CONSORZIO PER
I SERVIZI SOCIO - ASSISTENZIALI
DEL MONREGALESE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE N.16 DEL 03/03/2021

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023.

L'anno duemilaventuno addì tre del mese di marzo alle ore diciotto e minuti zero in modalità telematica mediante l'utilizzo della Piattaforma "Go To Meeting", si è riunito il CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE dell'Ente nelle persone dei Signori.

Cognome e Nome		Presente
1. BORSARELLI Luca		Sì
2. VADDA Franca		No
3. BRACCO Alessandra		Sì
4. GALLO ORSI Maria Cristina		Sì
5. PIOLA Valter		Sì
	Totale Presenti:	4
	Totale Assenti:	1

Assiste alla seduta, in qualità di Segretario del C.S.S.M., Dott. Bruno ARMONE CARUSO.

Partecipa altrèsì alla sessione il Direttore del Consorzio Dott. Marco MANOSPERTI.

Essendo legale il numero degli intervenuti, l'Avv. Luca BORSARELLI nella sua qualità di Presidente del Consorzio assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

CONSORZIO PER I SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI DEL MONREGALESE (C.S.S.M)
Mondovì

Oggetto: **ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023.**

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. 267/2000 e dal D.Lgs. 165/2001, attribuisce al Consiglio di Amministrazione specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017, che recita:
"*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.
4. *Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Viste le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni" approvate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 6 ter del D.Lgs. 165/2001;

Dato atto che le sopracitate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Richiamato l'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001 che impone a tutte le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle situazioni di soprannumero e/o di eccedenze di personale assunto a tempo indeterminato, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente;

Dato atto che, ai sensi della sopra richiamata normativa, le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla predetta ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:
- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di *"dotazione organica"* si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente che restano efficaci, a tale scopo, tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa del personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Visto l'articolo 1, comma 562 della L. n. 296/2006 *(Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spesa del personale per gli enti non soggetti al patto di stabilità, prevedendo che " *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";*

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. n. 90/2014 che recita "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo";*

Visto l'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010, il quale recita "*A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli* articoli 62, 63 *e* 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300*, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'*articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli* articoli 7*, comma 6, e* 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, 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. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui*

all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, 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. Le disposizioni di cui al presente comma 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 sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (107), per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. ..... Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale....."

Richiamato il Piano Programma 2020-2022 approvato con Deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 2 del 11.05.2020 e successive variazioni esecutive ai sensi di legge;

Richiamato il Bilancio di Previsione 2020-2022 approvato con Deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 3 del 11.05.2020 e successive variazioni esecutive ai sensi di legge;

Richiamato il Piano Esecutivo di Gestione 2020-2022 approvato con Deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 34 del 13.07.2020 esecutiva ai sensi di legge;

Ravvisata la necessità di approvare la proposta di piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021/2023 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spesa per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la proposta di piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 e del relativo piano occupazionale;

Esaminata la sopra citata proposta di programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 e atteso che, a seguito di espressa ricognizione disposta ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente, come riportata nell'allegato B) all'allegato Piano triennale dei fabbisogni di personale;

Dato atto che:
- il C.S.S.M. è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla Legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021/2023 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- l’andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall’articolo 1, comma 562 della legge n. 296/2006;

Dato atto che, in attuazione di quanto previsto dall’articolo 48, comma 1 D.lgs. 198/2006, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 36 del 13.07.2020 è stato approvato il Piano delle azioni positive del C.S.S.M.;

Visto l’art. 39, comma 1 della L. 449/1997 che prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, 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, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
Visto il C.C.N.L. Funzioni Locali 21 maggio 2018;
Visto l’articolo 20 del vigente Regolamento di organizzazione generale degli uffici e dei servizi;

Dato atto che le risorse finanziarie per l’attuazione del piano occupazionale sono state previste nella bozza di Bilancio di previsione finanziario 2021/2023 redatta dalla struttura tecnica e presentata al Consiglio di Amministrazione per la prossima approvazione;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica reso dal Direttore e di regolarità contabile reso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell’art. 49 del Nuovo Testo Unico degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 267 del 18.08.2000;

Acquisito, ai sensi dell’articolo 19, comma 8 della Legge 448/2001 il parere del Revisore del Conto del C.S.S.M.;

Con votazione unanime e favorevole resa in forma palese;

D E L I B E R A

1. di accertare, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell’articolo 33, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, l’assenza di situazioni di soprannumero o comunque di eccedenza di personale;

2. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali espressamente si rinvia, la proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021/2023, allegato quale parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione;

3. di dare atto che in allegato al Piano dei fabbisogni risultano inserite, quale allegato A), la proposta di Piano occupazionale per il triennio 2021/2023 e, quale allegato B), la proposta di revisione della dotazione organica del C.S.S.M.;

4. di dare atto che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 costituirà allegato al Piano Programma 2021/2023 di prossima approvazione;

5. di dare atto che le risorse finanziarie per l'attuazione dell'allegato piano occupazionale, sono state previste nella bozza di Bilancio di previsione finanziario 2021/2023 redatta dalla struttura tecnica e presentata al Consiglio di Amministrazione per la prossima approvazione.

- Con successiva votazione e all'unanimità, il presente atto deliberativo viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi di legge.

