Consorzio per l'Attività Sociale Socio Assistenziale C.A.S.A. di Gattinara

Ambito Territoriale Orizzonti Nord Est

Allegato "A" alla delib. del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 28.03.2025

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2025 – 2027

(ente con meno di 50 dipendenti)

Riferimenti normativi:

- art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- decreto presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e l'aggiornamento 2023, approvato con delib. ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023;
- Decreto ministero Interno del 24 dicembre 2024, di proroga del termine di approvazione dei bilanci degli enti locali al 28 febbraio 2025.

1

1. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, decreto-legge 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente devono essere ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.
Si tratta, pertanto, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'ente pubblico riferisce alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.
Il legislatore nazionale ha stabilito una procedura ulteriormente snella e semplificata per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "*Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione*".
Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024) e i due PIAO "completi" del triennio 2023/2025 e 2024/2026, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, rappresenta un fondamentale documento di aggiornamento e di applicazione, collegato alla *programmazione attuativa*, pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

2. Riferimenti normativi

L'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e, in particolare:

- ⇨ il Piano della performance;
- ⇨ il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- ⇨ il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- ⇨ il Piano delle Azioni Positive;
- ⇨ il Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP).

L'obiettivo del PIAO è quello rappresentato dall'adozione di una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica, nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).
Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica); ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (da ultimo: PNA 2022/2024 e Aggiornamento PNA 2023) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, recante ***Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.***
Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione,

il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.
Il successivo articolo 8, del d.m. 132/2022, prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto. Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del d.m. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'art. 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del d.m. n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, **a regime**, si compone di **tre sezioni** e le pubbliche amministrazioni procedono **esclusivamente** alle attività previste nel citato articolo 6.
La sezione 2, denominata "*Valore pubblico, performance e Anticorruzione*", pertanto, prevede una sola sottosezione denominata "*Rischi corruttivi e trasparenza*", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;
Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;
- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;
- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

La sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del decreto ministeriale 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti (legge 190/2012; d.lgs. 33/2013; DPR 62/2013; d.lgs. 39/2013) e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e del successivo aggiornamento del 2023.

3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente: Consorzio per l'Attività Socio Assistenziale C.A.S.A.

Indirizzo: V.le G. Marconi 102 - Gattinara – (VC)

Codice fiscale/Partita IVA: 01875940023

Direttore Generale: Dott. Andrea Lux

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: 26

Telefono: 0163-831100 0163-835720

Sito internet: www.consorziocasa.it

E-mail: protocollo@consorziocasa.it

PEC: segreteria@pec.consorziocasa.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Per la sottosezione **2.1 - Valore pubblico** - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento "Piano Programma" 2025-2027, aggiornato da ultimo con deliberazione di Assemblea Consortile n. 17 del 19.12.2024.

Per la sottosezione **2.2 - Performance** - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni che saranno contenute in apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi tempestivamente, secondo le indicazioni del d.lgs. 150/2009, come modificato e integrato dal d.lgs. 74/2017.

SOTTOSEZIONE 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

Per l'anno 2025 – in assenza delle fattispecie previste nell'articolo 6, comma 2, del decreto ministeriale n. 132/2022 – l'ente conferma integralmente le misure previste nel PIAO 2024/2026, come riportate nella sottosezione 2.3 – *Rischi corruttivi e trasparenza*, con le seguenti specifiche:

a) l'ente provvederà, nell'anno 2025, a diffondere in modo ampio il nuovo Codice di comportamento di ente;
b) la sezione "*Trasparenza*" verrà implementata, con atto interno del RPCT, con le indicazioni contenute negli articoli 19, 23, 25 e 28 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, nonché dalle indicazioni dell'ANAC, riportate nell'aggiornamento del PNA 2022, per l'anno 2023, come approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 e nelle delibere dell'Autorità nn. 261 e 264 del 20 giugno 2023, come modificata e integrata (n. 264), con delibera ANAC n. 601 del 19/12/2023;
c) è stata data completa attuazione alle disposizioni del d.lgs. 10 marzo 2023. n. 24, in materia di segnalazioni di illeciti (*whistleblowing*).

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 – Struttura organizzativa

In questa sottosezione [rif. art. 4, comma 1, lettera a), d.m. 132/2022] viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione distinto in:

- Schema organizzativo (Tavole 1 e 2);

Organigramma approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 29 del 30/10/2019 così come modificato con Deliberazione n. 47 del 25.11.2020 e con Deliberazione n. 40 del 27.10.2021, in fase di aggiornamento.

Gli allegati formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SOTTOSEZIONE 3.2 – Organizzazione lavoro agile

L'ente, al momento, non prevede il lavoro agile - come disciplinato nel Capo I, del Titolo VI del CCNL 16 novembre 2022 - tra le possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, data la scarsità di personale dipendente presente nella dotazione organica. Dopo un'attenta analisi della situazione esistente (articolo 4, comma 1, lettera b) d.m. 132/2022) si ritiene che:

1. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile possa pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. non sia presente la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
3. l'amministrazione non si è ancora dotata di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
4. non è stato adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente.

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per il triennio 2025/2027 (rif. d.m. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c), il piano dei fabbisogni di personale, viene stabilito nell'allegato 3.3, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SEZIONE 4 – Monitoraggio

La sezione **4 – Monitoraggio,** non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (d.m. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).
In ogni caso, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi Piano Esecutivo di Gestione, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.
Si specifica che per la *sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza,* il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC, nel paragrafo 10.2.1, rubricato "*Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni*", del PNA 2022/2024, come meglio declinato nel capitolo 8, della sottosezione 2.3 del PIAO 2023/2025 che, qui, si intende pienamente richiamato e confermato.

ALLEGATI:

3.1 = SOTTOSEZIONE: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.3 = SOTTOSEZIONE: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE

PIAO 2025/2027 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1
STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Riferimenti normativi:
Articolo 89, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
Articolo 4, comma 1, lettera a), decreto ministeriale 132/2022.
Il riferimento all'articolo 3, comma 1, lettera a) – ***Valore pubblico*** – contenuto nell'art. 4 del d.m., non si applica alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti, *ex* art. 6, commi 3 e 4, d.m.;

Contenuto della sottosezione:
In questa sottosezione (3.1) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'ente.

Allegato del d.m. 132/2022:
Il modello organizzativo è composto da:
- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa; n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni elevata qualificazione);
- modello di rappresentazione dei profili di ruolo, come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-*ter*, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.)

MODELLO ORGANIZZATIVO

L'organizzazione del Consorzio è regolata dalle norme contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato, da ultimo, con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 28 del 30.10.2019, così come integrato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 27.06.2022 – art 33/bis "Disciplina delle progressioni verticali".

Più precisamente, il Regolamento stabilisce che:
- ⇨ La struttura organizzativa è articolata in settori (struttura apicale), costituiti, al loro interno, da aree Unità Operative Autonome (UOA) e Unità Operative non Autonome (UONA);
- ⇨ L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma di razionale ed efficace strumento di gestione. Pertanto, vanno assicurati la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente;
- ⇨ Il settore è la struttura organica di massima dimensione dell'ente deputata:
  a) alle analisi dei bisogni per attività omogenee;
  b) alla programmazione;
  c) alla realizzazione degli interventi di competenza;
  d) al controllo in itinere delle operazioni;
  e) alla verifica finale dei risultati.

