



CONSORZIO SERVIZI SOCIALI IN.RE.TE.
(INTERVENTI e RELAZIONI TERRITORIALI)
IVREA

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
n. 53 del 12/11/2024

COPIA

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL PERIODO 2025-2027.

L'anno DUEMILAVENTIQUATTRO il giorno DODICI del mese di NOVEMBRE alle ore 16:30 nella sede legale del Consorzio, regolarmente convocato, si è riunito Consiglio di Amministrazione nelle persone dei signori:

Rita Ippolito	Presidente CdA	Presente
Laura Fogliato	Membro CdA	Presente
Francesco Giglio	Membro CdA	Presente

Tot. Presenti n. 3

Assume la Presidenza la Dott.ssa Rita Ippolito

Partecipa alla seduta, con funzioni di Segretario del Consiglio di Amministrazione la Sig.ra Giulia Caffaro, Istruttore Amministrativo Contabile del Consorzio, la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Partecipa altresì alla seduta la Dott.ssa Patrizia Merlo, Direttore del Consorzio, ai sensi dell'art.22 comma 8 dello Statuto Consortile.

Partecipa altresì alla seduta il Revisore dei Conti, Dott. Tinelli Fulvio e la Dott.ssa Maria Grazia Carlotto, Responsabile dell'Area finanziaria.

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL PERIODO 2025-2027.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

RICHIAMATI:

- l'art. 39 della Legge 27.12.1997, n. 449, il quale prevede che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. (T.U.E.L.), il quale prevede che nell'ambito dell'Ente Locale, ai fini della funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, *“gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12.03.1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- il co.2 del medesimo art. 91 T.U.E.L., il quale prevede che gli Enti Locali programmino le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale con riferimento ai tetti di spesa previsti dalla normativa;
- il D.Lgs. n. 165/2001 ed in particolare l'art. 6, commi 4 e 6, i quali, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabiliscono che le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della Legge n. 449/97 e s.m.i. e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale, e che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- l'art 1, comma 562, della Legge 296/2006 e s.m.i. che così dispone 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 dell'anno 2008[..]”*;
- il D.L. n. 78 del 31.05.2010, convertito in Legge n. 122 del 30.07.2010, che ha introdotto, a decorrere dall'01.01.2011 rilevanti limiti e divieti alle assunzioni di personale, in particolare l'art. 14, co. 9, che ha riformato l'art. 76, co. 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 L. 11.08.2014 n. 114;
- 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;
- 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” 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;
- il CCNL 2019/2021 Comparto Funzioni Locali ed in particolare il Titolo III – Capo I, relativo al nuovo sistema di classificazione del personale.

VISTO il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i.;

RILEVATO che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'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;

VISTE le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione:

- n. 49 del 12.12.2023 ad oggetto: “Programma triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2024-2026.” in cui si dava atto che a fronte di 26 cessazioni nel periodo 2017/2023, nel corso del periodo 2018/2023, sono state effettuate 21 assunzioni a tempo pieno ed indeterminato;
- n. 3 del 30.01.2024 ad oggetto: “Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026”;
- n. 16 del 27.03.2024 ad oggetto “Programma triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2024-2026. Aggiornamento e modifica.”
- n. 33 del 13.06.2024 ad oggetto “Programma triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2024-2026. Aggiornamento e modifica.”
- n. 48 del 09.10.2024 ad oggetto “Programma triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2024-2026. Aggiornamento e modifica.”
- n. 51 del 12.11.2024 ad oggetto “Approvazione Piano triennale di Azioni Positive (P.A.P.) di cui all'art. 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006 – Triennio 2025-2027.”;
- n. 52 del 12.11.2024 ad oggetto “Riconoscimento delle eccedenze di personale anno 2025.” con la quale è stato deliberato che la struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale;

RICHIAMATI:

- il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sottoscritto il 26.05.2016 che avvia il Sostegno per l'Inclusione Attiva (S.I.A.) su tutto il territorio nazionale;

