

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023, come da Piano Triennale Fabbisogni di personale 2023-2025, approvato con delibera di Giunta dell'Unione n. 62 del 03/10/2023:</p> <p>TOTALE: n. 241 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none">n. 240 a tempo indeterminaton. 1 a tempo determinaton. 229 a tempo pienon. 12 a tempo parziale <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 4 Dirigenti <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none">n. 1 Dirigente Coordinatore Area Affari Generalin. 1 Dirigente Polizia Localen. 1 Dirigente Area Servizi alla Personan. 1 Dirigente Area Finanziaria <p>n. 102 figure appartenenti all' Area Funzionari ed Elevate qualificazioni <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none">n. 23 con profilo di Funzionario Giuridico amministrativon. 1 con profilo di Funzionario Programmazione e controllon. 3 con profilo di Funzionario Edilizia e urbanistican. 1 con profilo di Funzionario Lavori pubblici e manutenzionen. 2 con profilo di Funzionario Prevenzione e sismican. 1 con profilo di Funzionario Transizione ambientalen. 1 con profilo di Funzionario Transizione digitalen. 14 con profilo di Funzionario di Polizia Localen. 3 con profilo di Funzionario Servizi Socioeducativin. 30 con profilo di Assistente socialen. 7 con profilo di Educatore professionalen. 3 con profilo di Pedagogistan. 8 con profilo di Bibliotecarion. 5 con profilo di Funzionario Promozione culturale <p>n. 116 figure appartenenti all' Area Istruttori <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none">n. 45 con profilo di Istruttore amministrativon. 4 con profilo di Istruttore contabilen. 4 con profilo di Istruttore servizi culturalin. 2 con profilo di Istruttore tecnicon. 36 con profilo di Agente di Polizia Localen. 5 con profilo di Istruttore Servizi informaticin. 11 con profilo di Insegnante scuola dell'infanzian. 9 con profilo di Educatore asilo nido <p>n. 18 figure appartenenti all' Area Operatori esperti <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none">n. 3 con profilo di Operatore Amministrativo contabilen. 3 con profilo di Autista Scuolabusn. 11 con profilo di Operatore Servizi Educativin. 1 con profilo di Operatore Servizi Tecnici
--	---

n. 1 figure appartenenti all'Area Operatori *così articolate*:
n. 1 con profilo di Operatore scolastico

3.3.2
Programmazione
strategica delle
risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

L'attuale quadro normativo in materia di assunzioni di nuovo personale presso le Unioni di Comuni è disciplinato dall'art. 1 comma 229 della L. 208/2015, secondo cui *"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"*.

Tale norma viene integrata dall'art. 3 comma 5 del D.L.90/2014, come modificato dal DL 4/2019: *"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"*.

Ai fini della verifica degli spazi occupazionali è da considerarsi infine la neutralità delle spese etero finanziate (art. 53-septies del D.L. n. 104/2020) tra le quali si inseriscono le assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art.1 comma 801 Legge di Bilancio 178/2020).

Considerato inoltre:

- l'acquisizione da parte dell'Unione Reno Galliera con propria deliberazione n. 35 del 10/05/2022 della capacità assunzionale ceduta dai Comuni di Argelato, Bentivoglio, Castel Maggiore e San Giorgio di Piano, ai sensi dell'art. 32 comma 5 D.Lgs. 267/2000, per un importo pari a euro 400.000,00, pari ad un importo utile ai fini della capacità assunzionale dell'Unione di euro 313.283,21;

- l'acquisizione da parte dell'Unione Reno Galliera con propria deliberazione n. 23 del 02/05/2023 della capacità assunzionale ceduta dai Comuni di Argelato, Bentivoglio, Castel Maggiore e San Giorgio di Piano, ai sensi dell'art. 32 comma 5 D.Lgs. 267/2000, per un importo pari a euro 360.000,00, pari ad un importo utile ai fini della capacità assunzionale dell'Unione di euro 281.954,89;

- che alle Unioni di Comuni non si applica il nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali delineato dal DL 34/2019, e pertanto il valore dei nuovi reclutamenti continua ad essere parametrato a quello del personale cessato anche in corso della stessa annualità;

