

*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><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022, come da Piano Triennale Fabbisogni di personale 2022-2024, approvato con delibera di Giunta dell'Unione n. 45 del 21/06/2022:</b></p> <p>TOTALE: n. 237 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 236 a tempo indeterminato</li><li>n. 1 a tempo determinato</li><li>n. 225 a tempo pieno</li><li>n. 12 a tempo parziale</li></ul> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 4 Dirigenti <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 1 Dirigente Coordinatore Area Affari Generali</li><li>n. 1 Dirigente Polizia Locale</li><li>n. 1 Dirigente Area Servizi alla Persona</li><li>n. 1 Dirigente Area Finanziaria</li></ul> <p>n. 94 cat. D <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 6 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo</li><li>n. 21 con profilo di Istruttore direttivo contabile</li><li>n. 6 con profilo di Istruttore direttivo tecnico</li><li>n. 1 con profilo di Istruttore direttivo informatico</li><li>n. 15 con profilo di Ispettore di Polizia Locale</li><li>n. 27 con profilo di Assistente sociale</li><li>n. 3 con profilo di Educatore professionale</li><li>n. 3 con profilo di Pedagogista</li><li>n. 6 con profilo di Bibliotecario</li><li>n. 6 con profilo di Operatore Culturale</li></ul> <p>n. 118 cat. C <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 47 con profilo di Istruttore amministrativo contabile</li><li>n. 1 con profilo di Istruttore tecnico</li><li>n. 39 con profilo di Agente di Polizia Locale</li><li>n. 5 con profilo di Istruttore Informatico</li><li>n. 12 con profilo di Insegnante scuola dell'infanzia</li><li>n. 12 con profilo di Educatore asilo nido</li><li>n. 2 con profilo di Istruttore bibliotecario</li></ul> <p>n. 20 cat. B <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 3 con profilo di Collaboratori Amministrativi</li><li>n. 3 con profilo di Autista Scuolabus</li><li>n. 13 con profilo di Collaboratori scolastici</li><li>n. 1 con profilo di Esecutore tecnico</li></ul> <p>n. 1 cat. A <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 1 con profilo di Operatore scolastico</li></ul>
--	---

**a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei venti 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;

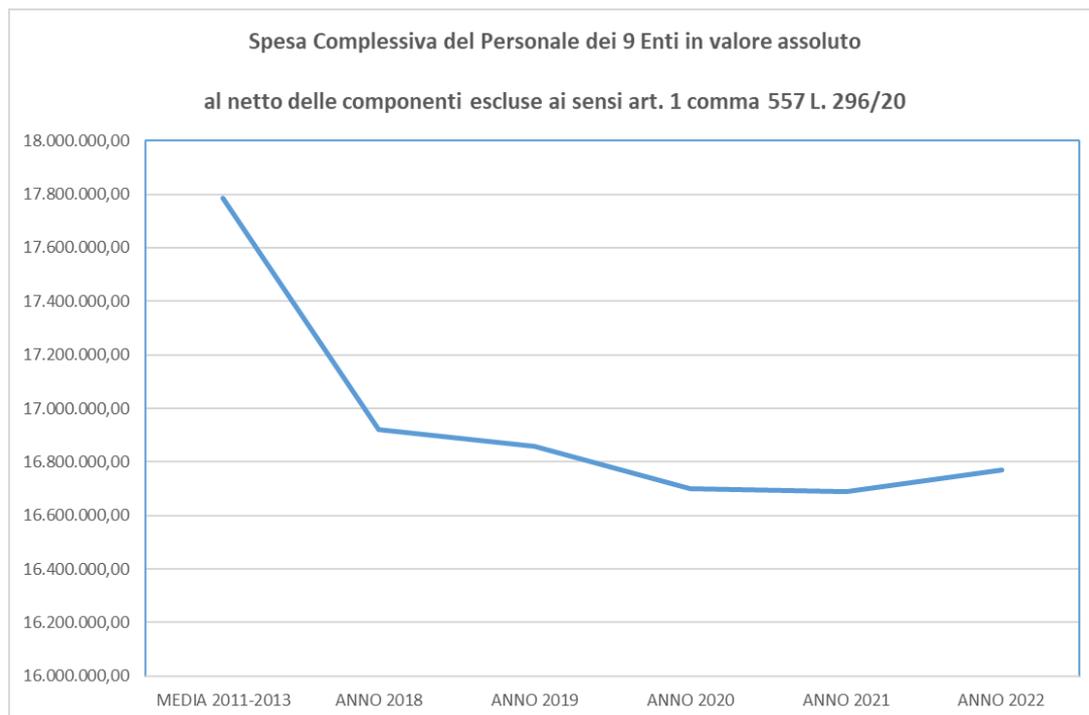
gli spazi, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, indicate al punto a.4) lett. c), risultano essere definite nei seguenti valori, come meglio dettagliato nell'allegato A della deliberazione:

<i>Resti da programmazione. precedente - PERIODO 2018-2022</i>	155.363,35
DIMISSIONI 2023	287.333,41
QUOTA CEDUTA DA ENTI	595.238,10
ASSUNZIONI 2023	-325.982,75
PROGRAMMAZIONE 2023-2025 – anno 2023	-385.758,93
PROGRAMMAZIONE 2023-2025 – anno 2024	-129.476,25
<b>SALDO</b>	<b>196.716,93</b>

**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 2022

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 2023, 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 2023: Euro 1.225.801,60
---