Alla direzione dei settori sono preposte le figure professionali apicali dell'ente, ascritte all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, con incarico di Elevata qualificazione, conferito dal Direttore generale, ai sensi degli articoli 50, comma 10; 107, commi 2 e 3 e 109, comma 2, del d.lgs. 267/2000 (TUEL).

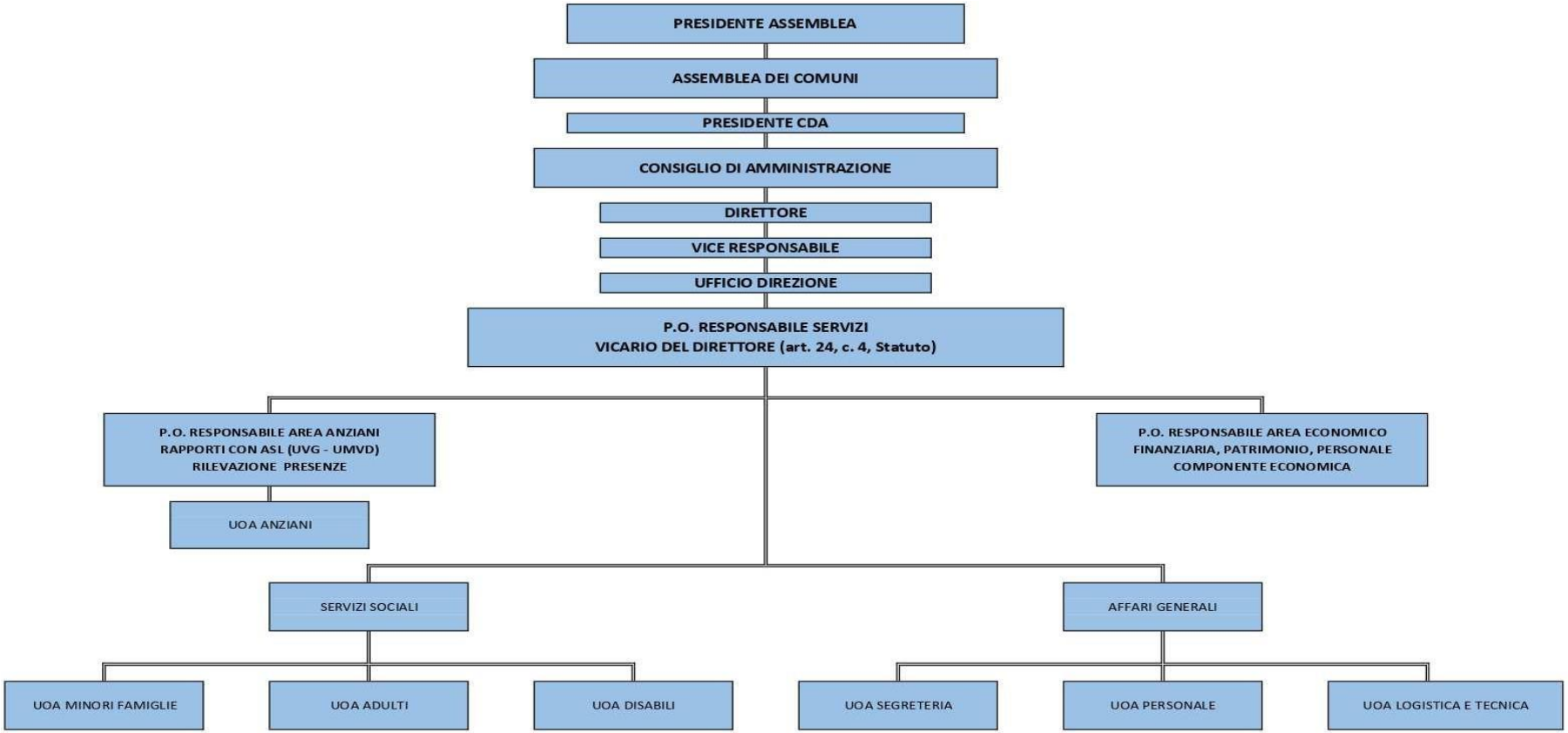
I servizi ed uffici costituiscono un'articolazione dei relativi settori, che:

a) intervengono organicamente in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente;
b) svolgono specifiche funzioni per concorrere alla gestione di un'attività organica;
c) gestiscono gli interventi in determinati ambiti della materia, garantendone l'esecuzione.

Il numero dei settori e le rispettive articolazioni e competenze sono definiti Consiglio di Amministrazione nel rispetto dei principi indicati nel regolamento di organizzazione degli uffici e servizi (ROUS - articolo 89, TUEL 267/2000), contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità di gestione.
Il Consiglio di Amministrazione (articolo 48, comma 3, TUEL) adotta il ROUS nel rispetto dei criteri generali stabiliti dall'Assemblea consortile.
La struttura organizzativa risulta dagli allegati 3.1.A e 3.1.B, del presente atto, formandone parte integrante e sostanziale.

SCHEMA ORGANIZZATIVO DEL C.A.S.A.

Tavola "1"



Allegato 3.1.A.1

AREA FUNZIONALE AFFARI GENERALI			**AREA FUNZIONALE ECONOMICO - FINANZIARIA**	
SERVIZI	**UFFICI**		**SERVIZI**	**UFFICI**
1. UOA Segreteria	• Ufficio Segreteria • Ufficio Archivio e Protocollo		1. Servizio finanziario	• Ufficio Programmazione Finanziaria • Ufficio gestione sedi e strutture
2. Personale	• Ufficio personale parte giuridica • Formazione del personale			
3. UOA Logistica e Tecnica	• Ufficio Sistemi informatici e telematici • Ufficio gestione parco auto • Ufficio gestione sedi e strutture		2. Personale	• Ufficio personale parte economica
4. Ambito Territoriale Sociale "Orizzonti Nord-Est O.N.E"	• Ufficio d'Ambito e gestione rapporti con altri enti		3. Economato	• Ufficio Economato
4. Servizio Programmazione e Controllo	• Ufficio programmazione • Ufficio anticorruzione e trasparenza • Vigilanza sulle strutture			

AREA FUNZIONALE SERVIZI SOCIALI

SERVIZI	UFFICI
1. UOA Minori e Famiglie	• Assistenza Domiciliare • Educativa Territoriale • Centro per le Famiglie • Affidamenti familiari • Inserimenti in comunità per minori • Adozioni
2. UOA Adulti	• Assistenza Economica • Assistenza Domiciliare • Reddito d'Inclusione • Percorsi di reinserimento lavorativo • Educativa Territoriale • Centro Antiviolenza
3. UOA Disabili	• Assistenza Domiciliare • Centro Aggregazione Disabili • Educativa Disabili • Progetti non autosufficienza • Integrazione scolastica • Inserimenti lavorativi – P.A.S.S. • Inserimenti in Centro Diurno • Inserimenti in strutture Residenziali • Progetti Vita Indipendente
4. Servizio Amministrazioni di Sostegno e Tutele	• Gestione e raccordo con i Tribunali

AREA FUNZIONALE ANZIANI E INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA

SERVIZI	UFFICI
1. UOA Anziani	• Assistenza Domiciliare • Progetti non autosufficienza • Inserimenti in Presidi Residenziali • Centro di Aggregazione Carlo Polo
2. Personale	• Rilevazione presenze
3. Integrazione Socio-sanitaria	• Vigilanza sulle strutture • Commissioni UVG/UMVD • Programmazione Integrazione socio-sanitaria

A**llegato 3.1.B**

Consorzio per l'Attività Socio Assistenziale C.A.S.A.