- la D.G.R. Regione Piemonte n. 29-3257 del 09.05.2016, che ha individuato gli Ambiti territoriali ottimali per la gestione della misura;
- la D.G.R. Regione Piemonte n. 23-6137 del 02.12.2022, D.G.R. n. 3-2878 del 19/2/2021 che ha individuato i nuovi Ambiti Territoriali a far data dal 1.01.2023;
- la Deliberazione dell'Assemblea consortile n.17 del 30.06.2016 ad oggetto “Progetto Sostegno Inclusione Attiva - presa d'atto costituzione Ambito territoriale”;
- la Deliberazione dell'Assemblea consortile n.4 del 31.03.2022 ad oggetto “Modifica composizione dell'Ambito Territoriale Ivrea-Cuorgne’ - coincidenza dell'Ambito Territoriale all'ente gestore Consorzio IN.RE.TE.”;

VISTI ALTRESI’:

- il D. Lgs n.147 del 15.09.2017 ad oggetto “Disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà”, pubblicato in G.U. IL 13.10.2018;
- il Piano Nazionale degli Interventi e dei Servizi Sociali 2021-2023, approvato dalla Rete della protezione e dell'inclusione sociale nella seduta del 28.07.2021 e successivamente adottato con Decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22.10.2021 e del 30.12.2021;
- il Decreto Lgs 4 maggio 2023 n. 48 convertito con modificazioni dalla Legge 3 luglio 2023 n. 85 recante “Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro”;
- il Decreto Ministeriale n. 108 del 8 agosto 2023 recante “Sostegno formazione Lavoro”;
- il Decreto Ministeriale n. 154 del 13 dicembre 2023 recante “Assegno d'Inclusione”;
- il Decreto Ministeriale n. 156 del 15 dicembre 2023 recante “Progetti Utili alla collettività” (PUC);
- il Decreto Ministeriale n.160 del 29.12.2023 recante “Approvazione delle Linee di indirizzo sugli elementi fondanti la presa in carico sociale integrata e il progetto personalizzato per la valutazione delle condizioni di svantaggio”;

TENUTO CONTO che il Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale prevede la possibilità di destinare la “Quota Servizi” per rafforzare le attività del servizio sociale professionale, nonché rafforzare ed integrare con una diversa figura professionale l'equipe multidisciplinare, di cui al D.Lgs 147/2017, e pertanto di implementare il personale con la qualifica di Assistente Sociale e di Educatore Professionale;

CONTEMPLATO il Decreto del Capo Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie - Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale n. 268 del 7 agosto 2024 relativo all'Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà - Triennio 2025-2027;

CONSIDERATO che la Regione Piemonte con la D.G.R. 9-193 del 27.09.2024 ad oggetto “D.P.C.M. 3 ottobre 2022 “Piano nazionale per la non autosufficienza 2022-2024”: ripartizione e assegnazione delle risorse statali del Fondo Nazionale per la non autosufficienza destinate alle assunzioni di personale con professionalità sociale dei Punti Unici di Accesso (PUA) presso gli Ambiti Territoriali Sociali (ATS)” ha approvato i criteri di riparto delle risorse del Fondo per la Non Autosufficienza destinate al rafforzamento professionale dei Punti Unici di Accesso (PUA) a favore degli ATS del territorio piemontese;

PRESO ATTO della Legge n. 104 del 04.07.2024 ad oggetto “Disposizioni in materia di politiche sociali e di enti del Terzo settore” che all'art. 1, attraverso una modifica dell'articolo 1, comma 801, della L. 178/2020, estende alle forme associative dei comuni la possibilità, attualmente prevista per

i singoli comuni, di effettuare assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale;

TENUTO PRESENTE che in ottemperanza a quanto disposto nel Programma triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2023/2025, così come modificato in ultimo con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 48 del 09.10.2024, successivamente a tale ultima deliberazione si intende procedere, entro il 31.12.2024, all'assunzione a tempo pieno ed indeterminato, con le modalità previste, di n.1 Assistente Sociale – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D) e di rinviare all'anno 2025 l'assunzione di personale con professionalità sociale per il rafforzamento professionale dei Punti Unici di Accesso (PUA);