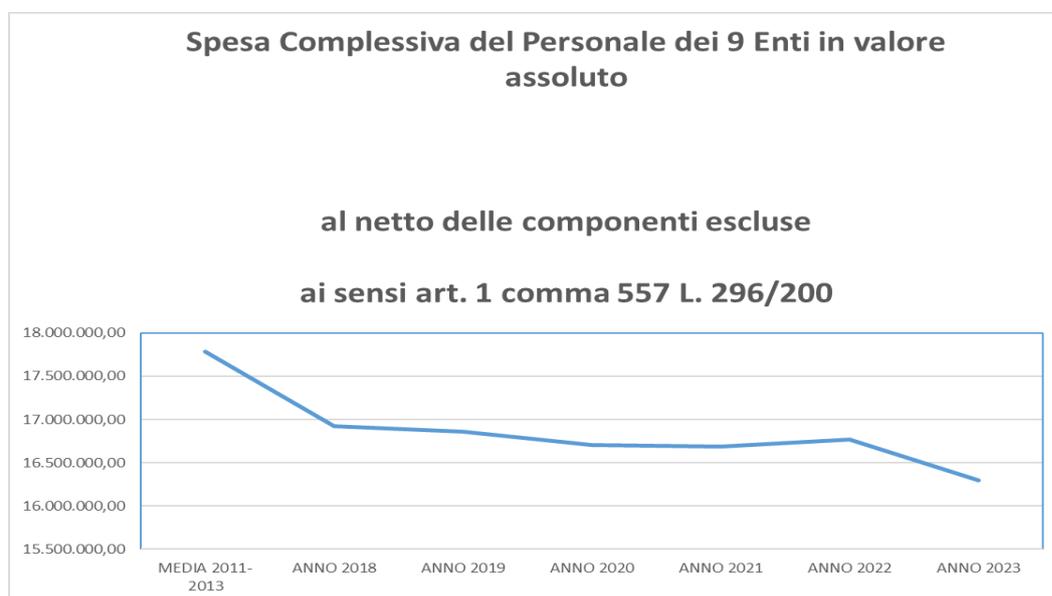
gli spazi, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, indicate al punto a.4) lett. c), risultano essere definite nei seguenti valori, come meglio dettagliato nell'allegato A della deliberazione:

<i>Resti da programmazione. precedente - PERIODO 2019-2023</i>	- 48.712,13
DIMISSIONI 2024	530.310,65
QUOTA CEDUTA DA ENTI	595.238,10
ASSUNZIONI 2024	- 420.325,00
PROGRAMMAZIONE 2024-2026 – anno 2024	- 639.851,07
SALDO	16.660,55

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

In tema di contenimento della spesa pubblica, in particolare per quanto riguarda le Unioni di Comuni, occorre valutare il complesso della spesa dell'Unione unitamente a quella dei Comuni aderenti, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 32 del TUEL: il costo dell'Unione, calcolato secondo i medesimi criteri, viene completamente ripartito in quota

parte sui vari Comuni conferenti secondo il principio del ribaltamento più volte deliberato dalla Corte dei Conti - Sezione Autonomie (8/SEZAUT/2011/QMIG oppure n. 20/SEZAUT/2018/QMIG). Tale contenimento della spesa complessiva del personale lo si può evincere dal seguente diagramma, aggiornati con i dati risultanti dai Rendiconto 2023 approvati:



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

Le medesime considerazioni esplicitate al punto a.2) vengono effettuate anche per la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, che risulta compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 1.266.665,42

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2024: Euro 1.126.984,96

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

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, conservate agli atti, con esito negativo.

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

Atteso che:

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

si attesta che l'Unione Reno Galliera non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti prossime cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024:

Cessazioni per pensionamento: n.ro 1 figura di istruttore servizi culturali, n.ro 1 figura con profilo di Funzionario di Polizia Locale, n.ro 1 figura con profilo di Operatore Servizi educativi

Cessazioni per dimissioni: n.ro 2 figure con profilo di Istruttore Amministrativo, n.ro 1 figura con profilo di Assistente sociale

Cessazioni per mobilità presso altro ente: n.ro 1 figura con profilo di Funzionario giuridico amministrativo

ANNO 2025: Cessazioni per mobilità presso altro ente: n.ro 1 figura con profilo di Pedagogista

