



PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023 - 2025

Premessa

L'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, prevede che gli Enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità 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 di personale con riferimento ai tetti di spesa previsti dalla normativa.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 33 del 19.07.2022 è stato approvato l'ultimo aggiornamento al Programma triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024.

Quadro normativo

Il Programma triennale del fabbisogno di personale attualmente si inserisce nel seguente contesto normativo:

- l'art. 39 della Legge 27.12.1997, n. 449 prevede che al fine di assicurare le esigenze 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 pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 02.04.1968, n. 482;
- l'art. 91, co. 2, del D.Lgs. 267/2000, stabilisce che gli Enti Locali programmino le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- il D.Lgs. n. 165/2001, in particolare l'art. 6, commi 4 e 6, così come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 entrato in vigore il 22 giugno 2017, dispone:
 - al comma 4 “[...] 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.”;
 - al comma 6 “Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;
- l'art. 1, co. 562, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. ai sensi del quale “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 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.”;
- il D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 e s.m.i.;
- il D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, che introduce, a decorrere dall'01.01.2011, rilevanti limiti e divieti alle assunzioni di personale; in particolare l'art. 14, comma 9, che ha riformato l'art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008 (convertito in Legge n. 133/2008) e successive disposizioni impartite dal D.L. n. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011;
- l'art. 3, comma 5-sexies, del D.L. 24.06.2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11.08.2014 n. 114, così come integrato dal D.L. 27.01.2022, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28.03.2022, n. 25, ai sensi del quale “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'art. 33 del D.L. 30.04.2019 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 28.06.2019 n. 58.”;
- l'art. 1 co. 200 della L. 27.12.2017, n. 205, come così modificato dall' art. 13, comma 1-ter, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, che così recita “Al fine

di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni, secondo quanto stabilito dall'articolo 14, comma 27, lettera g), del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti della metà delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”;

- il D.M. della Funzione Pubblica dell’08.05.2018 (G.U. Serie Generale n. 173 del 27.07.2018) recante “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” il quale sancisce il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, considerato strumento rigido e inadeguato a rispondere alle necessità di flessibilità e maggiore efficienza delle P.A., trasformandolo in quello di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altre fonti, in relazione ai rispettivi ordinamenti;
- l’art. 6 del D.L. n. 80/2021 e s.m.i. rubricato “Piano integrato di attività e organizzazione” ;
- il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, con il quale sono stati individuati gli adempimenti relativi ai piani soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO;
- il D.M. 30 giugno 2022 n. 132, con il quale è stato adottato lo schema PIAO-tipo per le pubbliche amministrazioni, definendo modalità semplificate per la definizione del PIAO per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Risorse umane

CATEGORIA	Dotazione organica storica	Fabbisogno di personale 2023
Dirigente	1	1
Cat. D Assistenti Sociali Educatori Professionali Responsabili di area funzionale	34	33
Cat. C Amministrativi	8	8
Cat. B Amministrativi	3	3
TOTALI	46	45

CATEGORIA	Posti coperti al 31.12.2016	Posti coperti al 31.12.2017	Posti coperti al 31.12.2018	Posti coperti al 31.12.2019	Posti coperti al 31.12.2020	Posti coperti al 31.12.2021	Posti coperti al 01.12.2022
Dirigente	1	1 (*)	1 (*)	1 (*)	1 (*)	1 (*)	1 (*)
Cat. D Assistenti Sociali Educatori Professionali Responsabili di area funzionale	32	33 (**)	30	30	29	27	29
Cat. C Amministrativi	7	6	6	7	9	7	8
Cat. B Amministrativi	4	3	3	3	3	2	3
TOTALI	44	43	40	41	42	37	41

(*) n. 1 Contratto individuale di lavoro subordinato ai sensi dell’art.110 co.1 del D.Lgs. 267/00.

(**) n. 1 Contratto individuale di lavoro subordinato ai sensi dell’art.110 co.2 del D.Lgs. 267/00.

