assunzionale.

A tal proposito la Corte dei Conti Sezione regionale del Molise con deliberazione n. 80/2016/PAR, richiamando anche l'interpretazione fornita dalle Sezioni Riunite in sede di controllo con deliberazione n. 52/CONTR/10, ha enucleato il seguente principio di diritto:

I resti assunzionali come statuiti dall'articolo 1, comma 562 della Legge 296/2006 con l'espressione "nel precedente anno" sono da considerarsi riferiti alle "cessazioni intervenute successivamente all'entrata in vigore della norma, anche in esercizi precedenti, rifluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione".

Alla luce del suddetto criterio ai fini della programmazione per l'anno 2023 e seguenti sarà possibile cumulare le capacità assunzionali verificatesi dall'anno 2010, non ancora utilizzate.

A seguito dell'autorizzazione al trasferimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i., di una dipendente con il profilo professionale di Assistente Sociale nei ruoli del Consorzio Monviso Solidale con decorrenza dal 15.04.2023 e dell'espletamento, con esito negativo, delle procedure di cui agli artt. 34 bis e 30 del D.Lgs. 165/2001, avviate rispettivamente con nota prot. n. 0001832 del 24.02.2023 e con determinazione n. 109 del 23.02.2023, così come previsto con determinazione n. 109 del 23.03.2023, al fine di procedere all'acquisizione dall'esterno della figura professionale resasi vacante in organico, con nota ns. protocollo n. 0003474 in data 14.04.2023 si è richiesto al Consorzio Monviso Solidale la cessione al C.S.S.M. della capacità assunzionale relativa al posto di "Assistente Sociale" coperto con mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, in c.d. "neutralità finanziaria", mediante la suddetta cessione di contratto.

Il Consorzio Monviso Solidale con nota prot. n. 0007096 del 20.04.2023, acquisita al protocollo del C.S.S.M. al n. 0003649 in pari data, ha formalmente comunicato che, sentito il parere del Consiglio

di Amministrazione, nulla osta alla cessione della capacità assunzionale relativa al posto di Assistente Sociale coperto da mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001, in c.d. neutralità finanziaria, mediante cessione del contratto della dipendente sig.ra F.S..

Al momento dell'adozione del presente Piano sono in fase di predisposizione le specifiche tecniche utili per la redazione in conformità alle stesse degli atti necessari al perfezionamento della procedura di cessione della capacità assunzionale.

Al fine di riaccertare la capacità assunzionale del C.S.S.M., per l'anno 2023, prima annualità del presente Piano, si evidenzia quanto segue:

Anno	Profilo professionale/ex cat – ora Area	Data fine rapporto	Causa cessazione	Sostituzione mediante assunzione dall'esterno di un dipendente SI/NO	Note
2020	Funzionario Direttivo Area Socio Assistenziale, ex cat. giuridica D3 ora Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	31.12.2020	Pensionamento	NO	Cessazione utile a valere da 2021
2021	O.S.S., ex cat. B ora Area degli Operatori esperti	31.03.2021	Pensionamento	NO	Cessazione utile a valere da 2022
2021	Assistente Sociale, ex cat. D ora Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	30.09.2021	Dimissioni	NO	Cessazione utile a valere da 2022
2021	Assistente Sociale, ex cat. D ora Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	31.10.2021	Pensionamento	NO	Cessazione utile a valere da 2022
2021	Assistente Sociale, ex cat. D ora Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	31.12.2021	Pensionamento	NO	Cessazione utile a valere da 2022
2021	O.S.S., ex cat. B ora Area degli Operatori esperti	31.12.2020	Pensionamento	NO	Cessazione utile a valere da 2022
2022	E.P, ex cat. C ora Area degli Istruttori	28.02.2022	Dimissioni	NO	Cessazione utile a valere da 2023
2022	O.S.S., ex cat. B ora Area degli Operatori esperti	30.04.2022	Pensionamento	NO	Cessazione utile a valere da 2023
2022	E.P, ex cat. C ora Area degli Istruttori	31.05.2022	Pensionamento	NO	Cessazione utile a valere da 2023
2022	Capacità assunzionale da acquisirsi dal Consorzio Monviso Solidale come da nostra richiesta prot. n. 3474 del 14.04.2023 e comunicazione del summenzionato Consorzio prot. n. 0007096 del 20.04.2023			No	Cessazione utile a valere da 2023 subordinatamente alla formalizzazione della cessione della capacità assunzionale

Il Piano Occupazionale 2022/2024 cessa la propria validità con l'approvazione del presente documento.