IL SEGRETARIO	IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente	Firmato digitalmente
(Dott. Bruno ARMONE CARUSO)	(Avv. BORSARELLI Luca)

LB/AF/gd (CDA 2021- 16)

CONSORZIO PER
I SERVIZI SOCIO - ASSISTENZIALI
DEL MONREGALESE

Piano Programma 2021-2023

ALLEGATO "A"

PIANO TRIENNALE

DEI FABBISOGNI

DI PERSONALE

PER IL TRIENNIO 2021/2023

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023

L'art. 6 comma 2 del D.Lgs 165/2001, nel testo introdotto dal D.Lgs 75/2017, prevede quale strumento di programmazione delle assunzioni di personale, il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), che deve essere adottato, previa verifica di eventuali eccedenze di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance e sulla base delle linee di indirizzo emanate dalla Funzione Pubblica.
Il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 alle quali occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane alla luce degli indirizzi legislativi che sono, tra l'altro, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione per farla confluire in un nuovo strumento dinamico quale dovrebbe essere il Piano dei Fabbisogni.

Il documento approvato ha definito una metodologia operativa di orientamento che deve essere adattata al contesto degli Enti locali i quali posso definire il proprio documento, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Il Piano deve perseguire lo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili:
1. perseguire lo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili;
2. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
3. prevedere l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle assunzioni obbligatorie;
4. indicare 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.

Secondo le indicazioni delle Linee Guida è fondamentale:
a) definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo;
b) individuare le vere professionalità infungibili;
c) non definire i fabbisogni solo secondo logiche di sostituzione ma attraverso una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie;
d) utilizzare, nella redazione del PTFP, criteri che meglio indirizzino l'approvvigionamento e la distribuzione di personale, in quest'ultimo caso ricorrendo anche a forme di riconversione professionale volte a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business piuttosto che di quelle di supporto o di back office.

Il concetto di fabbisogno di personale per essere declinato in concreto implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Come sopra richiamato il D.Lgs. 75/2017 tende al superamento del concetto di dotazione organica che si è rivelato, nella maggior parte dei casi uno strumento poco flessibile, per sostituirla con uno strumento flessibile quale il PTFP finalizzato a rilevare le effettive esigenze dell'amministrazione in un dato contesto. In tale nuovo contesto la dotazione organica diviene non già un mero elenco di posti ma un valore finanziario corrispondente ad una "dotazione" di spesa potenziale. Per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta, però, quello previsto dalla normativa vigente senza possibilità di superamento del tetto di spesa.

Il quadro normativo di riferimento in materia di programmazione del fabbisogno di personale è completato dall'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 che individua la programmazione quale presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento e dall'art. 91, comma I, del D.Lgs. 267/2000 che pone il vincolo della riduzione programmata delle spese di personale.

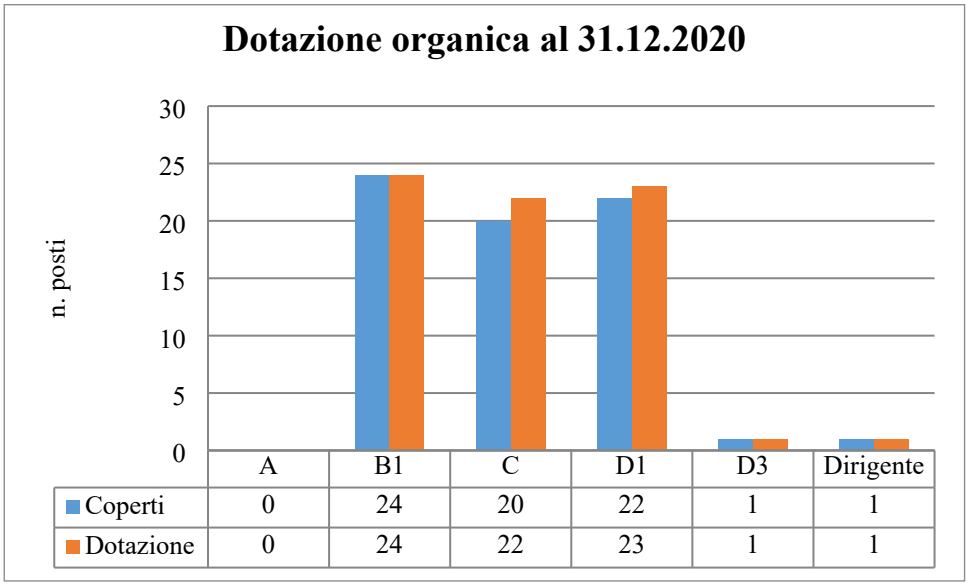
1. L'attuale situazione della dotazione organica del Consorzio

L'attuale dotazione organica del C.S.S.M. è quella di cui all'allegato B al presente Piano.
La dotazione organica sopra richiamata è determinata, alla luce delle linee guida per la predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni, in funzione dei limiti di spesa vigenti ed in coerenza con la spesa teorica massima sostenibile per il personale.
In questo contesto tenendo conto della capacità assunzionale residua, come si evidenzierà più avanti, 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 del personale dipendente, per eventuali mobilità esterne e/o dimissioni volontarie oltrechè di dotare i Servizi afferenti al settore "Servizi alle persone" di un contingente minimo di personale amministrativo di supporto; la concreta attuazione del piano potrà ovviamente avvenire solo nel rispetto delle normative vigenti.

2.1 Le risorse umane disponibili

Il processo conoscitivo di analisi strategica delle condizioni interne all'ente, sia in termini attuali che prospettici, non può prescindere anche un approfondimento in ordine alla disponibilità e gestione delle risorse umane.
I dati rappresentati nel presente paragrafo sono ricavati dal «Conto Annuale del personale 2020», aggiornati alla data del 31.12.2020.
Sono oggetto di analisi gli aspetti generali, sia di natura demografica, come il genere e l'età, sia di struttura, come la categoria professionale, l'anzianità di servizio, il settore di appartenenza.

