

*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*

**Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**

*Allegato alla delibera di Giunta n. 40 del 01/06/2023*

**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 1, comma 229, della legge 208/2015 (determinazione del turn-over disponibile);
- articolo 1, comma 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 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:**

- **TOTALE: n. 19 unità di personale\***  
*di cui:*
  - n. 16 a tempo indeterminato
  - n. 3 a tempo determinato
  - n. 18 a tempo pieno
  - n. 1 a tempo parziale

*\*si specifica che la dotazione organica sarebbe dovuta essere pari a 20; la copertura di un posto di assistente sociale a tempo determinato, divenuto vacante dal 16/09/2022, è avvenuta dal 01/01/2023.*

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO:**

- **n.10 cat. D**  
*così articolate:*
  - n. 1 con profilo di *Istruttore direttivo amministrativo* titolare P.O.
  - n. 1 con profilo di *Istruttore direttivo tecnico* titolare P.O.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 1 con profilo di <i>Istruttore direttivo amministrativo</i> titolare P.O. con incarico ex.art.110 TUEL</li> <li>- n. 7 con profilo di Assistente Sociale</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>n. 9 cat. C</b> <i>così articolate:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 2 con profilo di <i>Istruttore amministrativo</i></li> <li>- n. 1 con profilo di <i>Istruttore amministrativo/contabile</i></li> <li>- n. 1 con profilo di <i>Istruttore contabile</i></li> <li>- n. 5 con profilo di <i>Istruttore tecnico</i></li> </ul> </li> </ul>
<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>Atteso che l'articolo 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dispone che: <i>“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.”</i></p> <p>Considerato che l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito in legge 114/2014 e ss.mm. e ii., prevede che <i>“(…) 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. (…)”</i></p> <p>Considerato inoltre che il successivo comma 5-sexies prevede che <i>“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.”</i></p> <p>Rilevato che, pertanto, la capacità assunzionale dell'Unione Montana Esino-Frasassi per l'anno 2023 è determinata assommando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i resti (eventuali) della capacità assunzionale dei 5 anni precedenti, in quanto non integralmente utilizzati;</li> </ul>

- la capacità assunzionale di “competenza”, sorgente dalle cessazioni dell’anno precedente;
- la capacità assunzionale aggiuntiva sorgente dalle eventuali cessazioni previste nell’anno corrente, utilizzabile solo da data posteriore all’avvenuta cessazione del personale interessato.

Considerato che, alla luce di quanto sopra, la capacità assunzionale dell’Unione Montana Esino-Frasassi è determinata come segue:

TURN-OVER RESIDUO AA.PP. (CESSAZIONI 2018 – 2022)	Euro € <b>208.504,32</b>
TURN-OVER ANNO CORRENTE (CESSAZIONI PREVISTE, UTILIZZABILE DA DATA CESSAZIONE)	Euro 0.00
<b>TOTALE TURN-OVER DISPONIBILE</b>	Euro € <b>208.504,32</b>
TOTALE TURN-OVER UTILIZZATO PER LE ASSUNZIONI PREVISTE NEL SEGUITO	Euro € <b>35.000,00</b>
<b>TOTALE TURN-OVER RESIDUO FINALE</b>	Euro € <b>173.504,32</b>

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2023, 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 562 della legge 296/2006, come segue:

Valore medio di riferimento anno 2008: Euro € <b>1.054.659,20</b>
---

Spesa di personale prevista, ai sensi del comma 562, per l’anno 2023: Euro € <b>487.571,25</b>
--

#### **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 2023, 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 17.614,65
--

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2023: Euro 0.00
---

#### **a.4) 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, 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 Montana dell'Esino-Frasassi 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 disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione, delle quali quelle previste per l'anno corrente hanno concorso, *ut supra*, a determinare la quota di turn-over disponibile per nuove assunzioni a tempo indeterminato:

ANNO 2023: nessuna cessazione prevista

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: n.1 cessazione prevista (n. 1 con profilo di *Funzionario* titolare E.Q. con incarico ex.art.110 TUEL)