In sede di attuazione della programmazione adottata con il presente programma e dei suoi aggiornamenti annuali, occorrerà sempre preliminarmente verificare la compatibilità delle previsioni, alla luce delle cessazioni che si verranno effettivamente a verificare e degli eventuali resti occupazionali che non sia stato possibile utilizzare nell'anno precedente.

1.2 Programmazione delle cessazioni dal servizio

Le cessazioni dal servizio previste nel prossimo triennio sono riportate di seguito.

Area	Numero cessazioni 2023	Numero cessazioni 2024	Numero cessazioni 2025
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1		
Area degli Istruttori			1
Area degli Operatori Esperti			

Nella seguente tabella si riepilogano le cessazioni che determinano i calcoli della capacità assunzionale che può essere utilizzata nel presente Piano dei Fabbisogni (resti assunzionali più cessazioni ad oggi previste del triennio 2023/2025).

Ex Categoria giuridica ora Area	Numero cessazioni 2020	Numero cessazioni 2021	Numero cessazioni 2022	Numero cessazioni 2023	Numero cessazioni 2024	Numero cessazioni 2025
Ex cat. D ora Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1	3	1 (*)	1		
Ex cat. C ora Area degli Istruttori			2			1
Ex cat. B1 ora Area degli Operatori Esperti		2	1			

(*) capacità assunzionale da acquisirsi dal Consorzio Monviso Solidale come comunicato con nota prot. n. 0007096 del 20.04.2023 acquisita al prot. del C.S.S.M. al n. 0003649 in pari data.

La seguente tabella riepiloga la capacità assunzionale residua del triennio 2023/2025, a seguito dell'attuazione del presente piano.

Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
8 unità (provenienti da cessazioni C.S.S.M. 2020/2022)	9 unità (provenienti da cessazioni 2021/2023)	8 unità (provenienti da cessazioni 2021/2024)

1.3 Rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze del personale

A seguito della verifica eseguita dal Direttore in attuazione dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, in considerazione della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'ente, anche in relazione agli obiettivi di performance definiti nel PIAO non sono state rilevate situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

1.4 Programmazione dei fabbisogni

In relazione alle informazioni rappresentate nei paragrafi precedenti, l'ente definisce la programmazione dei propri fabbisogni di personale per il prossimo triennio con le seguenti modalità.

La definizione del Piano dei fabbisogni passa attraverso i seguenti passaggi:

- analisi attuale assetto organizzativo ed ipotesi di revisione;
- analisi possibilità di mobilità interna;
- possibile ricorso alle progressioni tra le aree (art. 52 comma 1 bis D.Lgs. 165/2001 e artt. 13 e 15 CCNL 16.11.2022);
- attivazione mobilità esterna obbligatoria e volontaria;
- reclutamento dall'esterno prioritariamente attraverso lo scorrimento di graduatorie approvate da altri enti per profili analoghi e, secondariamente, attraverso pubblico concorso;
- possibile ricorso al lavoro flessibile.

L'articolo 6, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 prevede che l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni ed il successivo comma 2, richiama, tra l'altro, quale principio guida per la redazione del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane. Alla luce dei suddetti principi di organizzazione stabiliti dalla legge non è possibile considerare l'organizzazione come un assetto dato e non revisionabile, ovviamente con l'obbligo del rispetto del tetto di spesa che rappresenta, nel quadro normativo vigente, la spesa potenziale massima destinabile al personale.