Personale in servizio al 01 dicembre 2022		
A tempo indeterminato		A tempo determinato
n. 41		n.4
Contratto tempo pieno	Contratto part time	Contratto tempo pieno
36	5	n. 3 Assistenti Sociali n.1 Educatore Professionale a valere sul Fondo Povertà

Rilevazione annuale delle eccedenze

Così come deliberato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 56 del 14.12.2022 ad oggetto: “Ricognizione delle eccedenze di personale anno 2023” l’attuale struttura dell’Ente non presenta né dipendenti né dirigenti in soprannumero o in eccedenza e pertanto non devono essere avviate le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti.

Adozione del piano delle azioni positive

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 55 del 14.12.2022 è stato approvato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2023 - 2025.

Sintesi assunzioni e cessazioni periodo 2017 - 2022

A fronte di 21 cessazioni nel periodo 2017/2022, articolate secondo le seguenti categorie:

Cat.	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Tot. per Cat.	Tot. complessivo
Dirigente	1	0	0	0	0	0	1	21
D	0	3	1	4	3	0	11	
C	0	2	1	1	2	1	7	
B	1	0	0	0	1	0	2	

al 01.12.2022, nel quinquennio 2018/2022, sono state effettuate 16 assunzioni a tempo pieno e indeterminato ed una riammissione in servizio ai sensi dell’art. 20, co. 10, del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali, articolare secondo le seguenti categorie:

Cat.	2018	2019	2020	2021	2022	Tot. per Cat.	Tot. complessivo
Dirigente	0(*)	0(*)	0(*)	0(*)	0(*)	0(*)	17
D	1	1	3	1	2	8	
C	1	1	4	0	2	8	
B	0	0	0	0	1	1	

(*) Il posto da dirigente è stato coperto con un incarico a dipendente ai sensi dell’art. 110 del D.Lgs. 267/00

In ottemperanza a quanto previsto nel Programma triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024, così come modificato in ultimo con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 33 del 19.07.2022, è stata bandita selezione interna per titoli e prova orale per progressione verticale, ai sensi dell’art. 22, co. 15, del D.Lgs. 75/2017, riservata ai dipendenti del Consorzio In.Re.Te., per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di “Istruttore Direttivo Amministrativo” cat. D - pos. ec. D1, presso l’Area Amministrativa, che si concluderà entro il 2022.

Piano assunzioni 2023 - 2025

Considerato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere alla esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale, s'intende così procedere:

		2023	2024	2025
Cessazioni	D	0	0	0
	C	0	1	0
	B	1	0	0
Assunzioni	D	1	1	0
	C	1	0	0
	B	1	0	0

		2023	2024	2025
Personale a tempo pieno e determinato	D	4	1	0

In merito alle assunzioni:

2023				
	Cat.	N. posti	Profilo professionale	Modalità di copertura
Assunzioni t.i.	D	1	n. 1 Assistente Sociale	Mobilità / Concorso pubblico / Scorrimento graduatorie vigenti / eventuale stabilizzazione e ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti
	C	1	n. 1 Istruttore Amministrativo - Contabile	Mobilità / Concorso pubblico / Scorrimento graduatorie vigenti / ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti
	B	1	n. 1 Collaboratore Amministrativo	Avviamento da parte del Centro per l'impiego con chiamata numerica / Convenzioni per l'inserimento lavorativo e ogni altra procedura idonea per la copertura di detto posto
Assunzioni t. d.	D	4	n. 3 Assistenti Sociali	Contratto in essere e/o proroga dello stesso
			n. 1 Educatore Professionale	

2024				
	Cat.	N. posti	Profilo professionale	Modalità di copertura
Assunzioni t.i.	D	1	n. 1 Educatore Professionale	Mobilità / Concorso pubblico / Scorrimento graduatorie vigenti / ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti
	C	0		
	B	0		
Assunzioni t. d.	D	1	n. 1 Educatore Professionale	Contratto in essere e/o proroga dello stesso

2025

Si precisa che al momento attuale non è possibile indicare le ulteriori assunzioni da avviare nell'anno 2025 in quanto tali scelte sono vincolate dalle possibili ulteriori cessazioni di personale, ad oggi non prevedibili, ed alle future disposizioni di legge vigenti, nonché agli assetti organizzativi ed istituzionali futuri.