



**CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI
SOCIALI
C.I.S.S. - OSSOLA**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2023 – 2025:
MODIFICA DELLA SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO
TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)**

SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 91 del d.lgs. 267/2000 (programmazione triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 3, commi 5-sexies e 6, del decreto-legge 90/2014 (capacità assunzionale);
- articolo 1, comma 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto e capacità assunzionale);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale);
- articolo 1, commi 797 e 801, della legge 178/2020 (esclusione dal computo delle spese di personale delle quote di finanziamento per l'assunzione a tempo indeterminato di Assistenti Sociali);
- articolo 13, commi 6 e 8, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Funzioni Locali del 16/11/2022

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. 64 unità di personale <i>di cui:</i> n. 64 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 48 a tempo pieno n. 16 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO n. 0 Area Dirigenza n. 25 cat. D (ora Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni)
--	---	--

		<i>così articolate:</i> n. 4 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo-Organizzativo n. 11 con profilo di Assistente Sociale n. 9 con profilo di Educatore Professionale n. 21 cat. C (ora Area Istruttori) <i>così articolate:</i> n. 14 con profilo di Educatore Professionale (<i>categoria ad esaurimento</i>) n. 5 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 1 con profilo di Autista - Responsabile degli automezzi n. 1 con profilo di Operatore Socio Sanitario Coordinatore n. 17 cat. B accesso B3 (ora Area Operatori Esperti) <i>così articolate:</i> n. 17 con profilo di Operatore Socio Sanitario n. 1 cat. B accesso B1 (ora Area Operatori Esperti) <i>così articolata:</i> n. 1 con profilo di Esecutore Amministrativo
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane -	a) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Considerato che il comma 5-sexies del decreto-legge 90/2014 prevede che <i><Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.></i>

Rilevato che, pertanto, la capacità assunzionale del C.I.S.S. Ossola per l'anno 2023 è determinata sommando:

- i resti della capacità assunzionale del 2021, in quanto non integralmente utilizzati;
- la capacità assunzionale di "competenza", sorgente dalle cessazioni dell'anno 2022;
- la capacità assunzionale aggiuntiva sorgente dalle cessazioni previste nell'anno corrente, utilizzabile solo da data posteriore all'avvenuta cessazione del personale interessato.

Considerato che, alla luce di quanto sopra, la capacità assunzionale del C.I.S.S. Ossola è determinata come segue:

TURN-OVER RESIDUO AA.PP. (CESSAZIONI 2020 – 2021)	Euro 207.595,86
TURN-OVER ANNO PRECEDENTE (CESSAZIONI 2022)	Euro 64.402,65
TURN-OVER ANNO CORRENTE (CESSAZIONI PREVISTE, UTILIZZABILE DA DATA CESSAZIONE)	Euro 164.741,48
TOTALE TURN-OVER DISPONIBILE	Euro 436.739,99
TOTALE TURN-OVER UTILIZZATO PER LE ASSUNZIONI PREVISTE NEL SEGUITO PER L'ANNO 2023	Euro 267.719,56
TOTALE TURN-OVER RESIDUO FINALE	Euro 169.020,43

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

Verificato che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006, come segue:

Valore di riferimento anno 2008: Euro 2.485.848,91

Spesa di personale prevista, ai sensi del comma 562, per l'anno 2023:
Euro 2.295.395,36

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

Dato atto che, per il triennio 2023-2025, l'unica assunzione flessibile prevista è quella ai sensi dell'articolo 110 del d.lgs 267/2000 per l'acquisizione del profilo di Direttore del Consorzio, tipologia non rientrante nel limite alla spesa per lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del d.-l. 78/2010, che per il Consorzio corrisponde alla somma sotto riportata:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 57.743,64
Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2023: Euro 0

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

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 20 del 29/05/2023, con esito negativo.

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Si attesta che il Consorzio Intercomunale dei Servizi Sociali C.I.S.S. Ossola non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