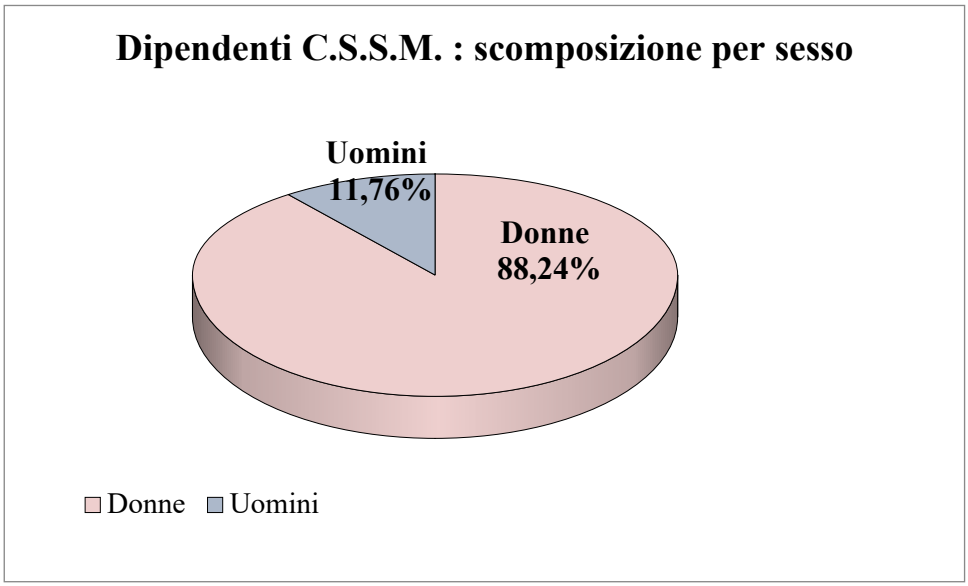
Particolare attenzione è dedicata al personale femminile e ai dati sul part- time, istituto richiesto e fruito in larga parte dalle donne.
Al 31.12.2020 i posti coperti sono 68, come rappresentato nel grafico seguente.



	A	B1	C	D1	D3	Dirigente
Coperti	0	24	20	22	1	1
Dotazione	0	24	22	23	1	1

I posti scoperti si rilevano nella categoria C e D in quanto, alla data del 31.12.2020, erano in corso le procedure per addivenire alle assunzioni autorizzate nel Piano Occupazionale 2020 (n. 2 unità di personale di cat. C da assegnare al Settore Amministrativo dell'Ente e n. 1 D da assegnare all'Ufficio Progetti).

La presenza femminile costituisce l'88,24% essendo 60 i posti coperti da donne, quella maschile l'11,76% corrispondente a 8 posti, come rappresentato dal grafico che segue.



I servizi con il maggior numero di persone in servizio sono quelli afferenti al Settore Servizi alla Persona e nello specifico il Servizio Territoriale con 35 dipendenti pari al 51,47% del totale e il Servizio Integrativo con 20 dipendenti, pari al 29,41% del totale. In entrambi i Servizi si registra una prevalenza femminile.

La Direzione con servizi del Settore Amministrativo registrano complessivamente 13 dipendenti, pari al 19,12% del totale del personale in servizio.
Considerando la distribuzione dei dipendenti suddivisi per classi di età, emerge che i dipendenti oltre i 40 anni di età arrivano a coprire l'87% del totale del personale in ruolo; tra questi la componente femminile rappresenta il 75%, contro il 12% per quella maschile.

Fascia di età	Uomini	Donne	Totale
20 - 24	0	0	0
25 - 29	0	0	0
30 - 34	0	2	2
35 -39	0	7	7
40 - 44	1	14	15
45 - 49	2	7	9
50 - 54	3	14	17
55 - 59	1	12	13
60 - 64	1	3	4
65 - 67	0	1	1
Totale	8	60	68

Nessun dipendente su 68 risulta appartenere alla fascia d'età inferiore ai 30 anni.

I dipendenti che fruiscono del part-time sono in numero di 17 (16 donne e 1 uomo), con quattro diverse articolazioni orarie.

Articolazione oraria	**Uomini**	**Donne**
18 ore/settimanali		4
20 ore/settimanali	1	
25 ore/settimanali		8
30 ore/settimanali		4
Totale	**1**	**16**

Per quanto riguarda la distribuzione dei dipendenti per titolo di studio, il 29,41% ha un diploma di scuola media superiore triennale o quinquennale, il 30,88% la licenza elementare o il diploma di scuola media inferiore, il 39,71% è laureato o ha un diploma universitario.
La tabella seguente riporta gli stessi dati stratificati per genere:

Titolo di studio	**F**	**M**	**Totale**
Scuola obbligo	20	1	21
Diploma	15	5	20
Laurea	25	2	27
Totali	**60**	**8**	68

Si può osservare che le dipendenti donne sono per il 25,00% diplomate, per il 41,67% laureate e il restante 33,33% ha un titolo di studio fino alla scuola dell'obbligo.
Dei dipendenti uomini, il 62,5% sono diplomati, il 12,5% hanno concluso la scuola dell'obbligo e per il 25,00% sono laureati.

La tabella seguente riassume, infine, la distribuzione dei dipendenti per categoria, titolo di studio e genere.

Categoria	Scuola obbligo		Diploma		Laurea		Totali		TOT
	F	M	F	M	F	M	F	M	
A									
B	20	1	1	2			21	3	24
C			13	3	5		18	3	21
D			1		20	1	21	1	22
Dirigenti						1		1	1
Totali	**20**	**1**	**15**	**5**	**25**	**2**	**60**	**8**	**68**

Il grafico evidenzia una notevole prevalenza del genere femminile in tutte le categorie, risultano in servizio 60 donne a fronte di 8 uomini.