DATO ATTO CHE:

- il Consorzio ha una dotazione organica di n. 46 unità;
- alla data del 01.11.2024 i dipendenti risultano n. 46: n. 41 a tempo indeterminato e n. 5 a tempo determinato;

RITENUTO pertanto necessario approvare il Programma triennale del fabbisogno di personale prevedendo i nuovi posti che si intendono ricoprire nel triennio 2025 –2026 – 2027;

VISTO il Programma triennale del fabbisogno di personale 2025 - 2027, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO CHE è stato rispettato quanto disposto dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006 e s.m.i. in riferimento alla spesa del personale come evidenziato dalla relazione del Responsabile dell'Area Finanziaria che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

PRECISATO CHE l'allegato programma di assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

PRECISATO altresì che, stante il complesso e mutevole quadro normativo di riferimento, nonché l'eventuale variazione degli assetti istituzionali e organizzativi, non è possibile prevedere con precisione le cessazioni del triennio e conseguentemente indicare con esattezza le relative assunzioni;

RICHIAMATI:

- il TUEL approvato con D.lgs. 267/2000 e s.m.i.;
- il vigente Statuto Consortile;
- il vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

VISTI i C.C.N.L. in vigore nel Comparto regioni ed autonomie locali;

VISTI i pareri favorevoli espressi, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnico – amministrativa e contabile, dai rispettivi responsabili;

VISTO altresì il parere del Revisore che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

CON il voto consultivo favorevole del Direttore espresso ai sensi dell'art. 22 dello Statuto consortile;

DELIBERA

DI APPROVARE la premessa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

DI APPROVARE il Programma triennale del fabbisogno di personale 2025 - 2027, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

DI PRENDERE ATTO che, stante il complesso e mutevole quadro normativo di riferimento, nonché l'eventuale variazione degli assetti istituzionali e organizzativi, non è possibile prevedere con precisione le cessazioni del triennio e conseguentemente indicare con esattezza le relative assunzioni;

DI RISERVARSI la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero variazioni della normativa sulle assunzioni di personale negli enti locali tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

DI DARE ATTO CHE del presente atto è stata data informazione alle OO.SS. e alle R.S.U. dell'Ente;

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, c.4 del TUEL 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente CdA
F.to Dott.ssa Rita IPPOLITO

Il Segretario
F.to Sig.ra Giulia CAFFARO

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la copia del presente verbale viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Consorzio per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 15/11/2024

IL RESPONSABILE
F.to Sig.ra Francesca MATTIS

COMUNICAZIONE AI COMUNI DEL CONSORZIO

Si attesta che del presente verbale viene data comunicazione ai Comuni consorziati, contestualmente alla pubblicazione.

IL RESPONSABILE
F.to Sig.ra Francesca MATTIS

ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi di legge in data 12/11/2024

IL RESPONSABILE
F.to Sig.ra Francesca MATTIS

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo

Ivrea, li _____

IL RESPONSABILE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
per il Consiglio di Amministrazione

Ufficio proponente: Direzione

Proposta n. 396 /2024

Oggetto: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL PERIODO 2025-2027.

Parere tecnico

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, co. 1, del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Ivrea, 07.11.2024

Il Direttore

Dott.ssa Patrizia MERLO

F.to in originale

Parere contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, co. 1, del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Ivrea, 07.11.2024

Il Responsabile dell'Area Finanziaria

Dott.ssa Maria Grazia CARLOTTO

F.to in originale

**PROGRAMMAZIONE
TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DI
PERSONALE
2025 - 2027**

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. 48 del 09.10.2024 è stato approvato l'ultimo aggiornamento al Programma triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2024-2026.