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nei documenti di programmazione (DUP, Bilancio e PEG), si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- **per l'Area 2 – Settore Tecnico**, si conferma la necessità di immettere in ruolo n. **1 unità di personale (Funzionario tecnico – Area dei Funzionari ed elevata qualificazione)**, da destinare al Settore Ambiente, Parco, Forestazione e Agricoltura- Servizio Parco, al fine di garantire sia la direzione del servizio Tecnico con personale dipendente che il rilascio dei pareri urbanistici;
- **per l'Ambito Territoriale Sociale 10**, si conferma la necessità di proseguire il percorso di “stabilizzazione” del personale in servizio mediante l'assunzione di **Assistenti Sociali a tempo indeterminato**, in sostituzione degli attuali contratti a tempo determinato, in scadenza alla fine dell'anno. Si prevede di assumere **n. 1 unità a partire dal mese di luglio 2023 e n. 1 unità da gennaio 2024, entrambe nel profilo di Assistenti sociali- Area dei Funzionari ed elevata qualificazione**
- **per l'Ambito Territoriale Sociale 10**, si conferma la necessità di immettere in ruolo **n. 1 unità di personale (Istruttore Amm.vo/Contabile – Area degli Istruttori)** a tempo determinato e pieno, al fine di fornire un supporto contabile/amministrativo al Servizio Associato e garantire autonomia organizzativa al Settore medesimo;

Resta salvo che:

- qualora, nelle more della realizzazione delle procedure sopra individuate, si dovessero rendere vacanti posti già individuati nella dotazione organica, si dovrà procedere alla loro copertura, previa verifica della compatibilità dei costi rispetto i limiti vigenti in materia, senza ulteriore modifica del fabbisogno;
- qualora, in attuazione della legge regionale 30 dicembre 2022, n. 29, si rendesse necessario procedere alla copertura urgente di posti rimasti vacanti a seguito del subentro previsto, si dovrà procedere alla loro copertura, previa verifica della compatibilità dei costi rispetto i limiti vigenti in materia, senza ulteriore modifica del fabbisogno;
- per eventuali esigenze stagionali, temporanee ed eccezionali si procederà con successive direttive della Giunta, sulla base della vigente normativa in materia di assunzione di personale a tempo determinato, mentre resta salvo il reclutamento di personale temporaneo nei posti/profili individuati nel presente provvedimento, nelle more della conclusione delle relative procedure di reclutamento;

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

	<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. 11 DEL 26.05.2023</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> NESSUNA, salvo sopravvenute esigenze in conseguenza dell'attuazione della legge regionale 30 dicembre 2022, n. 29</p> <p><b>b) assunzioni mediante selezione da elenco di idonei/procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b> Si ritiene di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, profilo di Funzionario tecnico, Area dei Funzionari ed elevata qualificazione, attraverso l'attivazione delle procedure previste dall'articolo 3-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, nel testo introdotto dalla legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, avente per oggetto: "Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali" previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, come da nostra determina n. 29 del 14/047/2023. E' fatta salva, nel caso di assenza di idonee figure, di procedere mediante scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica. Lo stesso iter si prospetta per l'assunzione di queste altre figure professionali: n.1 Assistente sociale Area dei Funzionari ed elevata qualificazione (assunzione da gennaio 2024); n. 1 unità di personale (Istruttore Amministrativo/Contabile – Area degli Istruttori) a tempo determinato e pieno l'Ambito Territoriale Sociale 10 (assunzione secondo semestre 2023).</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> Si procederà mediante <i>mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001 per la copertura di n. 1 profilo di Assistente sociale Area dei Funzionari ed elevata qualificazione, da assumere da luglio 2023.</i></p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b> NESSUNA</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> NESSUNA</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> NESSUNA</p>

3.3.4 Formazione del personale	NOTA: per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022
--------------------------------	---