ORGANIGRAMMA DEL PERSONALE

DIRETTORE GENERALE

L'ufficio si trova attualmente in convenzione con il Consorzio C.I.S.A.S. di Santhià che svolge il ruolo di ente capo-convenzione. Al Direttore Generale compete la direzione degli uffici e dei servizi, secondo i criteri e le norme dettati dallo statuto e dai regolamenti ed in conformità al principio di cui all'art. 107 del T.U.E.L., per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano all'Assemblea, al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Consiglio di Amministrazione mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.
Spettano inoltre al Direttore Generale tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, salva la potestà di delega conferita alle Posizioni Organizzative Responsabili di Servizio, non ricompresi espressamente dalle leggi o dallo Statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo degli organi di governo dell'Ente o che non rientrano tra le funzioni del Segretario.
È inoltre Direttore Generale dell'Ambito Territoriale Sociale "Orizzonti Nord Est – O.N.E." di cui il Consorzio C.A.S.A. è ente capofila, cui afferiscono Consorzio C.I.S.A.S. di Santhià e Unione Montana dei Comuni della Valsesia.
È nominato dal Consiglio di Amministrazione, in seguito a pubblico concorso, con l'osservanza delle norme vigenti. Il posto di Direttore Generale può essere coperto mediante contratto a tempo determinato o Convenzione con altro Ente gestore delle funzioni socio-assistenziali, fermi restando i requisiti richiesti dalla legge e dal Regolamento inerente le assunzioni del personale.

1° SETTORE AFFARI GENERALI

ORGANIGRAMMA

N.	AREA	PROFILO	NOTE
1	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Responsabile Area Affari Generali e Servizio Sociale Territoriale	E.Q.
1	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Responsabile logistica e prevenzione	
1	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Amministrativo Ufficio ATS	Tempo det.
3	Area degli istruttori	Amministrativo contabile	Di cui 1 tempo det. part time e 1 interinale
1	Area degli istruttori	Amministrativo contabile ATS	Tempo det.
2	Area degli istruttori	Facilitatori misura PNRR 1.7.2	Tempo det.

Servizio Affari generali

1. segreteria ed organizzazione;
2. servizi generali;
3. servizi sedi operative;
4. gestione atti e deliberazioni;
5. deposito atti, notifiche ed albo pretorio;

6. sistemi informatici e telematici;
7. organismi istituzionali;
8. protocollo ed archivio;
9. accesso agli atti; snellimento, trasparenza;
10. rapporti con mezzi di informazione e stampa;
11. gestione giuridica e amministrativa del personale
12. relazioni sindacali
13. predisposizione gare appalto
14. gestione Ambito Territoriale Sociale
15. progettazione

2° SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

ORGANIGRAMMA

N.	AREA	PROFILO	NOTE
1	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Responsabile Area Economico Finanziaria	E.Q.
1	Area degli Istruttori	Amministrativo contabile	

Servizio Economico - Finanziario

1. programmazione economica-finanziaria;
2. predisposizione e gestione bilancio di previsione;
3. predisposizione e gestione P.E.G.;
4. predisposizione rendiconto di gestione;
5. contabilità economico-patrimoniale;
6. controllo di gestione;
7. gestione mutui e prestiti;
8. gestione rapporti con Organo di revisione;
9. verifiche di cassa e rendiconti agenti contabili;
10. gestione rapporti con la Tesoreria;
11. gestione servizi assicurativi;
12. gestione rapporti con servizi convenzionati ed associati
13. (tributi – controlli interni – formazione);
14. gestione impegni - pagamenti e riscossioni;
15. registrazione ed emissione fatture;
16. gestione attività e denunce sostituto d'imposta (770 e rit.acconto);
17. contabilità I.V.A. e IRAP;
18. riparto diritti di segreteria;
19. Istruttoria ed emanazione atti e provvedimenti amministrativi;
20. gestione archivi e bollettazione Servizi Assistenza Domiciliare;
21. predisposizione statistiche ISTAT relative alla fruizione dei servizi e tipologia dell'utenza;

Gestione economica personale

1. gestione delle retribuzioni con emissione buste paga personale dipendente, organi istituzionali e Collaborazioni coordinate e continuative;
2. denunce mensili e annuali relativi ai contributi previdenziali e fiscali;
3. gestioni assicurative e predisposizione autoliquidazione INAIL;
4. gestione trasferte dipendenti e amministratori;
5. gestione presenze, ferie, permessi, straordinari e controllo cartellini;

Servizio economato -

1. gestione cassa e rendicontazione;
2. emissione buoni economali;
3. gestione acquisti uffici consortili;
4. emissione buoni d'ordine;
5. controllo fatture;

3° SETTORE SERVIZI SOCIALI TERRITORIALI

N.	AREA	PROFILO	NOTE
3	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Assistenti Sociali (area minori)	1 AS con distacco in Procura 18 ore
3	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Assistenti Sociali (area adulti)	1 AS di riferimento al CAV
5	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Educatori prof.li	

ORGANIGRAMMA

Servizi Sociali Territoriali

1. Assistenza Domiciliare adulti, disabili e minori
2. Educativa Territoriale minori e disabili
3. Affidamenti famigliari residenziali e diurni
4. Adozioni
5. Inserimenti in comunità per minori
6. Centro per le Famiglie
7. Assistenza economica
8. Reddito di Cittadinanza
9. Percorsi di inserimento/reinserimento lavorativo
10. Centro Antiviolenza
11. Centro Aggregazione Disabili
12. Progetti non autosufficienza
13. Integrazione scolastica
14. Inserimenti lavorativi – P.A.S.S
15. Inserimenti in Centro Diurno
16. Inserimenti in strutture Residenziali
17. Progetti Vita Indipendente
18. Gestione Amministrazioni di Sostegno e Tutele
19. Rendicontazione e raccolta/trasmissione dati

4° SETTORE ANZIANI E INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA

1. ORGANIGRAMMA

N.	AREA	PROFILO	NOTE
1	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Responsabile Area Anziani e Integrazione Socio Sanitaria	E.Q.
2	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Assistenti Sociali (area anziani)	
2	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Educatore Prof.le referente (area disabili) Assistente Sociale	
1	Area degli istruttori	Operatore Socio Sanitario	Coordinatore OSS
6	Area Operatori esperti	Operatore Socio Sanitario	Di cui 2 a tempo determinato e 1 interinale

Area Anziani e integrazione socio sanitaria

1. Assistenza Domiciliare anziani
2. Progetti non autosufficienza
3. Inserimenti in centri diurni e presidi residenziali
4. Centro aggregazione Carlo Polo
5. Corsi per la memoria e mnemotecniche
6. Alzheimer Cafè
7. Rilevazione presenze/assenza personale
8. Autorizzazione personale
9. Vigilanza sulle strutture
10. Commissioni UMVD e UVG
11. Integrazione socio sanitaria
12. Rapporti con comuni, ASL e altri enti

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell’articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- 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).

1. DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
26	25	1	18/36

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
7	4	3	18/36

2. SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:

AREA	NUM. DIP	di cui a part time	Note
Operatori	0	0	
Operatori esperti	4	0	
Istruttori	4	1	18/36
EQ	18	0	
con incarico di EQ, art. 16 CCNL-2022	3	0	
DIRETTORE GENERALE	0		In convenzione con Consorzio C.I.S.A.S. di Santhià

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:

AREA	NUM. DIP	di cui a part time	Note
Operatori	0	0	
Operatori esperti	2	0	
Istruttori	4	3	18/36
EQ	1	0	

DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE: TEMPO INDETERMINATO

AREA	PROFILO	NUMERO
Operatori	Non presente	0
Operatori esperti	O.S.S.	4
Istruttori	Amministrativo-Contabile OSS Coordinatore	3 di cui 1 PT 1
Funzionari ed EQ	Amministrativo Assistente Sociale Educatore prof.le	3 10 5

DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE: TEMPO DETERMINATO

AREA	PROFILO	NUMERO
Operatori		
Operatori esperti	OSS	2
Istruttori	Amministrativo	4 di cui 3 PT
Funzionari ed EQ	Amministrativo	1

3) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

3.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

La nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica - Parere UPPA n.15/07 Prot. n. DFP-0030212-25/07/2007-1.2.3.4 - prevede: "***Il consorzio, come soggetto di diritto, risulta inquadrabile tra gli enti non sottoposti al patto di stabilità proprio in quanto l'art. 1, comma 676, della richiamata legge n. 296 del 2006 non lo contempla nel novero degli enti chiamati alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica per il triennio 2007-2009, con il rispetto delle disposizioni di cui ai successivi commi da 677 a 695, che costituiscono principi fondamentali del coordinamento della finanza pubblica ai sensi degli articoli 117, terzo comma, e 119, secondo comma, della Costituzione****. Per lo stesso ordine di ragioni, detta soluzione interpretativa è da ritenersi applicabile, anche alle Unioni di Comuni, come chiarito anche dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria generale dello Stato con parere del 23 marzo 2007, n. 38088.";*

Ne consegue che, al fine dell'individuazione dei principi e dei vincoli assunzionali previsti dal legislatore, occorrerà fare rinvio al comma 562 della più volte richiamata legge n. 296 del 2006. Detta soluzione normativa, ovviamente, si applica in riferimento al personale del consorzio, adibito allo svolgimento di mansioni che attengono alla gestione di uno o più servizi o all'esercizio di una o più funzioni per cui è stato costituito il consorzio stesso. Per quanto concerne, invece, i singoli comuni che costituiscono il consorzio gli stessi dovranno fare rinvio a quanto previsto dai commi 557 e 562 della legge n. 296 del 2006, a seconda che, in ragione della propria densità demografica, siano o meno sottoposti al patto di stabilità interno. Si ricorda, infine, che il richiamato comma 562 individua un limite di spesa del personale che comprende anche la spesa per le assunzioni a tempo determinato, con la precisazione, tuttavia, che il vincolo previsto relativamente alla possibilità di assumere personale nel limite delle cessazioni complessivamente intervenute nell'anno precedente, non trova applicazione in ordine a detta tipologia contrattuale. La logica sottesa a questa disposizione è, infatti, riconducibile alle limitazioni previste dalle finanziarie degli ultimi anni in materia di assunzioni a tempo indeterminato".

L'art. 1, comma 562, delle Legge n. 296/2006 e smi, stabilisce: *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.*

VISTI i seguenti pareri delle sez. reg della Corte dei Conti:

- **parere della Corte dei Conti se.reg contr Lombardia n. 42 del 2014** secondo cui: "*Il Consorzio fra enti locali, pertanto, costituisce una delle possibili forma associative per la cui disciplina il legislatore richiama, in quanto compatibili, le norme previste per le aziende speciali. Così come l'azienda speciale è ente strumentale dell'ente locale, ossia ente istituzionalmente dipendente dall'ente locale ed elemento del sistema amministrativo facente capo a questo, il consorzio, in quanto azienda speciale degli enti che l'hanno istituito, è un ente strumentale per l'esercizio in forma associata di servizi o funzioni e fa parte del sistema amministrativo di ogni ente associato*";
- **parere della Corte dei Conti, sez reg controllo Lombardia n. 149 del 2016** secondo cui: *"Il carattere strumentale dell'erogazione dei servizi a favore di più enti locali è messo in rilievo anche dalla giurisprudenza amministrativa, che ha evidenziato come il consorzio tra enti locali è definibile come un'azienda speciale di ognuno degli enti associati. Così come l 'azienda speciale è ente strumentale dell'ente locale, ossia ente istituzionalmente dipendente dall'ente locale ed elemento del sistema amministrativo facente capo a questo, allo stesso modo il consorzio, in quanto azienda speciale degli enti che l'hanno istituito, è un ente strumentale per l'esercizio informa associata di servizi pubblici o funzioni e fa parte del sistema amministrativa di ognuno degli enti associati".*

La deliberazione della Corte dei Conti sezione delle autonomie n. 4/SEZAUT/2019/QMIG del 22 **marzo 2019** nella quale si evidenzia che: *"[…] Nel rispetto di tutte le altre disposizioni normative che disciplinano l'assunzione presso le amministrazioni pubbliche e ferma restando la vigenza di entrambi i vincoli posti dall'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006,* ***la determinazione dei limiti assunzionali ivi contenuti, può prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile, a condizione che permanga l'invarianza della spesa e, quindi, venga rispettato il tetto di spesa per il personale sostenuto nell'anno 2008****. Conseguentemente, purché si verifichino dette condizioni, il limite assunzionale può ritenersi rispettato anche quando, a fronte di un'unica cessazione a*

tempo indeterminato e pieno, l'Ente, nell'esercizio della propria capacità assunzionale, proceda a più assunzioni a tempo parziale che ne assorbano completamente il monte ore";

L'art. 34 bis (Disposizioni in materia di mobilità del personale) del D.Lgs. n. 165/2001 prevede: ***Art. 34-bis 1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle amministrazioni previste dall'articolo 3, comma 1, ivi compreso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché', se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste*** *[…]";*

L'art. 30 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 prevede*: "1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere* […]";

La **LEGGE 19 giugno 2019, n. 56** (Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo.) che all'art. 3 – comma 4 prevede: "*(4.* ***Al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, per il triennio 2019-2021****, fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni di cui al comma 1 possono procedere,* ***in deroga a quanto previsto dal primo periodo del comma 3 del presente articolo e all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001****, nel rispetto dell'articolo 4, commi 3 e 3-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, nonché del piano dei fabbisogni definito secondo i criteri di cui al comma 2 del presente articolo […]";*

L'articolo 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dispone che: "*A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente*."