2. Il regime vincolistico per le assunzioni di personale

La programmazione in tema di risorse umane deve porsi l'obiettivo di conciliare le esigenze segnalate dai servizi consortili con il necessario rispetto della sostenibilità finanziaria e dei molteplici vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni.

La legislazione degli ultimi anni ha introdotto una disciplina estremamente restrittiva in materia di spesa di personale, con il chiaro obiettivo di introdurre meccanismi tesi a determinare una tendenziale riduzione della spesa, con un'inversione rispetto al passato.

La successione di norme degli ultimi anni ha dato vita ad un *corpus* normativo ampio ed articolato che, purtroppo, ha determinato per gli addetti notevoli difficoltà operative e che ha dato vita a numerose interpretazioni ministeriali e ad ancora più numerosi interventi interpretativi della Corte dei Conti, di cui, per quanto tuttora d'interesse, occorre tenere conto in sede di programmazione del fabbisogno di personale.

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 del 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. potrebbe raggiungere.
Il valore sopra indicato è diverso dalla capacità assunzionale dall'esterno che costituisce, invece, la quota di spesa, parametrata alle cessazioni verificatesi negli anni, destinabile alla sostituzione del personale cessato.
Nella definizione di tale valore la mobilità, come meglio si vedrà al paragrafo 4.3, risulta neutra solo quando avviene tra enti soggetti a vincoli asunzionali 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.
Recentemente la legge di bilancio 2021 (L 178/2020) all'art. 1 commi 797 e seguenti, ha previsto l'assegnazione di fondi agli enti titolari delle funzioni sociali per il mantenimento e potenziamento del servizio sociale professionale (e pertanto per finanziare la spesa di assistenti sociali). Al momento della stesura del presente piano sono in corso l'approvazione di alcuni decreti ministeriali collegati e delle relative istruzioni al fine di comprendere al meglio l'ambito di applicazione delle suddette norme alla realtà del C.S.S.M. e l'eventuale possibilità di revisione degli spazi assunzionali. Il presente piano sarà eventualmente revisionato nel corso del 2021 a seguito dei chiarimenti che interverranno in merito.

2.1. La definizione della capacità assunzionale del Consorzio

Negli ultimi anni la possibilità di effettuare assunzioni, in qualunque forma e con qualsivoglia tipologia contrattuale, fatto salvo come visto il ricorso alla mobilità in neutralità finanziaria, è stata 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:
a) 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 2021 e seguenti sarà possibile cumulare le capacità assunzionali verificatesi dall'anno 2010, non ancora utilizzate.
Al fine di riaccertare la capacità assunzionale del C.S.S.M., per l'anno 2021, prima annualità del presente Piano, si evidenzia quanto segue:

Anno	***Profilo professionale/cat***	***Data fine rapporto***	***Causa cessazione***	***Sostituzione*** *mediante assunzione dall'esterno di un dipendente* SI/NO	***Note***
2018	Assistente Sociale, cat. D	06.06.2018	Dimissioni	NO	Cessazione utile a valere da 2019
2018	Istruttore Assistenziale, cat. C	31.08.2018	Pensionamento	NO	Cessazione utile a valere da 2019
2019	OSS, cat B	13.03.2019	Dimissioni	NO	Cessazione utile a valere da 2020
2019	Esecutore Applicato, cat. D	10.11.2019	Pensionamento	NO	Cessazione utile a valere da 2020
2020	O.S.S., cat. B	31.03.2020	Pensionamento	NO	Cessazione utile a valere da 2021
2020	Cuoca, cat. B	31.03.2020	Pensionamento	NO	Cessazione utile a valere da 2021
2020	Educatore Professionale, cat. C	31.03.2020	Dimissioni	NO	Cessazione utile a valere da 2021
2020	Educatore Professionale, cat. C	30.04.2020	Pensionamento	NO	Cessazione utile a valere da 2021
2020	Assistente Sociale, cat. D	31.07.2020	Dimissioni	NO	Cessazione utile a valere da 2021

2020	Funzionare Direttivo Area Socio Assistenziale, cat. D3	31.12.2020	Pensionamento	NO	Cessazione utile a valere da 2021

Le figure previste nel Piano occupazionale 2020/2022, annualità 2020, le cui procedure assunzionali sono ancora in corso nei primi mesi dell'anno 2021, sono riproposte nel presente documento. **Il Piano Occupazionale 2020/2022 cessa pertanto la propria validità con l'approvazione del presente documento.**

In sede di attuazione del 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.

3. La definizione dei fabbisogni

Alla luce del quadro vincolistico sopra sia pur sommariamente riassunto è possibile procedere alla definizione dei fabbisogni del C.S.S.M. tenendo presente che le linee di indirizzo tendono "*a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni.*".

La definizione del Piano dei fabbisogni passerà quindi attraverso le seguenti analisi: attuale assetto organizzativo ed ipotesi di revisione; la mobilità interna; la mobilità esterna; il possibile ricorso alle progressioni verticali; il reclutamento dall'esterno prioritariamente attraverso lo scorrimento di graduatorie approvate da altri enti per profili analoghi e, secondariamente, attraverso pubblico concorso; il possibile ricorso al lavoro flessibile.

3.1. La revisione degli assetti organizzativi

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.

Le linee guida prevedono che si parta dai fabbisogni e dalle effettive necessità per definire l'organizzazione che si vuole conseguire per giungere all'ottimizzazione delle risorse; da ciò deriva che l'organizzazione non è un elemento rigido da cui ricavare il PTFP ma deve essere modellata in funzione delle effettive possibilità assunzionali.