**UNIONE MONTANA "ESINO FRASASSI"**  
**DOTAZIONE ORGANICA GENERALE DEL PERSONALE DIPENDENTE al 31/12/2022**

N.	AREA	CATEGORIA DI ACCESSO	COPERTO/ VACANTE	TEMPO PIENO/ PART TIME	SETTORE/SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	NOTE
1.	1	Dirigente	Vacante	Tempo pieno	Area 1°- Amministrativa/contabile	Dirigente	
2.	1	D	Vacante dal 01/05/2022 Coperto dal 01/10/2022	Tempo pieno	Area 1° - Settore Amministrativo	Istruttore direttivo amministrativo	Titolare P.O. dal 30/03/2023
3.	1	D	Vacante	Tempo pieno	Area 1°- Settore Contabile	Istruttore direttivo contabile	Titolare P.O.
4.	1	C	Coperto	Tempo pieno	Area 1° - Settore Amministrativo	Istruttore amministrativo	
5.	1	C	Coperto	Tempo pieno	Area 1° - Settore Amministrativo	Istruttore amministrativo/parco	
6.	1	C	Coperto	Tempo pieno	Area 1° - Settore Contabile	Istruttore contabile	
7.	1	C	Coperto dal 01/05/2022	Tempo pieno	Area 1° - Settore Contabile	Istruttore amministrativo/contabile	
8.	2	Dirigente	Vacante	Tempo pieno	Area 2° - Tecnica	Dirigente	
9.	2	D	Coperto	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore direttivo tecnico	Titolare P.O.

10.	2	D	Vacante dal 01/10/2021	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore direttivo tecnico	Già prevista nel PTFB 2022
11.	2	C	Vacante dal 01/04/2022	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore tecnico	Mobilità verso Comune di Staffolo dal 01/04/2022. Comando in entrata per 9 h/settimana fino al 31/03/2023
12.	2	C	Coperto	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore tecnico	Tempo pieno dal 01/02/2022
13.	2	C	Coperto	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore tecnico	
14.	2	C	Coperto	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore tecnico	
15.	2	C	Coperto	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore tecnico	
16.	2	C	Coperto	Tempo pieno	Area 2° - Settore Tecnico	Istruttore tecnico	

UNIONE MONTANA "ESINO FRASASSI" DOTAZIONE ORGANICA SERVIZI IN CONVENZIONE al 31/12/2022

TEMPO INDETERMINATO

N.O.	AREA	CATEGORIA DI ACCESSO	COPERTO/ VACANTE	TEMPO PIENO/ PART TIME	SETTORE/ SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	NOTE
1.	ATS	D	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Istruttore direttivo amministrativo	Titolare P.O. – Coordinatore con incarico ex art. 110
2.	ATS	D	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	
3.	ATS	D	Coperto	<b>Tempo pieno</b>	<b>Ambito territoriale sociale 10</b>	<b>Assistente sociale</b>	
4.	ATS	D	Coperto	<b>Tempo pieno</b>	<b>Ambito territoriale sociale 10</b>	<b>Assistente sociale</b>	
5.	ATS	D	Coperto	<b>Tempo pieno</b>	<b>Ambito territoriale sociale 10</b>	<b>Assistente sociale</b>	
6.	ATS	D	Coperto	<b>Tempo pieno</b>	<b>Ambito territoriale sociale 10</b>	<b>Assistente sociale</b>	
7.	ATS	D	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	COMANDO IN ENTRATA
8.	ATS	D	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	COMANDO IN ENTRATA
9.	ATS	D	Vacante dal 01/12/2022	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	COMANDO IN ENTRATA

TEMPO DETERMINATO

N.O.	AREA	CATEGORIA DI ACCESSO	COPERTO/ VACANTE	TEMPO PIENO/ PART TIME	SETTORE/ SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	NOTE
1.	ATS	D	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	Scadenza 31/12/2022 Nuova assunzione 30/01/2023
2.	ATS	D	Coperto	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	
3.	ATS	D	Vacante dal 16/09/2022	Tempo pieno	Ambito territoriale sociale 10	Assistente sociale	Assunzione 01/01/2023
4.	ATS	C	Vacante	<b>Tempo pieno</b>	<b>Ambito territoriale sociale 10</b>	<b>Istruttore amministrativo/contabile</b>	<b>PTFP 2022</b>

TOT. DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2022: n.8 e n.1 assunzione prevista nel PTFP non realizzata

TOTALE ENTE UM AL 31/12/2022: 19