L'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito in legge 114/2014 e ss.mm. e ii., prevede che *"(…) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. (…)"*

Considerato inoltre che il successivo comma 5-sexies prevede che "*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*."

Considerato che:

- l'art. 33 del D.lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al*

Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area";

- l'art. 52 – comma 1 bis - del D.lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle 5, relativo alla disciplina delle mansioni il quale dispone: *1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. 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 valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore. ((La contrattazione collettiva assicura che nella determinazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sia adeguatamente valorizzato il possesso del titolo di dottore di ricerca nonché degli altri titoli di studio e di abilitazione professionale di cui all'articolo 35, comma 3-quater)).*

VISTI, altresì:

• il parere della Corte dei conti - sezione regionale di controllo per il Lazio n. 38/2023/PAR del 07-03-2023 : " *Nel merito, la questione concerne la possibilità, da parte dell'Unione dei Comuni dell'Alta Sabina, di procedere all'assunzione di assistenti sociali, a seguito del trasferimento delle risorse del fondo di solidarietà, di cui all'art. 1, comma 449, lett. dquinquies), da parte degli enti locali associati, con applicazione dell'art. 1, comma 801, della l. 30 dicembre 2020, n. 178, a mente del quale, per "le finalità di cui al comma 797 e al comma 792, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e al comma 792 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, conv., con modificazioni, dalla*
l. 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 31 maggio 2010, n. 78, conv., con modificazioni, dalla l. 30 luglio 2010, n. 122, e
all'art. 1, commi 557 e 562, della l. 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies), del d.l. 14 agosto 2020, n. 104, conv., con modificazioni, dalla l. 13 ottobre 2020, n. 126. […] ***che, ai fini della disciplina applicabile al caso di specie, debba farsi riferimento all'esatta perimetrazione delle funzioni trasferite dagli enti locali partecipanti all'Unione dei Comuni dell'Alta Sabina nonché, dunque, alle relative capacità assunzionali cedute, alle necessarie risorse e ai pertinenti vincoli di bilancio.***

• il parere della sezione regionale di controllo della **Corte dei Conti del Lazio n. 136 del 2023** secondo il quale : *"Con il quesito posto si chiede di chiarire, alla luce in particolare di quanto previsto dall'art. 57, comma 3-septies, del d.l. 14 agosto 2020, n. 104, convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126, se possano utilmente considerarsi, ai fini della determinazione della capacità assunzionale a tempo indeterminato e dei limiti della spesa di personale dei consorzi tra enti locali, risorse provenienti da fonti eterofinanziate, quali –*

menzionati dall'istante a titolo esemplificativo – fondi regionali e fondi europei. In merito a quanto richiesto, si osserva quanto segue. La disciplina delle facoltà assunzionali degli enti locali è stata profondamente innovata nel 2019, con l'introduzione dell'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019,
n. 34, convertito in l. 28 giugno 2019, n. 58, che ha sostituito la previgente regolamentazione fondata sulla logica del c.d. turn over, introducendo un modello ispirato al criterio della sostenibilità finanziaria della spesa del personale; è stato, quindi, stabilito che "i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione" (comma 2). L'art. 57, comma 3-septies, citato prevede che "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente". Il meccanismo introdotto dall'art. 57, comma 3-septies, risulta, peraltro, espressamente richiamato dall'art. 1, comma 801, della l. 30 dicembre 2020, n. 178, secondo il quale "Per le finalità di cui al comma 797 e al comma 792, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e al comma 792 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, 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 decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito,
con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto- legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126". ***Ebbene, la disposizione in esame espressamente sancisce la "neutralità" sia della spesa, sia della correlata entrata, relativa all'assunzione di personale etero-finanziata, così escludendone la rilevanza ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui al citato art. 33 del d.l. n. 34/2019 (in tal senso anche SRC Lombardia 65/2021/PAR). È d'obbligo evidenziare che tale peculiare regime riguarda spese di personale "finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa", atteso che – al pari – concerne altresì le corrispondenti entrate correnti poste a copertura di tali spese. La disciplina è, peraltro, coerente con i principi di carattere generale in materia di corretta determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato da parte degli enti territoriali (SRC Liguria 91/2020/PAR) e si inserisce nel quadro normativo applicabile alle specifiche fonti di finanziamento";***

In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75;

Le medesime impongono a tutte le PA, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
a) "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" (art. 6 comma 2 D. Lgs. 165/2001);
b) "In sede di definizione del piano […], ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni […]. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente";
c) "Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

Per il Consorzio il limite di spesa vigente fa riferimento al richiamato art. 1, comma 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 ("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") nel senso esplicitato nella deliberazione della Corte dei Conti - sezione delle autonomie - n. 4/SEZAUT/2019/QMIG del 22 marzo 2019;

Il decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118 e s.m.i., che ha modificato il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ha dettato disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi introducendo importanti modifiche in tema di programmazione. In particolare il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, di cui all'allegato 4/1 del decreto, ha introdotto per gli enti locali l'obbligo di adozione del Documento unico di programmazione (DUP) quale strumento, anche semplificato (Piano Programma 2021/2023), che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali, documento che costituisce presupposto necessario per tutti gli altri documenti di programmazione e bilancio.

Il Piano Programma contiene nella sezione strategica l'analisi delle condizioni interne, tra cui la disponibilità e gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'Ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo, anche in termini di spesa, e nella sezione operativa, tra le altre programmazioni, anche il piano di fabbisogno del personale.

È stata evidenziata dal Direttore la necessità di provvedere all'adozione del seguente fabbisogno di personale mediante l'individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali e che tale fabbisogno è coerente con gli obiettivi e programmi strategici dell'Ente;

Il comma 8 dell'articolo 19 della L. 28 dicembre 2001, n. 448 che prevede: "8. A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

3.2) 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 Verbale della Conferenza dei Responsabili dei responsabili di settore del 21.03.2025 con esito negativo.

3.6) 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 decreto-legge 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del decreto-legge 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 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;
- l'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

4) STIMA DEL *TREND* DELLE CESSAZIONI:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025, ANNO 2026 e ANNO 2027: nessuna cessazione prevista.

5) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Il fabbisogno dell'ente di personale a tempo indeterminato viene riassunto nella seguente tabella in cui viene indicato per ogni Area/Profilo professionale il numero dei dipendenti necessari per lo svolgimento delle attività dell'amministrazione.