L'analisi degli assetti organizzativi ai fine dell'eventuale ripensamento deve tener conto delle seguenti indicazioni ricavate dalle linee guida:

a) concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni;

b) conclusione di appositi accordi tra amministrazioni per l'esercizio unitario delle funzioni logistiche e strumentali, ricorrendo anche a strumenti di innovazione amministrativa e tecnologica e all'utilizzo congiunto delle risorse umane.

Nell'ambito di attuazione del presente Piano occorrerà valutare la possibilità di attuare interventi di ridefinizione degli assetti organizzativi sulla base dei suddetti criteri definiti nelle Linee Guida
In ogni caso 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 l'esternalizzazione dei centri diurni per disabili e dell'assistenza domiciliare territoriale.

3.2. Mobilità interna

Al fine di definire il fabbisogno assunzionale dall'esterno occorrerà, preliminarmente, valutare il possibile ricorso a procedure di mobilità interna del personale che, a norma del vigente regolamento consortile, tengano " *... conto, in quanto compatibili, delle richieste formalizzate dai singoli dipendenti e raccolte in apposito elenco annuale dal Servizio con competenze in materia di organizzazione e personale ...".* La mobilità interna dovrà essere *"esperita di norma su posizioni di uguale profilo professionale ovvero fra posizioni di medesima categoria giuridica, previo supporto, ove necessario, di apposito programma di formazione professionale*" e potrà anche rappresentare un fattore di crescita professionale.
Le domande di mobilità interna acquisite agli atti, potranno essere valutate, unitamente a quelle ulteriori che dovessero pervenire, in fase preliminare all'avvio delle procedure previste dal presente documento e per quei posti di cui si prevede l'assunzione dall'esterno. Qualora vengano riscontrate positivamente le domande pervenute la stessa sarà attuata nel momento in cui si potrà procedere alla copertura del posto che gli stessi lascerebbero vacante.

3.3. Mobilità esterna

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 sancita dall'articolo 3 della legge n.56/2019 che prevede che le amministrazioni di cui al comma 1 del medesimo articolo, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, per il triennio 2019/2021, possano procedere in deroga al sopracitato articolo 30.
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, come sopra evidenziato, 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 del Piano dei fabbisogni dell'Ente 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 solo qualora si riscontri in concreto la possibilità di sostituire il dipendente attraverso l'acquisizione della relativa capacità assunzionale dall'Ente richiedente e/o utilizzando quote di capacità residue incompatibili con le disponibilità finanziarie dell'Ente.

3.4. Progressioni interne

L'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 come modificato dalla L 28.02.2020, n. 8, ha introdotto una particolare ipotesi di progressioni verticali che ha un validità temporale limitata e riferita al triennio 2020-2022.
Il nuovo istituto non è sostitutivo ma si aggiunge alla norma di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 che disciplina le progressioni di carriera prevedendo che *"le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso*."
La norma di legge impone di consentire la progressione di carriera esclusivamente mediante la partecipazione a concorsi pubblici, con riserva di posti non superiore al 50% e, pertanto, perché un dipendente pubblico possa aspirare ad una progressione verticale, occorre che l'ente di appartenenza bandisca un concorso per almeno due posti e uno lo riservi al personale interno.
Il Decreto Madia per gli anni 2020-2022 apre nuovi spazi alla progressione verticale, prevedendo presupposti e vincoli differenti rispetto alla norma a regime contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs 165/2001.
L'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017, dispone quanto segue: "*Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di*

posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore".

Le progressioni verticali consentite dal D.Lgs. 75/2017 sono ammissibili nei limiti del 30% dei posti da ricoprire per ciascuna area o categoria; tale limite non pare consentire spazi per procedure di questo tipo in quanto non vi è in nessun settore dell'organizzazione dell'ente la previsione di copertura di 4 posti. In sede di aggiornamento del presente piano la situazione e l'applicabilità della possibilità normativa potrà essere oggetto di revisione.

Per quanto riguarda la possibilità ordinariamente prevista dalla legge di prevedere risorse al personale interno, nell'ambito dei concorsi banditi per almeno due posti, pare opportuno prevedere tale possibilità al fine di consentire legittimi percorsi di crescita professionale per il personale interno che dovesse averne titolo.

3.5. Reclutamento dall'esterno

Il reclutamento dall'esterno costituisce la forma normale di assunzione ma presuppone, fatta salva la possibilità di deroga sancita dall'art. 3 della L. 56/2019 per il triennio 2019/2021, 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, per i posti in cui nell'allegato sia prevista tale possibilità, 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 in materia di contrasto al fenomeno epidemiologico da Covid-19, recentemente fornite dal DFP con Protocollo n. 7293 in data 03.02.2021. In alternativa al concorso pubblico, ovvero prima di farvi ricorso, ai sensi degli articoli 4 e 4 ter del vigente Regolamento di accesso all'impiego, sarà possibile fare ricorso a graduatorie formate da altri Enti.

3.6. Ricorso a tipologie di lavoro flessibile

Le assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato e flessibile sono consentite nel rispetto della normativa dettata dal D.Lgs 165/2001, in particolare dall'art. 36, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, "*soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale…"*. Di conseguenza, per poter dar corso ad assunzioni flessibili, occorre una specifica motivazione volta a dimostrare l'esistenza di un'esigenza straordinaria che, in quanto tale, ha una durata limitata nel tempo.