Nell'ambito di attuazione del presente Piano occorrerà quindi valutare la possibilità di attuare interventi di ridefinizione degli assetti organizzativi. Occorrerà, prioritariamente, valutare la possibilità di operare delle scelte con riferimento a quei servizi in cui attualmente sono già in atto delle esternalizzazioni parziali, prevedendo procedure di mobilità interna e/o la non sostituzione del personale che andrà a cessare progredendo progressivamente verso la piena esternalizzazione. In secondo luogo occorrerà valutare la possibilità di concentrare il personale nelle funzioni infungibili, non gestibili attraverso l'affidamento all'esterno, valutando l'opportunità di ulteriori esternalizzazioni, quale il completamento dell'esternalizzazione dei centri diurni per disabili e dell'assistenza domiciliare territoriale.

L'attuazione della procedura di mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, è obbligatoria prima dell'indizione delle procedure di assunzione a tempo indeterminato, fatta salva la deroga prevista dall'art. 3, comma 8 della Legge n. 56/2019 che recita *"... al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001"*.

Il legislatore, nel quadro normativo vigente, ha inteso accordare alla mobilità, sia quella obbligatoria che quella su base volontaria, una priorità assoluta rispetto al reclutamento di nuovo personale, all'evidente scopo di contenere la spesa di personale di tutte le pubbliche amministrazioni e di consentire una redistribuzione delle risorse umane già disponibili all'interno della Pubblica Amministrazione.

Il ricorso a questo istituto è possibile esclusivamente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e delle norme sul contenimento della spesa di personale.

Qualora la mobilità avvenga tra enti assoggettati a limitazioni alle assunzioni, la stessa non è da considerarsi quale nuova assunzione e quindi non deve sottostare alle regole limitative del turn over. Analogamente un trasferimento di un dipendente per mobilità verso un ente sottoposto a limitazioni in tema di assunzioni non si può considerare quale cessazione. Il legislatore con la disposizione contenuta nell'art. 1, c. 47 della legge finanziaria del 2005, come ribadita dall'art. 14, c. 7 del D.L. 95/2012, ha confermato l'orientamento interpretativo che le SS.RR. della Corte dei Conti avevano assunto con la deliberazione n. 53/2010/Contr, circa la c.d. *«neutralità finanziaria»* che deve conseguire dall'espletamento delle procedure di mobilità del personale, in relazione all'operatività dei vincoli assunzionali ai quali sono soggette le pubbliche amministrazioni locali.

La suddetta normativa se, da un lato, rende auspicabile l'acquisizione di personale attraverso mobilità da Enti soggetti a vincolo in quanto la stessa non incide sui plafond assunzionali, dall'altro,

rende estremamente impattante sull'organizzazione l'autorizzare mobilità in uscita verso Enti soggetti a vincolo. In tale contesto, di norma, la mobilità in uscita dovrà essere valutata alla luce della programmazione dei fabbisogni di cui al presente Piano e potrà essere autorizzata:

a) senza necessità di ulteriori preventive valutazioni, per quei posti collocati nei servizi per cui sia prevista una riduzione dei posti attualmente coperti;

b) in caso di posti funzionali ai fabbisogni dell'Ente solo previa acquisizione di una risorsa in entrata attraverso mobilità ovvero, in subordine, qualora si riscontri in concreto la possibilità di sostituire il dipendente attraverso l'acquisizione della relativa capacità assunzionale dall'Ente richiedente o, in ulteriore subordine, utilizzando resti assunzionali dell'Ente nei limiti delle disponibilità finanziarie.

I suddetti indirizzi in materia di mobilità volontaria sostituiscono precedenti indirizzi forniti in materia.

Il reclutamento dall'esterno costituisce la forma normale di assunzione ma presuppone, a regime, l'avvenuto esperimento delle procedure di mobilità sia quella volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.L.vo 165/2001 sia quella obbligatoria di cui all'art. 34 bis.