1. **AREA**	2. **PROFILO**	3. **NUMERO DIPENDENTI FABBISOGNO**
Istruttori	Amministrativo contabile	1

Nel triennio 2025/2027, si prevedono le seguenti assunzioni a tempo indeterminato e determinato:

TEMPO INDETERMINATO 2025				
QUALIFICA	livello	PREVISIONE DIPENDENTI	MESI	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
Amministrativo	EX D1	1	3	Concorso pubblico

TEMPO INDETERMINATO 2026				
QUALIFICA	livello	PREVISIONE DIPENDENTI	MESI	MODALITÀ DI ASSUNZIONE

TEMPO INDETERMINATO 2027				
QUALIFICA	livello	PREVISIONE DIPENDENTI	MESI	MODALITÀ DI ASSUNZIONE

TEMPO DETERMINATO 2025				
QUALIFICA	livello	PREVISIONE DIPENDENTI	MESI	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
OSS	EX B3	2	8	Rinnovo contratto
OSS	EX B3	1	6	Procedura di selezione
Amministrativo	EX C1	1	4	Procedura di selezione
Amministrativo	EX C1	2 di cui 1 PT	1	Rinnovo contratto
Facilitatore digitale	EX C1	PT	9	Rinnovo contratto – Fondi PNRR
Psicologo	EX D1	3	4	Decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 7 agosto 2024 - Decreto Direttoriale 40 del 14.03.2025 – selezione ministeriale
Amministrativo	EX D1	3	4	Decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 7 agosto 2024 - Decreto Direttoriale 40 del 14.03.2025 – selezione ministeriale
Contabile	EX D1	1	4	Decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 7 agosto 2024 - Decreto Direttoriale 40 del 14.03.2025 – selezione ministeriale

TEMPO DETERMINATO 2026				
QUALIFICA	livello	PREVISIONE DIPENDENTI	MESI	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
OSS	EX B3	2	8	Rinnovo contratto
OSS	EX B3	1	6	Procedura di selezione
Amministrativo	EX C1	1	4	Procedura di selezione
Amministrativo	EX C1	2 di cui 1 PT	1	Rinnovo contratto
Facilitatore digitale	EX C1	PT	9	Rinnovo contratto – Fondi PNRR
Psicologo	EX D1	3	4	Decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 7 agosto 2024 - Decreto Direttoriale 40 del 14.03.2025 – selezione ministeriale
Amministrativo	EX D1	3	4	Decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 7 agosto 2024 - Decreto Direttoriale 40 del 14.03.2025 – selezione ministeriale
Contabile	EX D1	1	4	Decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 7 agosto 2024 - Decreto Direttoriale 40 del 14.03.2025 – selezione ministeriale

TEMPO DETERMINATO 2027				
QUALIFICA	livello	PREVISIONE DIPENDENTI	MESI	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
OSS	EX B3	2	8	Rinnovo contratto
OSS	EX B3	1	6	Procedura di selezione
Amministrativo	EX C1	1	4	Procedura di selezione
Amministrativo	EX C1	2 di cui 1 PT	1	Rinnovo contratto
Facilitatore digitale	EX C1	PT	9	Rinnovo contratto – Fondi PNRR
Psicologo	EX D1	3	4	Decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 7 agosto 2024 - Decreto Direttoriale 40 del 14.03.2025 – selezione ministeriale
Amministrativo	EX D1	3	4	Decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 7 agosto 2024 - Decreto Direttoriale 40 del 14.03.2025 – selezione ministeriale
Contabile	EX D1	1	4	Decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 7 agosto 2024 - Decreto Direttoriale 40 del 14.03.2025 – selezione ministeriale

3.3.3 OBIETTIVO DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

La spesa di personale del Consorzio è parzialmente etero finanziata da trasferimenti europei, nazionali e regionali e da altri enti dell'ATS.

L'ente può effettuare assunzioni di personale eterofinanziato, con riferimento in particolare alle previsioni di cui alla legge n. 178/2020, commi 797 e seguenti (assunzioni finanziate dal Ministero del Lavoro per passare dal rapporto a livello di ambito tra assistenti sociali e popolazione residente da 1/6.500 ad 1/5.000 e/o 1/4.000) e assunzioni finanziate tramite le risorse del cd fondo povertà;

Con i fondi di cui sopra è possibile assumere assistenti sociali a tempo indeterminato per raggiungere l'obiettivo di un assistente sociale ogni 6.500 abitanti, obiettivo utile ad accedere al contributo assistenti sociali di cui alla legge 178/2020;
la stessa legge 178/2020 ha previsto l'erogazione di un contributo incentivante per l'assunzione stabile di assistenti sociali a favore degli ATS, a cui il Consorzio potrebbe accedere, previa richiesta entro i termini di legge e così articolato: • Euro 40.000,00 annui per ogni assistente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dall'ATS, in termine equivalente a tempo pieno, eccedente il rapporto da 1 a 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000 abitanti; • Euro 20.000,00 annui per ogni assistente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dall'ATS, in termine equivalente a tempo pieno, eccedente il rapporto da 1 a 5.000 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000 abitanti;

Il finanziamento di cui sopra è assicurato da una quota del fondo povertà sottratta al riparto dello stesso fondo, ha natura strutturale e non riguarda solo le nuove assunzioni.

Si richiama altresì il decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 7 agosto 2024, con cui è stato approvato l'Avviso pubblico "Manifestazione d'interesse per le azioni di incremento della capacità degli Ambiti Territoriali Sociali 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" e i relativi allegati.
A seguito di tale decreto, il Consorzio C.A.S.A., in qualità di ente capofila dell'ATS Orizzonti Nord Est – O.N.E., ha effettuato ricognizione delle figure professionali indicate e inviato manifestazione di interesse per conto dei tre EE.GG.
In esito alla ricognizione effettuata sul sistema SIOSS dai 543 Ambiti Territoriali Sociali partecipanti alla Manifestazione d'interesse, in merito alle specifiche figure professionali presenti in organico alla data del 30 giugno 2024 e impegnate nell'implementazione e attuazione

del sistema integrato di interventi e servizi sociali dell'Ambito Territoriale Sociale e in ordine all'ulteriore fabbisogno di personale espresso da ciascun Ambito Territoriale Sociale, con Decreto del Direttore Generale n. 40 del 14 marzo 2025 è stata disposta l'accettazione delle 543 istanze di adesione presentate dagli Ambiti Territoriali Sociali (ATS), a seguito dell'Avviso pubblico del PN Inclusione 2021-2027. All'ATS Orizzonti Nord Est, come riportato nell'allegato 3 al Decreto, sono attribuiti n. 3 psicologi, n. 3 amministrativi e n. 1 contabile. Con successiva procedura concorsuale di selezione pubblica, bandita dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono stabiliti i posti messi a concorso in numero corrispondente alle assegnazioni di cui all'Allegato 3. Le figure professionali attribuite saranno assunte dall'ente capofila dell'ATS con contratto a tempo determinato per tre anni, finanziate a valere sulla Priorità 1 del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-27, OS k (ESO 4.11).

DATO ATTO della Corte dei Conti, sez. Liguria, con la deliberazione 22/2014, ha confermato il consolidato orientamento secondo cui nel calcolo della spesa per il personale a tempo determinato, anche ai fini della verifica del rispetto del limite fissato dall'articolo 1, comma 557, della legge 296/2006, non rientrano gli importi derivanti da contratti di assunzione il cui costo sia finanziato interamente da fondi europei o da altri enti pubblici o privati (Corte dei Conti, sez. contr. Toscana, del. n. 8/2010; Corte dei Conti, sez. contr. Lazio, del. n. 23/2012; Corte dei Conti, sez. contr. Emilia Romagna, del. n. 371/2012);

6) PROGRESSIONI TRA LE AREE:

Nell'anno 2025 non si prevedono progressioni tra le aree come disciplinata dall'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, specificando che l'importo è totalmente coperto dallo 0,55% del monte salari, anno 2018.