Il CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018 in attuazione dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 ha individuato le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dalla norma ed in particolare:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

L'art. 36 comma 5-quater per disincentivare l'uso scorretto dei contratti a termine ha sanzionato con la nullità i contratti di lavoro posti in essere in violazione dell'articolo 36 comma 2 sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato ha esteso i medesimi effetti e responsabilità anche alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie, ovvero di utilizzo di collaboratori come lavoratori subordinati.

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, estendendo a tutti i settori di attività del Consorzio una norma di favore che in precedenza era prevista solo per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale. Nello stesso tempo viene precisato che i limiti in materia 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).

L'art. 16 del D.L. 113/2016 disciplina la questione della computabilità o meno delle assunzioni effettuate ex art. 110 del D.L.vo 267/2000 nel plafond delle assunzioni a tempo determinato di cui al citato art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 sancendone l'esclusione. Alla luce del quadro normativo descritto il tetto di spesa per il prossimo triennio ammonta ad € 203.577,48 come certificato dal Revisore del Conto in data 06.03.2017.

Per completezza è opportuno ricordare come la riforma contenuta nel comma 4-bis, inserito nell'art. 11 del D.L. n.90 del 2014 dalla L. di conversione n.114 dell'11 agosto 2014, aveva, inoltre, aggiunto, al comma 28 dell'art.9 del D.L. n.78/10, il seguente periodo "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", fermo comunque il rispetto del limite massimo del 100% della spesa di personale sostenuta per le stesse finalità nel 2009. In ragione di tale contesto normativo il tetto di spesa per le assunzioni a tempo determinato è stato computato in ragione del 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009.

4. Il superamento del concetto di dotazione organica

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto

legislativo n. 75 del 2017 mira, come già evidenziato, al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" all'interno del quale andavano individuati i posti da coprire.
Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici. Per poter giungere a tale coerenza si rende necessario proseguire nel lavoro di analisi dei processi gestiti e delle modalità con cui ciò avviene (gestione interna, esterna, mista) in modo da poter concentrare le assunzioni in quei settori in cui non è possibile o non opportuna l'esternalizzazione.
Il PTFP è, dunque uno strumento flessibile di forte valenza strategica attraverso cui individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. La nuova visione, introdotta dal D.Lgs.75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.
La nuova dotazione del Consorzio rappresenta, nell'attuale contesto normativo un valore finanziario corrispondente alla spesa massima sostenibile che, come sopra evidenziato, è quella dell'anno 2008, come certificata dal Revisore del Conto in data 15.10.2012. Nell'ambito di tale limite massimo si potrà annualmente aggiornare la dotazione organica in funzione dei fabbisogni rilevati. In fase di adozione del presente documento la dotazione viene definita come da allegato B) al presente Piano fermo restando che il Consiglio di Amministrazione potrà in corso d'anno aggiornarla in funzione di eventuali mutate esigenze e/o qualora modifiche normative determino un incremento delle cessazioni ovvero maggiori capacità assunzionali.

5. Programma delle assunzioni di personale a tempo indeterminato

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 del personale dipendente, per eventuali mobilità esterne e/o dimissioni volontarie oltrechè di dotare i Servizi afferenti al settore "Servizi alle persone" di un contingente minimo di personale amministrativo di supporto; la concreta attuazione del piano potrà ovviamente avvenire solo nel rispetto delle normative vigenti.
L'attuazione e la declinazione concreta dei profili del personale da assumere è definita in allegato al presente Piano e potrà essere aggiornata con successive deliberazioni del Consiglio di Amministrazione anche in ragione delle eventuali mobilità interne nonché delle eventuali mobilità esterne autorizzate nell'ambito delle risorse previste complessivamente in bilancio per l'attuazione del Piano dei Fabbisogni.
La principale modalità di reclutamento delle risorse umane, in uno scenario di contenimento e riduzione della spesa complessiva per il personale delle pubbliche amministrazioni, è la procedura di mobilità tra enti soggetti a vincoli assunzionali.
Per i posti in cui è prevista tale possibilità nell'allegato al presente Piano si potrà procedere all'assunzione di personale anche tramite lo scorrimento di graduatorie formate da altri enti per profili analoghi e, in subordine, l'indizione di concorso pubblico, sempre che si tratti di reperire professionalità particolari, non disponibili in graduatorie vigenti e previo esperimento delle procedure di mobilità ex art. 30 e 34 bis del D.L.vo 165/2001.

Ai fini della predisposizione dei fabbisogni, rappresentati nelle tabelle costituenti l'allegato A) al presente piano, si è tenuto conto delle capacità assunzionali residue, delle attuali previsioni di cessazioni nonché degli obiettivi dell'amministrazione e dei seguenti criteri generali:

- del regime vincolistico sopra illustrato;
- delle esigenze organizzative e funzionali espresse dalla Direzione per il triennio 2021/2023;
- delle eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale dichiarate dalla Direzione;
- delle cessazioni dal servizio di personale a tempo indeterminato verificatesi nel 2020 e di quelle previste per il triennio 2021/2023, nonché dei resti occupazionali risultanti agli atti a far data dall'anno 2018;
- dei vincoli normativi in tema di assunzioni obbligatorie.

Operativamente, le eventuali modifiche al presente piano, approvate dal Consiglio di Amministrazione, dovranno utilizzare i medesimi criteri e non determinare il superamento del tetto di spesa.

Qualora muti il quadro normativo di riferimento occorrerà valutare eventuali aggiornamenti al presente Piano e/o eventuali anticipi dei tempi attualmente previsti per l'attuazione.

La seguente tabella riepiloga le cessazioni che hanno determinato i calcoli della capacità assunzionale che viene utilizzata nel presente Piano triennale dei Fabbisogni.