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. [...]”;
- 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 del D.L. 24.06.2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11.08.2014 n. 114, ed in particolare il comma 5-sexies, 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;
- il “D.P.C.M. 3 ottobre 2022 “Piano nazionale per la non autosufficienza 2022-2024”;
- la Legge n. 104 del 4 luglio 2024 ad oggetto “Disposizioni in materia di politiche sociali e di enti del Terzo settore”;
- il Decreto del Capo Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie - Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale n. 268 del 7 agosto 2024 relativo all’Avviso pubblico finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un’ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà - Triennio 2025-2027;
- il CCNL 2019/2021 Comparto Funzioni Locali ed in particolare il Titolo III – Capo I, relativo al nuovo sistema di classificazione del personale;

Risorse umane

CATEGORIA	Dotazione organica storica	Fabbisogno di personale 2025
Dirigente	1	1
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	34	34
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	8	7
Area degli Operatori esperti (ex Cat. B)	3	2
TOTALI	46	44

CATEGORIA	Posti coperti al 31.12.2020	Posti coperti al 31.12.2021	Posti coperti al 31.12.2022	Posti coperti al 01.12.2023	Posti coperti al 01.11.2024
Dirigente	1 (*)	1 (*)	1 (*)	1 (*)	1 (*)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	29	27	30	31	31
Area degli Istruttori	9	7	7	6	7
Area degli Operatori esperti	3	2	3	2	2
TOTALI	42	37	41	40	41

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

Personale in servizio al 01 novembre 2024		
A tempo indeterminato		A tempo determinato
n. 41		n.5
Contratto tempo pieno	Contratto part time	Contratto tempo pieno
36	5	n. 4 Assistenti Sociali n. 1 Educatore Professionale finanziamento Fondo Povertà

Rilevazione annuale delle eccedenze

Così come deliberato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 52 del 12.11.2024 ad oggetto: "Ricognizione delle eccedenze di personale anno 2025" 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.51 del 12.11.2024 è stato approvato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2025 – 2027.

Sintesi assunzioni e cessazioni periodo 2017/2024

A fronte di 28 cessazioni nel periodo 2017/2024, articolate secondo le seguenti categorie:

Area	2017-2019	2020-2022	2023	2024	Tot.	Tot. complessivo
Dirigente	1	0	0	0	1	28
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	4	7	0	1	12	
Istruttori	3	5	3	1	12	
Operatori esperti	1	1	1	0	3	

al 01.11.2024, nel periodo dal 2018 al 2024 sono state effettuate 22 assunzioni a tempo pieno ed indeterminato, mentre nel 2022 una riammissione in servizio ai sensi dell'art. 20, co. 10, del CCNL2016/2018 Funzioni

Locali ed una progressione verticale ai sensi dell'art. 22, co. 15, del D.Lgs. 75/2017, articolare secondo le seguenti categorie:

Area	2018-2019	2020-2022	2023	2024	Tot.	Tot. complessivo
Dirigente	0(*)	0(*)	0(*)	0(*)	0(*)	24
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2	7(**)	1	1	11	
Istruttori	2	6(***)	2	2	12	
Operatori esperti	0	1	0	0	1	

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

(**) n. 1 progressione verticale da cat. C a cat. D, ai sensi dell'art. 22, co. 15, del D.Lgs. 75/2017

(***) n. 1 riammissione in servizio ai sensi dell'art. 20, co. 10, del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali

Piano assunzioni 2025 - 2027

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:

		2025	2026	2027
Cessazioni	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D)	0	1	0
	Area degli Istruttori (ex cat. C)	0	0	0
	Area degli Operatori esperti (ex cat. B)	0	0	0
Assunzioni	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D)	2 (*)	0	1
	Area degli Istruttori (ex cat. C)	0	0	0
	Area degli Operatori esperti (ex cat. B)	0	0	0

(*) di cui n.1 assunzione non effettuata nell'anno 2024

		2025	2026	2027
Personale a tempo pieno e determinato	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D)	4	4	0

In merito alle assunzioni:

		2025		
	Area	N. posti	Profilo professionale	Modalità di copertura
Assunzioni t.i.	Funzionari ed E.Q.	2	n. 2 Assistente Sociale	Mobilità / Concorso pubblico / Scorrimento graduatorie vigenti / ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti
Assunzioni t. d.	Funzionari ed E.Q.	4	n. 3 Assistenti Sociali	Contratto in essere e/o proroga dello stesso / Selezione pubblica / Scorrimento graduatorie vigenti / ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti
			n. 1 Educatori Professionali	