Nel triennio non si prevedono progressioni comparative tra le aree, come disciplinate dall'articolo 15 del CCNL-2022 e art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. 165/2001.

7) ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE:

Nell'anno 2025 sarà possibile attivare contratti di lavoro flessibile a tempo determinato (tempo pieno e *part time*) e con le altre forme previste dalla legge (lavoratori somministrati; scavalchi di eccedenza, ex art. 1, comma 311/2004), per sostituzione di personale assente, nel rispetto del tetto previsto al precedente punto 3.4), sulla base di apposite e successive direttive Consiglio di Amministrazione, in merito all'area, profilo, tempo di lavoro e modalità di reclutamento.

8) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE:

Nel triennio considerato non si prevedono procedure di stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

9) FORMAZIONE DEL PERSONALE:

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria annuale in materia di etica pubblica e comportamento etico, prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento, gli indirizzi e le modalità attuative sono già state individuate all'interno della sottosezione 2.3 - *Rischi corruttivi e trasparenza*, del PIAO 2025/2027, che si intendono pienamente confermate, col presente atto. Nel triennio di validità del presente Piano verrà anche somministrata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, come prevista nell'articolo 37, del d.lgs. 81/2008.

L'ente da atto che la formazione del personale dipendente svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa, indirizzata ai cittadini, utenti e imprese.

FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNO 2025-2026-2027

TEMPO INDETERMINATO 2025					**23,80%**	**2,88%**	**8,50%**					
QUALIFICA	livello	PREVISIONE DIPENDENTI	MESI	**TABELLARE** mensile	cpdel CARICO ENTE	tfs/tfr inadel CARICO ENTE	irap CARICO ENTE	TOTALE **MENSILE LORDO**	TREDICESIMA DA RAPPORTARE	TOTALE **LORDO ANNUALE**	FONDI ESTERNI	MODALITA' DI ASSUNZIONE
	EX B1			1.691,56	402,59	48,72	143,78	2.286,65		0,00		
	EX B3			1.776,42	422,79	51,16	151,00	2.401,36		0,00		
	EX B4			1.807,09	430,09	52,04	153,60	2.442,82		0,00		
	EX B5			1.835,42	436,83	52,86	156,01	2.481,12		0,00		
	EX C1			1.897,15	451,52	54,64	161,26	2.564,57		0,00		
	EX C2			1.939,90	461,70	55,87	164,89	2.622,36		0,00		
	EX C3			1.990,35	473,70	57,32	169,18	2.690,56		0,00		
	EX C4			2.049,37	487,75	59,02	174,20	2.770,34		0,00		
	EX C5			2.121,95	505,02	61,11	180,37	2.868,45		0,00		
Amministrativo	EX D1	1	3	2.060,72	490,45	59,35	175,16	2.785,68	232,14	9.053,46	ATS	Concorso pubblico
	EX D2			2.155,56	513,02	62,08	183,22	2.913,89		0,00		
	EX D3			2.349,84	559,26	67,68	199,74	3.176,51		0,00		
	EX D4			2.367,24	563,40	68,18	201,22	3.200,04		0,00		
										9.053,46		

TEMPO DETERMINATO 2025					**23,80%**	**2,88%**	**8,50%**					
QUALIFICA	livello	PREVISIONE DIPENDENTI	MESI	**TABELLARE** mensile	cpdel CARICO ENTE	tfs/tfr inadel CARICO ENTE	irap CARICO ENTE	TOTALE **MENSILE LORDO**	TREDICESIMA DA RAPPORTARE	TOTALE **LORDO ANNUALE**	FONDI ESTERNI	MODALITA' DI ASSUNZIONE
	EX B1			1.691,56	402,59	48,72	143,78	2.286,65		0,00		
OSS	EX B3	2	8	1.776,42	422,79	51,16	151,00	2.401,36	200,11	41.623,65	QFSP	Rinnovo contratto
OSS	EX B3	1	6	1.776,42	422,79	51,16	151,00	2.401,36	200,11	15.608,87	QFSP	Procedura di selezione
	EX B4			1.807,09	430,09	52,04	153,60	2.442,82		0,00		
	EX B5			1.835,42	436,83	52,86	156,01	2.481,12		0,00		
Amministrativo	EX C1	1	4	1.897,15	451,52	54,64	161,26	2.564,57	213,71	11.113,13		Procedura di selezione
Amministrativo	EX C1	1	1	1.897,15	451,52	54,64	161,26	2.564,57	213,71	2.778,28	ATS	Rinnovo contratto
Amministrativo	EX C1	1	1	1.897,15	451,52	54,64	161,26	2.564,57	213,71	1.389,14		Rinnovo contratto part time
Facilitatore dgitale	EX C1	2	9	1.897,15	451,52	54,64	161,26	2.564,57	213,71	25.004,53	PNRR	Rinnovo contratto part time Fondi PNRR
	EX C2			1.939,90	461,70	55,87	164,89	2.622,36		0,00		
	EX C3			1.990,35	473,70	57,32	169,18	2.690,56		0,00		
	EX C4			2.049,37	487,75	59,02	174,20	2.770,34		0,00		
	EX C5			2.121,95	505,02	61,11	180,37	2.868,45		0,00		
Psicologo	EX D1	3	4	2.060,72	490,45	59,35	175,16	2.785,68	232,14	36.213,86	FONDI PON	Selezione MLPS
Amministrativi/contabile	EX D1	4	4	2.060,72	490,45	59,35	175,16	2.785,68	232,14	48.285,14	FONDI PON	Selezione MLPS
	EX D2			2.155,56	513,02	62,08	183,22	2.913,89		0,00		

	EX D3			2.349,84	559,26	67,68	199,74	3.176,51		0,00		
	EX D4			2.367,24	563,40	68,18	201,22	3.200,04		0,00		
										182.016,60		

TEMPO INDETERMINATO 2026					**23,80%**	**2,88%**	**8,50%**					
QUALIFICA	livello	PREVISIONE DIPENDENTI	MESI	**TABELLARE** mensile	cpdel CARICO ENTE	tfs/tfr inadel CARICO ENTE	irap CARICO ENTE	TOTALE **MENSILE LORDO**	TREDICESIMA DA RAPPORTARE	TOTALE **LORDO ANNUALE**	FONDI ESTERNI	MODALITA' DI ASSUNZIONE
	EX B1			1.691,56	402,59	48,72	143,78	2.286,65		0,00		
	EX B3			1.776,42	422,79	51,16	151,00	2.401,36		0,00		
	EX B4			1.807,09	430,09	52,04	153,60	2.442,82		0,00		
	EX B5			1.835,42	436,83	52,86	156,01	2.481,12		0,00		
	EX C1			1.897,15	451,52	54,64	161,26	2.564,57		0,00		
	EX C2			1.939,90	461,70	55,87	164,89	2.622,36		0,00		
	EX C3			1.990,35	473,70	57,32	169,18	2.690,56		0,00		
	EX C4			2.049,37	487,75	59,02	174,20	2.770,34		0,00		
	EX C5			2.121,95	505,02	61,11	180,37	2.868,45		0,00		
	EX D1			2.060,72	490,45	59,35	175,16	2.785,68		0,00		
	EX D3			2.349,84	559,26	67,68	199,74	3.176,51		0,00		
	EX D4			2.367,24	563,40	68,18	201,22	3.200,04		0,00		
										0,00		