Categoria	Numero cessazioni 2018	Numero cessazioni 2019	Numero cessazioni 2020	Numero cessazioni 2021	Numero cessazioni 2022	Numero cessazioni 2023
D3			1			
D1	1		1		1	
C	1		2			
B1		2	2	1		
A						

Il presente Piano dei fabbisogni conferma, per ***l'anno 2021***, le seguenti assunzioni già autorizzate nel Piano 2020/2022: n. 2 assunzioni a tempo pieno in categoria C, con il profilo professionale di Istruttore Amministrativo con decorrenza presunta rispettivamente dal 01.05.2021 e dal 01.07.2021 - n. 1 assunzione a tempo pieno in categoria D, con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Area Socio Assistenziale con decorrenza presunta 01.04.2021 – n. 1 assunzione a tempo pieno in categoria D, con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico della Progettazione Socio Educativa con decorrenza presunta dal 01.05.2021 ed autorizza n. 2 assunzioni a tempo pieno in categoria C, con il profilo professionale di Istruttore Amministrativo con decorrenza presunta dal 01.07.2021;

per ***l'anno 2022***: conferma n. 1 assunzione full time in categoria D, con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Area Socio Assistenziale con decorrenza presunta dal 01.09.2022, già autorizzata nel Piano 2020/2022;

per ***l'anno 2023***, ad oggi non si prevedono assunzioni.

La seguente tabella riepiloga la capacità assunzionale residua del triennio 2021/2023, a seguito dell'attuazione del presente piano.

Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
4 unità (provenienti da cessazioni 2020)	4 unità (provenienti da cessazioni 2020/2021)	5 unità (provenienti da cessazioni 2020/2022

La tabella seguente evidenzia la capacità assunzionale in termini di spesa, del primo anno di attuazione del presente piano.

Anno	Importo		
	Tetto di spesa anno 2008	Spesa stanziata a bilancio 2021 al netto delle componenti escluse	Margine di spesa
2021	2.492.160,01	2.299.768,93	192.391,08

Alla luce di quanto sopra il Piano di cui alle allegate tabelle risulta coerente con i vincoli di finanza pubblica e con i limiti posti alla capacità assunzionale.

Il margine di spesa sopra evidenziato per il primo anno di attuazione del presente piano, deriva anche da n. 16 rapporti di lavoro part time su posti in dotazione organica a tempo pieno con assunzione originaria a tempo pieno (circa € 140.000,00 a valori 2008). Nell'ambito della ridefinizione della dotazione organica con i posti part time conteggiati full time, suddetto margine non risulta totalmente utilizzabile per la creazione di nuovi posti e quindi per l'attuazione di nuove assunzioni, fatta salva l'attuazione del Piano occupazionale 2021/2023, come definito nell'allegato prospetto A.

In sede di attuazione del programma, negli aggiornamenti annuali, per gli anni successivi al primo, occorrerà sempre preliminarmente verificare il margine di spesa che deriva dal rispetto del tetto 2008 e le capacità assunzionali non ancora utilizzate. Nell'ambito delle risorse disponibili a bilancio e nel rispetto del tetto di spesa, previa valutazione delle esigenze dei Servizi di volta in volta interessati, potranno essere accolte, nel periodo di validità del presente documento, le richieste di ampliamento delle prestazioni lavorative settimanali da parte del personale a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part time che lavora su posti della dotazione organica a tempo pieno.

6. Indirizzi in materia di assunzioni a tempo determinato e altre forme di lavoro flessibile

Le assunzioni a tempo determinato proprio 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 il Consiglio di Amministrazione dovrà 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, possono essere attivate per rispondere all'esigenza di:

- sostituire personale assente per periodi superiori a due mesi;
- fronteggiare situazioni eccezionali di carico di lavoro;
- per attuare specifici progetti dell'amministrazione che richiedano per un periodo di tempo limitato il ricorso a personale aggiuntivo;

Risulta sempre possibile il ricorso ai contratti ex art. 110 del D.L.vo 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, in futuro, a tal fine.

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.
In termini previsionali, ad oggi, il fabbisogno per assunzioni a tempo determinato stanziato a bilancio 2021-2023, al netto delle componenti escluse, è stato complessivamente stimato in € 28.857,22 per l'anno 2021 e in € 32.349,49 per gli anni 2022 e 2023.
Per quanto attiene agli incarichi a tempo determinato attualmente in essere, si rappresenta la seguente situazione:

- n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C, a tempo pieno per la gestione amministrativa del Progetto SAI ex Sprar - Siproimi, fino al 31.03.2023, il cui costo verrà rimborsato dal Ministero dell'Interno.
- n. 1 Istruttore Direttivo Area Socio Assistenziale, cat. D, a tempo pieno assegnato al Servizio Sociale Ospedaliero fino al 14.05.2023, il cui costo verrà rimborsato dall'ASL CN1 in virtù della Convenzione in essere.

Con il presente Piano vengono recepite le autorizzazioni già precedentemente rilasciate con deliberazione n. 66 in data 30.11.2020 per la proroga/conferimento dell'incarico di Istruttore Amministrativo, cat. C, a tempo pieno da assegnare alla realizzazione del Progetto SAI ex Sprar - Siproimi per il triennio 2021/2023, nonché per il conferimento di un incarico di Istruttore Direttivo Area Socio Assistenziale, cat. D, a tempo pieno, da assegnare al Servizio Sociale Professionale in sostituzione dell'Assistente Sociale a tempo indeterminato assegnata, per il triennio 2021/2023, alla realizzazione del Progetto SAI ex Sprar - Siproimi, le cui procedure assunzionali sono tutt'ora in corso, e con deliberazione n. 13 in data 04.03.2020 volta a disporre della figura di un'Assistente Sociale a tempo pieno e determinato per il triennio 2021/2023 nell'ambito della Convenzione per le attività sanitarie a rilievo socio assistenziale in scadenza il 31.12.2023.
In relazione ai sopracitati incarichi in essere e in corso di conferimento si autorizza a procedere alla sostituzione di eventuali unità dimissionarie.