		2026		
	Area	N. posti	Profilo professionale	Modalità di copertura
Assunzioni t.i.	Funzionari ed E.Q.	0		
	Istruttori	0		
	Operatori esperti	0		
Assunzioni t. d.	Funzionari ed E.Q.	4	n. 3 Assistenti Sociali	Contratto in essere e/o proroga dello stesso / Selezione pubblica / Scorrimento graduatorie vigenti / ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti
			n. 1 Educatori Professionali	

2027

Si precisa che al momento attuale non è possibile indicare le ulteriori assunzioni da avviare nell'anno 2027 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.

In esito alla partecipazione all'Avviso pubblico (Decreto del Capo Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie - Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale n. 268 del 7 agosto 2024) finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà, sono stati richiesti i seguenti profili professionali per il Triennio 2025- 2027:

		2025 – 2026 - 2027		
	Area	N. posti	Profilo professionale	Modalità di copertura
Assunzioni t.d.	Funzionari ed E.Q.	8	n. 2 Funzionari amministrativi	Mediante selezione nazionale a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
			n. 3 Funzionari contabili -economico finanziario/ Funzionari esperti di rendicontazione	
			n. 3 Funzionari Psicologi	

Consorzio IN.RE.TE.

Parere n. 01/2024 del Revisore dei Conti

(11 novembre 2024)

OGGETTO: proposta di approvazione programma triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2025-2027

Il sottoscritto dr. Tinelli Fulvio, revisore contabile del Consorzio IN.RE.TE.,

- ricevuta dall'ente la documentazione relativa alla proposta n. 395/2024 del Direttore al Consiglio di Amministrazione (convocato per il 12.11.2024) avente ad oggetto: *“Programma triennale del fabbisogno di personale 2025-2027”*,
- considerata la funzione ed il ruolo dell'organo di revisione contabile in materia di programmazione del personale definito dal D. Lgs. n. 165/2001, dalla Legge n. 448/2001 e dal D. Lgs. n. 267/2000;

PREMESSO che la proposta n. 395/2024 del Direttore al Consiglio di Amministrazione (convocato per il 12.11.2024) avente ad oggetto “*Ricognizione delle eccedenze di personale anno 2025*”, evidenzia che l’attuale struttura dell’Ente non presenta situazioni di esubero di personale;

VISTA la *Relazione del Piano del fabbisogno del Personale per il Triennio 2025 – 2027* predisposta dal Responsabile dell'area finanziaria;

CONSTATATO che dall'analisi del *Programma triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2025 – 2027* si evincono le cessazioni e assunzioni programmate;

CONSIDERATO che l'Ente rispetta i limiti di spesa del personale imposti dalla normativa vigente;

Tutto ciò premesso, visto, constatato e considerato, il Revisore,

- a) esprime **parere favorevole** all'approvazione della delibera in oggetto;
- b) raccomanda altresì, che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Grignasco, 11 novembre 2024

Il Revisore dei Conti Tinelli Fulvio
(documento firmato digitalmente)

RELAZIONE AL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER I TRIENNIO 2025-2027 - AGGIORNAMENTO

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

Visto l'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006 e s.m.i. "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. [...]"

ATTESTA

che la spesa relativa al personale per gli anni 2025, 2026 e 2027 è compatibile con quanto disposto dalla normativa vigente come evidenziato dal seguente prospetto:

Spesa personale anno 2008:	€ 1.582.824,72
Spesa personale anno 2025:	€ 1.396.504,67
Spesa personale anno 2026:	€ 1.396.504,67
Spesa personale anno 2027:	€ 1.396.504,67

Ivrea, 6 novembre 2024



La Responsabile Area Finanziaria
Dott.ssa Maria Grazia Carlotto

Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 d.lgs 82/2005