TEMPO DETERMINATO 2026					**23,80%**	**2,88%**	**8,50%**					
QUALIFICA	livello	PREVISIONE DIPENDENTI	MESI	**TABELLARE** mensile	cpdel CARICO ENTE	tfs/tfr inadel CARICO ENTE	irap CARICO ENTE	TOTALE **MENSILE LORDO**	TREDICESIMA DA RAPPORTARE	TOTALE **LORDO ANNUALE**	FONDI ESTERNI	MODALITA' DI ASSUNZIONE
	EX B1			1.691,56	402,59	48,72	143,78	2.286,65		0,00		
OSS	EX B3	2	8	1.776,42	422,79	51,16	151,00	2.401,36	200,11	41.623,65	QFSP	Rinnovo contratto
OSS	EX B3	1	6	1.776,42	422,79	51,16	151,00	2.401,36	200,11	15.608,87	QFSP	Rinnovo contratto
	EX B4			1.807,09	430,09	52,04	153,60	2.442,82		0,00		
	EX B5			1.835,42	436,83	52,86	156,01	2.481,12		0,00		
Amministrativo	EX C1	1	4	1.897,15	451,52	54,64	161,26	2.564,57	213,71	11.113,13		Rinnovo contratto
Amministrativo	EX C1	1	1	1.897,15	451,52	54,64	161,26	2.564,57	213,71	2.778,28	ATS	Rinnovo contratto
Amministrativo	EX C1	1	1	1.897,15	451,52	54,64	161,26	2.564,57	213,71	1.389,14	0,50	Rinnovo contratto
	EX C2			1.939,90	461,70	55,87	164,89	2.622,36		0,00		
	EX C3			1.990,35	473,70	57,32	169,18	2.690,56		0,00		
	EX C4			2.049,37	487,75	59,02	174,20	2.770,34		0,00		
	EX C5			2.121,95	505,02	61,11	180,37	2.868,45		0,00		
Psicologo	EX D1	3	4	2.060,72	490,45	59,35	175,16	2.785,68	232,14	36.213,86	FONDI PON	Selezione MLPS
Amministrativi/contabile	EX D1	4	4	2.060,72	490,45	59,35	175,16	2.785,68	232,14	48.285,14	FONDI PON	Selezione MLPS
	EX D2			2.155,56	513,02	62,08	183,22	2.913,89		0,00		
	EX D3			2.349,84	559,26	67,68	199,74	3.176,51		0,00		
	EX D4			2.367,24	563,40	68,18	201,22	3.200,04		0,00		
										72.513,07 €		

TEMPO INDETERMINATO 2027					23,80%	2,88%	8,50%					
QUALIFICA	livello	PREVISIONE DIPENDENTI	MESI	**TABELLARE** mensile	cpdel CARICO ENTE	tfs/tfr inadel CARICO ENTE	irap CARICO ENTE	TOTALE **MENSILE LORDO**	TREDICESIMA DA RAPPORTARE	TOTALE **LORDO ANNUALE**	FONDI ESTERNI	MODALITA' DI ASSUNZIONE
	EX B1			1.691,56	402,59	48,72	143,78	2.286,65		0,00		
	EX B3			1.776,42	422,79	51,16	151,00	2.401,36		0,00		
	EX B4			1.807,09	430,09	52,04	153,60	2.442,82		0,00		
	EX B5			1.835,42	436,83	52,86	156,01	2.481,12		0,00		
	EX C1			1.897,15	451,52	54,64	161,26	2.564,57		0,00		
	EX C2			1.939,90	461,70	55,87	164,89	2.622,36		0,00		
	EX C3			1.990,35	473,70	57,32	169,18	2.690,56		0,00		
	EX C4			2.049,37	487,75	59,02	174,20	2.770,34		0,00		
	EX C5			2.121,95	505,02	61,11	180,37	2.868,45		0,00		
	EX D1			2.060,72	490,45	59,35	175,16	2.785,68		0,00		
	EX D2			2.155,56	513,02	62,08	183,22	2.913,89		0,00		
	EX D3			2.349,84	559,26	67,68	199,74	3.176,51		0,00		
	EX D4			2.367,24	563,40	68,18	201,22	3.200,04		0,00		
										0,00		

TEMPO DETERMINATO 2027					23,80%	2,88%	8,50%					
QUALIFICA	livello	PREVISIONE DIPENDENTI	MESI	**TABELLARE** mensile	cpdel CARICO ENTE	tfs/tfr inadel CARICO ENTE	irap CARICO ENTE	TOTALE **MENSILE LORDO**	TREDICESIMA DA RAPPORTARE	TOTALE **LORDO ANNUALE**	part time	MODALITA' DI ASSUNZIONE
	EX B1			1.691,56	402,59	48,72	143,78	2.286,65		0,00		
OSS	EX B3	2	4	1.776,42	422,79	51,16	151,00	2.401,36	200,11	20.811,83	QFSP	Rinnovo contratto
OSS	EX B3	1	6	1.776,42	422,79	51,16	151,00	2.401,36	200,11	15.608,87	QFSP	Rinnovo contratto
	EX B4			1.807,09	430,09	52,04	153,60	2.442,82		0,00		
	EX B5			1.835,42	436,83	52,86	156,01	2.481,12		0,00		
Amministrativo	EX C1	1	11	1.897,15	451,52	54,64	161,26	2.564,57	213,71	30.561,09		Rinnovo contratto
Amministrativo	EX C1	1	1	1.897,15	451,52	54,64	161,26	2.564,57	213,71	2.778,28	ATS	Rinnovo contratto
Amministrativo	EX C1	1	1	1.897,15	451,52	54,64	161,26	2.564,57	213,71	1.389,14	0,50	Rinnovo contratto
	EX C2			1.939,90	461,70	55,87	164,89	2.622,36		0,00		
	EX C3			1.990,35	473,70	57,32	169,18	2.690,56		0,00		
	EX C4			2.049,37	487,75	59,02	174,20	2.770,34		0,00		
	EX C5			2.121,95	505,02	61,11	180,37	2.868,45		0,00		
Psicologo	EX D1	3	4	2.060,72	490,45	59,35	175,16	2.785,68	232,14	36.213,86	FONDI PON	Selezione MLPS
Amministrativi/contabile	EX D1	4	4	2.060,72	490,45	59,35	175,16	2.785,68	232,14	48.285,14	FONDI PON	Selezione MLPS
	EX D2			2.155,56	513,02	62,08	183,22	2.913,89		0,00		
	EX D3			2.349,84	559,26	67,68	199,74	3.176,51		0,00		
	EX D4			2.367,24	563,40	68,18	201,22	3.200,04		0,00		
										71.149,21 €		