Il reclutamento dall'esterno dovrà avvenire prioritariamente attraverso il ricorso alle graduatorie del C.S.S.M. in corso di validità, se disponibili, in via subordinata attraverso il ricorso a concorsi pubblici da bandire, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, anche in forma associata mediante accordi con altri enti da stipularsi ai sensi dell'art. 4 bis del vigente Regolamento di accesso all'impiego. In alternativa al concorso pubblico, ovvero prima di farvi ricorso, ove il Piano Occupazionale prevede tale possibilità, l'utilizzo, ai sensi degli articoli 4 e 4 ter del vigente Regolamento di accesso all'impiego, di graduatorie formate da altri Enti.

Dopo la positiva sperimentazione del 2021 del concorso per assistente sociale espletato in convenzione con il Comune di Cuneo, si è costituito informalmente un gruppo di lavoro tecnico tra gli enti gestori del Cuneese finalizzato a omogeneizzare i regolamenti di accesso all'impiego per l'eventuale gestione in forma associata di concorsi/selezioni.

In tema di assunzioni di personale a tempo indeterminato l'obiettivo è quello di mantenere, per le funzioni considerate infungibili, le risorse attualmente disponibili, sostituendo la forza lavoro che si perderà nel triennio di vigenza del presente documento per pensionamento, per eventuali mobilità esterne e/o dimissioni.

La materia delle progressioni fra Aree (ex progressioni verticali) è stata recentemente oggetto di modifica dal C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali, datato 16.11.2022. Al momento della stesura del presente PIAO sono in corso valutazioni che, previo informativo ed eventuale confronto con le OO.SS., porteranno alla definizione di nuove regole per l'attivazione di tale istituto. In particolare si segnala la possibilità di percorsi specifici da concludersi entro il 31.12.2025 per particolari figure professionali. Tra di esse, nella realtà del Consorzio, figurano certamente gli educatori professionali attualmente inquadrati nell'Area degli Istruttori, ex cat. C (per l'accesso alla quale è richiesto, di norma, il diploma quinquennale della scuola secondaria di II grado) ma per i quali il nuovo ordinamento professionale prevede, quale area di inquadramento in caso di nuova assunzione, quella dei Funzionari e dell'EQ, ex Cat. D.

Per l'attuazione del Piano occupazionale 2023/2025 e nello specifico per il reclutamento del personale con profilo professionale di Assistente Sociale ivi previsto, si è addivenuti, ai sensi dell'art. 4 bis del vigente regolamento di accesso all'impiego, ad apposito accordo con il Comune di Cuneo per l'utilizzo della graduatoria che scaturirà a seguito dell'espletamento della procedura concorsuale bandita dalla predetta Amministrazione per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto di «Assistente sociale» [categoria D] prioritariamente riservato alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i. presso il Consorzio socio-assistenziale del cuneese e successivo utilizzo della graduatoria in convenzione con il Consorzio per i servizi socio-sanitari del monregalese [C.S.S.M.] e l'Unione Montana di Ceva.

La concreta attuazione del piano, come rappresentato nelle seguenti tabelle riportanti il Piano Occupazionale delle annualità relative al triennio 2023/2025, potrà ovviamente avvenire solo nel rispetto delle normative vigenti.

Le assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile (es. Contratto di somministrazione) sono consentite nel rispetto della normativa dettata dall'art. 36 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*. Di conseguenza, per poter dar corso ad assunzioni flessibili, occorrerà una specifica motivazione volta a dimostrare l'esistenza di un'esigenza straordinaria che, in quanto tale, ha una durata limitata nel tempo.

Dal punto di vista della spesa, oltre al rispetto del tetto ex comma 562 della L. 296/2006, l'art. 9 –

comma 28 del D.L. 78/2010 come novellato dall'art.11, comma 4-bis del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, inserito in sede di conversione dalla L. 11 agosto 2014 n. 114, consente di avvalersi delle varie tipologie di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 allo stesso titolo in quanto la riforma contenuta nel summenzionato art. 11 comma 4-bis del D.L. n. 90/2014 prevede che *“Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli 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 27 dicembre 2006 n.296 e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*. Alla luce del quadro normativo sopra descritto il tetto di spesa per le tipologie di lavoro flessibile ammonta ad € 203.577,48 come certificato dal Revisore del Conto in data 06.03.2017.

