



UNIONE LOMBARDA DEI COMUNI OLTREPADANI

(Unione lombarda dei comuni di Corona, Cornale e Bastida, Silvano Pietra)

(Provincia di Pavia)

unionecomunioltrepadani@legalpec.it

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027

(ente con meno di 50 dipendenti al 31/12/2024)

Sezione 3 = Organizzazione e Capitale Umano
Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale

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).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

| NUMERO | TEMPO PIENO | A PART TIME | DURATA PT |
|--------|-------------|-------------|-----------|
| 8 | 8 | | |

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

| NUMERO | TEMPO PIENO | A PART TIME | DURATA PT |
|--------|-------------|-------------|-----------|
| 1 | 1 | | |

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:

| AREA | NUM. DIP | di cui a part time | Note |
|-------------------------------|----------|--------------------|---|
| Operatori (ex cat. A) | 0 | 0 | |
| Operatori esperti (ex cat. B) | 1 | 0 | |
| Istruttori (ex cat. C) | 5 | 0 | |
| Funzionari ed EQ (ex cat. D) | 2 | 0 | 1 con incarico di EQ, art. 16 CCNL-2022 |

DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE:

| AREA | PROFILO | NUMERO |
|-------------------|------------------------------|--------|
| Operatori | Non presente | 0 |
| Operatori esperti | Collaboratore tecnico | 1 |
| | Collaboratore amministrativo | 0 |
| | Collaboratore contabile | 0 |

| | | |
|------------------|--------------------------|---|
| Istruttori | Amministrativo-contabile | 2 |
| | Contabile | 0 |
| | Tecnico | 1 |
| | Informativo | 0 |
| | Amministrativo | 2 |
| Funzionari ed EQ | Amministrativo | 1 |
| | Contabile | 1 |
| | Tecnico | 0 |

3.3.1 - Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.2.A. CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

A.1. VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- Il **Comune di Corana** evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **20,97%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50%;
- Il **Comune di Corana** si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di euro 55.269,97;

- Il **Comune di Cornale e Bastida** evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **19,50%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50%;
- Il **Comune di Cornale e Bastida** si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di euro 79.806,28;

- Il **Comune di Silvano Pietra** evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **18,30%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50%;
- Il **Comune di Silvano Pietra** si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di euro 70.810,68;

- Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025, entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti,

nei seguenti valori:

- SPESA DI PERSONALE ANNO **2008** euro 406.755,00 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. (Comune di Silvano Pietra) euro 70.810,68 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE euro 477.565,58 \geq SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 euro 385.936,63.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato VERIFICA SPAZI ASSUNZIONALI alla presente programmazione;
- a legislazione vigente, infatti, le Unioni di Comuni possono procedere ad assunzione di personale utilizzando spazi assunzionali ulteriori al turn over al 100% ceduti dai Comuni, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 32, comma 5, del decreto legislativo n. 267 del 2000 (TUEL), come modificato dall'articolo 22, comma 5-bis, del Decreto Legge n. 50 del 2017, il quale prevede che *"All'Unione sono conferite dai comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni loro attribuite.."* e, all'ultimo periodo del medesimo comma, dispone ulteriormente che *"I Comuni possono cedere anche parzialmente capacità assunzionali all'Unione di comuni di cui fanno parte"*;
- gli orientamenti formulati dal Consiglio di Stato – Sezione V con sentenza n. 7605 del 2024 – che fa proprie le indicazioni della Corte dei Conti, Sezione regionale per il Veneto contenute nella deliberazione n. 5 del 2022 – consentono la cessione di facoltà assunzionali aggiuntive alle Unioni di Comuni da parte dei Comuni che aderiscono alle stesse, anche dopo l'entrata in vigore delle nuove regole in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato introdotte dall'articolo 33, comma 2, del citato decreto legge n. 34 del 2019

A.2. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

Tenuto conto dei sopra richiamati orientamenti della giurisprudenza, verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, come segue:

| |
|--|
| Valore di riferimento dell'anno 2008: euro 406.755,00 |
| Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: euro 385.936,63 |

A.3. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è

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 0 |
| Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2025: euro 38.100,58 |

A.4. VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEGENZE 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 dichiarazioni dei Responsabili di settore, 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 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;

Per quanto sopra, si attesta che questo comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B) 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: nessuna cessazione prevista.

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista.

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista.

C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'Ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal Dm 17 marzo 2020.