		b) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI: (in grassetto le variazioni rispetto al piano del 29/05/2023) Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si sono avute/si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione, delle quali quelle previste per l'anno corrente hanno concorso, <i>ut supra</i>, a determinare la quota di turn-over disponibile per nuove assunzioni a tempo indeterminato: ANNO 2023: n. 1 Operatore Socio Sanitario– Area CCNL Operatori Esperti – Unità RAF (ultimo giorno di servizio il 15/01/2023) n. 1 Educatore Professionale – Area CCNL Istruttori - Unità Operativa Minori (ultimo giorno di servizio il 31/05/2023) n. 1 Educatore Professionale – Area CCNL Funzionari - Unità Operativa Minori (ultimo giorno di servizio il 30/06/2023) n. 1 Educatore Professionale – Area CCNL Funzionari - Unità Operativa RAF (ultimo giorno di servizio il 31/07/2023) n. 3 Educatori Professionali - Area CCNL Istruttori per progressione fra Aree (ultimo giorno in Area Istruttori 31/10/2023) n. 4 Educatori Professionali - Area CCNL Istruttori per progressione fra Aree (ultimo giorno in Area Istruttori 31/12/2023) ANNO 2024: nessuna cessazione prevista ANNO 2025: n. 1 Istruttore Amministrativo – Area CCNL Istruttori - Area Risorse Umane n. 1 Operatore Socio Sanitario – Area CCNL Operatori Esperti - Unità Operativa Adulti/Anziani c) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI: Rispetto alla stima dell'evoluzione dei fabbisogni e alle assunzioni per il 2023 previste nel PIAO approvato il 29/05/2023, si è provveduto a: - reclutare l'unità necessaria a sostituire <u>l'Educatore Professionale</u> afferente all'Unità Minori, cessato dal servizio per pensionamento in data 31/05/2023, mediante scorrimento della graduatoria vigente del pubblico concorso per Educatori Professionali (categoria giuridica D ora Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione) approvata con la Determinazione dirigenziale n. 385 del 29/09/2022; - assumere un <u>Educatore Professionale</u> da assegnarsi all'Unità Operativa RAF (Residenza Assistenziale Flessibile per persone con disabilità), attraverso l'utilizzo della medesima graduatoria;
--	--	--

		- esperire la procedura comparativa ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001 finalizzata alla <u>progressione</u> dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione <u>di n. 3 Educatori Professionali</u>. È in fase istruttoria la procedura selettiva finalizzata alla sottoscrizione di un contratto a tempo determinato ex art. 110 del d.lgs 267/2000 per l'acquisizione del profilo di <u>Direttore del Consorzio</u>. Oltre alle esigenze sopra richiamate e già previste, è sopraggiunta la necessità di sostituire con urgenza l'unità di personale con profilo di Educatore Professionale (Area Funzionari del CCNL 2022) assegnata alla RAF che si è dimessa con decorrenza 01/08/2023. Si ritiene, inoltre, opportuno proseguire il percorso di progressione tra aree riservato agli Educatori Professionali, per le motivazioni dettagliate nella deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 47/2021. d) CERTIFICAZIONE DEL REVISORE DEI CONTI: Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, ottenendone parere positivo con verbale acquisito agli atti con protocollo n. 11723 del 06/12/2023.
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse. Strategia di copertura del fabbisogno	a) MODIFICA DELLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE FRA SERVIZI/SETTORI/AREE: Non prevista nel triennio. b) ASSUNZIONI MEDIANTE PROCEDURA CONCORSUALE PUBBLICA/UTILIZZO DI GRADUATORIE CONCORSUALI VIGENTI: Oltre quanto già stabilito nel piano dei fabbisogni approvato con la deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 21 del 29/05/2023 e qui interamente confermato, si decide di procedere alla seguente assunzione attraverso lo scorrimento della graduatoria vigente del pubblico concorso per il profilo di Educatore Professionale, approvata con la Determinazione dirigenziale n. 385 del 29/09/2022: ANNO 2023: n. 1 Educatore Professionale – Area CCNL Funzionari - Unità Operativa RAF con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

		c) ASSUNZIONI MEDIANTE MOBILITÀ VOLONTARIA: Non previste nel triennio. d) PROGRESSIONI VERTICALI DI CARRIERA: ANNO 2023: procedura valutativa ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, finalizzata alla progressione alla progressione dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione di n. 4 Educatori Professionali. e) ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE: ANNO 2023: procedura selettiva finalizzata alla sottoscrizione di un contratto a tempo determinato ex art. 110 del d.lgs 267/2000 per l'acquisizione del profilo di Direttore del Consorzio. f) ASSUNZIONI MEDIANTE STABILIZZAZIONE DI PERSONALE: Non previste nel triennio.
--	--	---

		Per le modifiche sopra disposte la DOTAZIONE ORGANICA prevista per l'anno 2023 risulta essere così rimodulata:					
		PROFILO PROFESSIONALE	AREA	DIPENDENTI AL 30/11/2023	CESSAZIONI PREVISTE	ASSUNZIONI PREVISTE	DIPENDENTI PREVISTI AL 31/12/2023
		Direttore	Dirigenti	0	0	1	1
		Istruttore Direttivo Amministrativo	Funzionari ed EQ	4	0	0	4
		Istruttore Direttivo Amministrativo-Organizzativo	Funzionari ed EQ	1	0	0	1
		Assistente Sociale	Funzionari ed EQ	11	0	0	11
		Educatore Professionale	Funzionari ed EQ	13	0	5	18
		Educatore Professionale (ad esaurimento)	Istruttori	10	4	0	6
		Istruttore Amministrativo	Istruttori	5	0	0	5
		Responsabile degli automezzi	Istruttori	1	0	0	1
		Operatore Socio Sanitario coordinatore	Istruttori	1	0	0	1
		Operatore Socio Sanitario	Operatori Esperti	17	0	0	17
		Esecutore Amministrativo part-time 81%	Operatori Esperti	0,81	0	0	0,81
		TOTALE		63,81	4	6	65,81