Le assunzioni a tempo determinato pertanto per la loro natura ed in quanto finalizzate a *“rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali”* non possono essere oggetto di un puntuale programmazione; nel presente documento ci si limita pertanto a formulare alcuni indirizzi cui attenersi nell'autorizzare in concreto il ricorso alle varie tipologie di lavoro flessibile.

I profili per i quali deve essere prioritariamente garantita l'assunzione a tempo determinato sono quelli riferibili ai servizi rivolti alla persona in cui sussistono specifici obblighi di rispetto di parametri minimi.

In assenza di un siffatto obbligo valgono le seguenti indicazioni; fermi restando il limite di spesa e le disponibilità di bilancio le assunzioni a tempo determinato o il ricorso ad altre forme di lavoro flessibile previste dalla vigente normativa in materia di pubblico impiego e dal vigente C.C.N.L. del personale del Comparto Funzioni Locali, possono essere attivate per rispondere all'esigenza di:

- sostituire personale assente per periodi superiori a due mesi;
- fronteggiare situazioni eccezionali di carico di lavoro;
- attuare specifici progetti dell'amministrazione che richiedano per un periodo di tempo limitato il ricorso a personale aggiuntivo;
- attuare gli interventi previsti dal PNRR mediante contratti di lavoro a tempo determinato, eventualmente part time, per figure professionali corrispondenti prioritariamente a quelle già previste nel vigente Regolamento di accesso all'impiego o, in subordine, altre previa integrazione del predetto Regolamento; in tale fattispecie la spesa dovrà essere integralmente coperta dalle risorse del PNRR assegnate al C.S.S.M. e pertanto potrà eccedere il tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, certificato dal Revisore del Conto.

Risulta sempre possibile il ricorso ai contratti ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 nei limiti previsti dalla citata normativa. Tale tipologia di contratto è attualmente utilizzata per la copertura del posto di Direttore e, in assenza di mutamenti del quadro normativo di riferimento, potrà essere nuovamente utilizzata, nel corso dell'anno 2024, a tal fine giungendo in scadenza il 30.11.2024 l'incarico conferito all'attuale Direttore del Consorzio.

L'attivazione di contratti a tempo determinato verrà autorizzata dal Consiglio di Amministrazione sulla scorta di motivata richiesta da parte del Direttore il quale dovrà attestare anche l'impossibilità di provvedere con risorse interne alla struttura interessata; detta richiesta non è necessaria per le eventuali assunzioni a tempo determinato di cui agli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000.

Per quanto attiene alle tipologie flessibili del rapporto di lavoro attualmente in essere, si rappresenta la seguente situazione:

- incarichi ex art. 110 D.Lgs. 267/2000:
 - n. 1 Dirigente Direttore Socio assistenziale a tempo pieno e determinato assegnato con incarico dal 01.12.2019 al 30.11.2024;
- contratti di somministrazione:
 - n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, a tempo parziale (percentuale 69,444%) e determinato assegnato al servizio al Servizio Economico Finanziario – “Ufficio Gestione Patrimonio”, con decorrenza dal 17.01.2022 fino al 31.12.2023 prorogabile di ulteriori 12 mesi, come da autorizzazioni rilasciate dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 81 in data 29.11.2021 e n. 57 in data 10.10.2022 che qui si intende integralmente richiamare.

Considerato il sussistere delle condizioni sopra richiamate, si autorizza, anche per l'anno 2025, ultima annualità del presente Piano, la copertura del posto di Istruttore Amministrativo, a tempo parziale (percentuale massima 83,333%) e determinato da assegnare al Servizio Economico Finanziario – “Ufficio gestione patrimonio”, mediante il ricorso ad una delle tipologie flessibili del rapporto di lavoro previste dalla normativa vigente in materia di pubblico impiego e dai vigenti

C.C.N.L. del Personale del Comparto delle Funzioni Locali, quali contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di somministrazione.