ANNO 2026: nessuna informazione su cessazioni previste

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- *per poter mantenere gli standard di erogazione dei servizi dell'Unione, a supporto degli uffici interessati, si necessita l'assunzione delle seguenti figure che sono cessate o che cesseranno in corso d'anno: n. 5 Istruttori Amministrativi – Area Istruttori – e n. 1 Assistente Sociale da assegnare all'Area Servizi alla Persona nei Servizi Sociali Territoriali; n. 1 Funzionario promozione culturale – Area Funzionari ed Elevata qualificazione – Area Servizi alla Persona - Serv. Cultura; n. 1 Funzionari Giuridico amministrativo e n. 1 Funzionario Contabile – Area Funzionari ed Elevata qualificazione - da assegnare all' Area Servizi alla Persona, Servizi sociali territoriali; n. 1 Istruttore Amministrativo – Area Istruttori - da assegnare all'Area Servizi alla Persona – Serv. Sport;*
- *il servizio Suap Commercio necessita di una riorganizzazione interna attraverso la quale si andrà ad individuare, attraverso la valorizzazione del proprio personale, un Funzionario Giuridico amministrativo - Area Funzionari ed Elevata qualificazione;*
- *La vastità e complessità del territorio dell'Unione Reno Galliera necessita di ripristinare il Corpo di Polizia Locale in 54 unità pertanto è prevista l'assunzione di n. 3 Agenti di Polizia Locale – Area degli Istruttori - e n. 1 Funzionario di Polizia Locale - Area Funzionari ed Elevata qualificazione;*
- *La cessazione di personale presso i servizi sociali distrettuali territoriali ed il rientro ASL di parte del personale assegnato in distacco, crea la necessità di assumere per l'anno 2024 n. 3 Assistenti sociali e n. 2 Educatori - Area Funzionari ed Elevata qualificazione - oltre a implementare l'organico di staff con n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori;*
- *il numero dei progetti PNRR approvati nei comuni aderenti all'Unione Reno Galliera ha incrementato notevolmente l'attività amministrativa del Servizio Urbanistica e del servizio CUC dell'Area Gestione al territorio che pertanto necessita dell'incremento di 2 figure di Istruttore amministrativo e 1 figura di Istruttore tecnico – Area Istruttori;*
- *La cessazione di una pedagogista che cura il coordinamento fra i vari plessi di scuole materne comunali e Asilo nido dell'Unione crea la necessità, per poter mantenere il medesimo standard di servizi erogati, di sostituirla con una nuova figura di pedagogista;*

	<ul style="list-style-type: none"> - <i>La complessità della gestione del Bilancio dell'Unione ha evidenziato la carenza di una figura di coordinamento dell'ufficio a cui si vuole sopperire mediante l'assunzione di un Funzionario contabile – Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni - presso l'Area Finanziaria</i> - <i>La sottoscrizione di un accordo con l'Azienda Sanitaria Locale di assunzione di n. 2 Assistenti sociali – Area Funzionari ed Elevata qualificazione – per poter attivare i Punti Unici di Accesso tramite il finanziamento dei fondi ministeriali per la non autosufficienza</i> - <i>La necessità di sottoscrivere una convenzione con la Regione ER per provvedere all'assunzione di una figura iscritta negli elenchi della Legge 68/1999 ha fatto propendere per l'inserimento di una figura di Operatore Servizi Educativi a supporto del personale già di ruolo</i> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. _____ del _____;</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Dopo una modifica della struttura dell'Unione avvenuta nel corso dell'anno 2022 per poter garantire una maggiore efficacia ed efficienza delle attività conferite dai comuni e dall'ASP all'Unione, si conferma l'attuale struttura organizzativa dell'Ente con l'obiettivo di valutare l'organizzazione del lavoro e la distribuzione delle figure presenti nei vari Settori.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Ritenuto di procedere alla copertura dei posti indicati al punto a.5) lett. c) attraverso o l'esperimento della procedura di mobilità tra Enti, ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, oppure attraverso le selezioni così come previste dall'art. 3 bis del D.L. 80/2021, o attraverso lo scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica secondo quanto indicato nell'allegato B della deliberazione</p> <p>c) progressioni verticali di carriera: Le progressioni verticali di carriera previste saranno attivate a seguito indizione della procedura da parte del Responsabile del Servizio Associato del Personale</p> <p>d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nel 2012 è stata costituita presso l'Unione una struttura tecnica-operativa, denominata Ufficio Ricostruzione Sismica (URSi), con il compito di garantire il collegamento tra la struttura commissariale ed i Comuni che aderiscono all'Unione per l'esercizio delle azioni rivolte a promuovere e finanziare la ricostruzione post-sisma 22-29 maggio 2012. Subordinatamente all'approvazione della proroga dello stato di emergenza relativo agli eventi sismici del maggio 2012 viene confermata l'assunzione di due figure da assegnare al Servizio CUC al fine di garantire la continuità dei servizi espletati e portare a termine le attività di ricostruzione non ancora concluse; - assunzione di n. 6 Educatori Professionali, n. 8 assistenti sociali e n. 2 figure amministrative legate a progetti a termine nell'ambito dell'inclusione sociale finanziati mediante fondi ministeriali del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale – quota servizi fondo povertà; - assunzione di n. 1 assistente sociale a part-time 11 ore settimanali legato ai progetti PNRR missione 5 componente 2; - sono previste assunzioni tramite tempi determinati e/o agenzia interinale per la copertura dei posti in organico che momentaneamente, per motivi vari, non sono coperti da personale.