Si prevede anche di attivare la progressione orizzontali all'interno delle aree, come disciplinata dal CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, finanziate tramite risorse dedicate, con un tetto massimo dello 0,55% del monte salari.

In relazione agli obiettivi strategici elencati nel Dup in vigore, i vari responsabili di servizio non hanno evidenziato delle novità nel fabbisogno di personale al fine di potenziare le dotazioni organiche dei vari uffici per migliorare la gestione delle varie attività

D. CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Il revisore del conto ha espresso parere favorevole sul bilancio di previsione 2025/2027, con verbale n. 8 in data 18-12-2024, con 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.

3.3.2 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

- a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:** Nessuna
- b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:** Nessuna
- c) assunzioni mediante mobilità volontaria:** Nessuna
- d) progressioni verticali di carriera:** Si prevedono, all'occorrenza
- e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:** (tempo determinato; comma 557; lavoratori somministrati; ecc)

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), nel rispetto del tetto previsto al precedente punto A.3) e solo per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

Al momento si ipotizza di:

- assumere una unità nell'Area Funzionari EQ con profilo professionale "Tecnico", ex cat D, per circa 6 mesi utilizzando lo "scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, nel rispetto del limite di spesa sopra indicato.

| Spesa complessiva lavoro flessibile ANNO 2009: € 0,00 | | | |
|--|------------------|--------------------------|-----------------------|
| Spesa presunta lavoro flessibile per anno 2025 | | | |
| Profilo | Categoria | Periodo ipotetico | Costo presunto |
| Funzionario Area Tecnica "scavalco d'eccedenza" ex art. 1 comma 557 legge 311/04 | D | 6 mesi | 6.000,00 |

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: nell'anno 2025 si prevede di stabilizzare il personale a tempo determinato in scadenza con idonea procedura finalizzata alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato nel profilo professionale di Istruttore Amministrativo Contabile.

g) Assunzione mediante selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei: Al momento non sono previste assunzioni tramite selezioni uniche, ex art. 3-*bis* del d.l. 80/2021.

3.3.3 Formazione del personale

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. Gli interventi formativi sono mirati alla crescita della qualificazione professionale del personale e a garantire a ciascun dipendente la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura. La formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni come la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Per questo motivo, anche in attuazione degli articoli da 54 a 56 del CCNL 2022, vengono individuate le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali (capitoli di bilancio 109 e 121/1).

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 2023/2025, 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'erogazione dei singoli corsi è effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai corsi disponibili. L'erogazione è effettuata mediante piattaforme digitali in modalità e-learning attraverso webinar in diretta o registrate:

- Piattaforma con corsi di formazione anche obbligatoria: *ASMEL Associazione*
- Piattaforma con corsi mirati per ogni settore: portale *Transizione al Digitale*
- Piattaforma *Syllabus*: che offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni. La piattaforma online, che mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi.

I corsi saranno ritenuti validi solo se:

- a. la frequenza sarà pari almeno al 70% del monte ore previsto (tranne per quei corsi la cui normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa);
- b. sarà superato positivamente il test finale di verifica, se previsto.
- c. sarà rilasciato l'attestato di partecipazione al dipendente

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula, presso locali messi a disposizione dall'ente;
2. Formazione in presenza a convegno (presso sedi indicate dal soggetto organizzatore);
3. Formazione in modalità *webinar* (in diretta o registrato).

Per il triennio di validità del presente piano (2025-2027) sarà data prevalenza alle attività di formazione in modalità *webinar* / *e-learning*.

Di seguito i CORSI OBBLIGATORI per tutti i dipendenti dei settori:

| CORSI TRASVERSALI A TUTTE LE AREE | | |
|--|--|-----------------|
| DESTINATARI | MATERIA | ADESIONE |
| Tutti i servizi | Formazione digitale in materia di cybersicurezza | Obbligatoria |
| Tutti i servizi | Codice dei contratti (d.lgs. 36/2023) e Correttivo D. Lgs 209-2024 | Obbligatoria |
| Tutti i servizi | Prevenzione della Corruzione | Obbligatoria |
| Tutti i servizi | Trasparenza Amministrativa e Privacy | Obbligatoria |
| Tutti i servizi | Sicurezza sui luoghi di lavoro | Obbligatoria |

Ogni Responsabile di settore procederà al monitoraggio trimestrale dei corsi, sia obbligatori che non obbligatori, effettuati dai singoli dipendenti del proprio settore e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.