Le previsioni sopra indicate saranno oggetto di costante monitoraggio e trovano allocazione in sede di approvazione del bilancio 2021/2023, fermo restando che, in relazione ad eventuali ed attualmente non prevedibili maggiori esigenze, potranno essere integrate nel rispetto dei limiti del tetto di spesa complessivo sopra indicato (cfr paragrafo 3.6) e nel rispetto del tetto di spesa specifico, al netto delle componenti escluse, pari ad € 203.577,48.

PIANO OCCUPAZIONALE 2021-2023

ANNO 2021

	Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento							Tempi di attivazione procedura (entro)
					Mobilità	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Scorrimento graduatorie (altri Enti)	Concorso pubblico	Progressione verticale	Stabilizzazione	
1	C	Istruttore Amministrativo	Affari Generali	FT	X			X	X			**attivata 13.05.2020**
1	C	Istruttore Amministrativo	Finanziario	FT					X			**attivata 28.01.2021**
1	D	Istruttore Direttivo Tecnico della Progettazione Socio Educativa	Direzione – Ufficio Progetti	FT	X			X	X			**attivata 31.12.2020**
1	D1	Istruttore Direttivo area socio assistenziale	Direzione – Servizio Sociale Professionale, Tutele e Segretariato Sociale	FT	X			X	X			**attivata 17.12.2020**
1	C	Istruttore Amministrativo	Servizio Fragilità Sociali	FT	X			X	X			**31.03.2021**
1	C	Istruttore Amministrativo	Servizio non autosufficienze	FT	X			X	X			**31.03.2021**

Vengono altresì autorizzate, nel rispetto delle normative vigenti in materia, a parità di profilo professionale e di spesa, le sostituzioni del personale le cui dimissioni si dovessero verificare successivamente all'approvazione del presente Piano, ad eccezione delle sostituzioni delle seguenti figure professionali: OSS – cat. B1, Esecutore applicato – cat. B1 e Educatori Professionali – cat. C1, le cui eventuali sostituzioni dovranno essere specificatamente autorizzate attraverso la variazione del presente Piano.

PIANO OCCUPAZIONALE 2021-2023

ANNO 2022

N.	Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento							Tempi di attivazione procedura (entro)
					Mobilità	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Scorrimento graduatorie (altri Enti)	Concorso pubblico	Progressione verticale	Stabilizzazione.	
1	D1	Istruttore Direttivo area socio assistenziale	Direzione – Servizio Sociale Professionale, Tutele e Segretariato Sociale	FT	X			X	X			**31.01.2022**

Vengono altresì autorizzate, nel rispetto delle normative vigenti in materia, a parità di profilo professionale e di spesa, le sostituzioni del personale le cui dimissioni si dovessero verificare successivamente all'approvazione del presente Piano, ad eccezione delle sostituzioni delle seguenti figure professionali: OSS – cat. B1, Esecutore applicato – cat. B1 e Educatori Professionali – cat. C1, le cui eventuali sostituzioni dovranno essere specificatamente autorizzate attraverso la variazione del presente Piano.

PIANO OCCUPAZIONALE 2021-2023

ANNO 2023

N.	Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento							Tempi di attivazione procedura (entro)
					Mobilità	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Scorrimento graduatorie (altri Enti)	Concorso pubblico	Progressione verticale	Stabilizzazione.	

Vengono altresì autorizzate, nel rispetto delle normative vigenti in materia, a parità di profilo professionale e di spesa, le sostituzioni del personale le cui dimissioni si dovessero verificare successivamente all'approvazione del presente Piano, ad eccezione delle sostituzioni delle seguenti figure professionali: OSS – cat. B1, Esecutore applicato – cat. B1 e Educatori Professionali – cat. C1, le cui eventuali sostituzioni dovranno essere specificatamente autorizzate attraverso la variazione del presente Piano.

Allegato B) al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE RIDETERMINATA

ALLA DATA DEL 15/02/2021

Cat.	Posti coperti alla data del 15/02/2021		Dotazione a seguito dell'attuazione del Piano 2021/2023 (ipt al 31.12.2023)		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire (costo base CCNL 31/07/2009)	Comparto	Indennità specifica per cat A e B £ 125.000 € 64,55 da 01.12.1997
	FT	PT	FT	PT			
Dir	**1** art. 110		**1**		40.129,98		
D	**22**		**24**		534.874,86	14.947,20	
C	**19**	**1**	**23**	**1**	469.794,53 + 10.212,92	12.640,80 + 274,80	
B	**24**		**23**		417.472,52 + 1.484,65	10.849,56	1.484,65
TOTALE	**66**	**1**	**71**	**1**	1.473.969,46	38.712,36	
Totale Oneri previdenziali, IRAP, INAIL *(su competenze DO e su indennità specifica)*					531.896,80		
Spesa per il personale a tempo determinato assunto o assumibile (*competenze più oneri dedotti i benefici contrattuali)*					81.232,77		
Altre spese *(assegno nucleo/buoni pasto/co.co.co. /fondo produttività e fondo straordinario con oneri)*					309.203,71		
5 PO posizione e risultato *(n. 5 PO comparto, n. 1 PO Dirigente con oneri)*					75.210,85		
componenti escluse valorizzate al tabellare 2008 *(Legge 68/99)*					- 12.822,50		
				TOTALE	2.458.691,09		