### **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 cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023:

n. 1 Autista Scuolabus – Area Operatori Esperti (ex cat. B) – Area Servizi alla Persona – Serv. Educativo e Scolastico

n. 1 Educatore Asilo Nido – Area Istruttori (ex cat. C) – Area Servizi alla Persona – Serv. Educativo e Scolastico

n. 1 Istruttore Informatico – Area Istruttori (ex cat. C) – Area Affari Generali – Serv. Informatico Associato

n.1 Agente Polizia Locale – Area Istruttori (ex cat. C) – Area Polizia Locale – Serv. Presidi e relazioni con i comuni

n.1 Funzionario Polizia Locale – Area Funzionari ed Elevate qualificazioni (ex cat. D) – Area Polizia Locale – Serv. Polizia Giudiziaria e sicurezza urbana

ANNO 2024:

nessuna informazione su cessazioni previste; rientro in ASL di n. 2 Assistenti sociali e di n. 2 Educatori professionali distaccati funzionalmente presso i servizi sociali territoriali distrettuali dell'Unione Reno Galliera

ANNO 2025: 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. 2 Autisti Scuolabus – Area Operatori Esperti (ex cat. B) – Area Servizi alla Persona – Serv. Educativo e Scolastico; n. 1 Istruttore Informatico – Area Istruttori (ex cat. C) – Area Affari Generali – Serv. Informatico Associato; n.1 Istruttore Amministrativo – Area Istruttori (ex cat. C) – Area Affari Generali – Serv. Personale Associato; n.1 Istruttore Amministrativo – Area Istruttori (ex cat. C) – Area Servizi alla Persona – Serv. Sociale territoriale - n. 1 Funzionario Prevenzione sismica – Area Funzionari ed Elevata qualificazione (ex cat. D) – Area Gestione del Territorio – Serv. Suap Edilizia e Sismica;*
- *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 (ex cat. D);*
- *si ritiene di organizzare in modo più strutturato il servizio Segreteria dell'Unione dotandolo di una figura con profilo di Funzionario Giuridico amministrativo - Area Funzionari ed Elevata qualificazione (ex cat. D);*
- *gli standard essenziali di servizio dei Corpi di polizia locale di cui al comma 7 dell'art. 14 della Legge regionale E-R n. 24/2003, relativi al rapporto tra popolazione residente e numero degli addetti di polizia locale previsti, per l'Unione Reno Galliera risultano essere un minimo di 52 unità, pertanto si necessita l'assunzione di n. 2 Funzionari di Polizia Locale (ex cat. D) Area Funzionari ed Elevata qualificazione e n. 1 Agente di Polizia Locale;*
- *il rientro in Azienda del personale distaccato dalla ASL presso i servizi sociali*

*distrettuali territoriali, oltre ad una cessazione avvenuta in corso d'anno, crea la necessità di assumere per l'anno 2023 n. 1 Assistente sociale, e per l'anno 2024 n.2 Educatori professionali e n. 2 Assistenti sociali, oltre a prevedere l'assunzione di un'ulteriore figura di Educatore professionale, oggi ricoperta con personale non di ruolo, per poter garantire l'erogazione dei servizi distrettuali conferiti all'Unione, tutte figure appartenenti all'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D);*

- *il conferimento dei servizi sociali distrettuali territoriali ha reso necessaria la creazione di una struttura amministrativa di supporto che deve essere consolidata tramite l'assunzione di un istruttore amministrativo – Area Istruttori (ex cat. C);*
- *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 una figura Istruttore amministrativo – Area Istruttori (ex cat. C);*
- *l'importanza strategica che sta acquisendo all'interno del Valore pubblico dell'Unione Reno Galliera il Servizio Politiche energetiche implica un supporto di risorse umane in modo stabile: si è individuata la necessità di una figura con profilo Funzionario Transizione ambientale – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D);*
- *la prossima apertura di una nuova biblioteca presso il Comune di Castel Maggiore porta ad un'acquisizione di n. 2 Bibliotecari – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)*

**d) certificazioni del Revisore dei conti:**

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. 66/2023 del 08/05/2023;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

**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.

**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 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

**c) progressioni verticali di carriera:**

Le progressioni verticali di carriera previste saranno attivate a seguito dell'aggiornamento del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi dovuto a seguito della sottoscrizione del CCNL biennio 2019-2021 avvenuta il 16 novembre 2022

**d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

- 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

	<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 dalla comunità europea o dai fondi PNRR di cui l'Unione è assegnataria in qualità di Ente capofila del Distretto Pianura Est;</li> <li>- sono previste assunzioni tramite tempi determinati e/o agenzia interinale per la copertura dei posti in organico che per motivi vari non sono coperti da personale.</li> </ul>
3.3.4 Formazione del personale	<p>La notevole diversificazione di attività del personale dipendente rende difficoltosa la definizione di veri e propri piani formativi a livello di Ente che esulino da competenze generiche di base di utilizzo dei gestionali. La strategia a oggi adottata è quella di prevedere dei budget di spesa per i vari servizi, attraverso i quali i responsabili dei settori possono fornire ai dipendenti gli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che si determinano nelle diverse materie.</p> <p>Si discostano da tale modalità le attività relative alla formazione obbligatoria dove vengono organizzati interventi rivolti all'intero personale sia dell'Unione sia dei Comuni aderenti, e la materia della sicurezza sul lavoro dove il Responsabile del Servizio di Sicurezza e Prevenzione programma attività formative rivolte alle varie tipologie di addetti in base alle disposizioni normative. Vengono così pianificati i corsi per gli addetti dei servizi di emergenza e primo soccorso, di formazione individuale e di uso dei dispositivi di protezione personale.</p>