

## *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 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- articolo 1, comma 229, legge 28 dicembre 2015, n. 208 per le Unioni di Comuni;
- 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).

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b>  TOTALE: n. 16 unità di personale  <i>di cui:</i>  n. 13 a tempo indeterminato e pieno n. 03 a tempo indeterminato e parziale  Si evidenzia che del personale di cui sopra: n. 03 unità a tempo indeterminato e pieno (Comuni di Cerete, Onore e Songavazzo) e n. 01 unità a tempo indeterminato e parziale (Comune di Fino del Monte) sono state cedute all'Unione Comuni della Presolana con decorrenza dal 01/07/2022 (unitamente alla cessione della funzione anagrafe a quest'ultimo ente); n. 01 unità a tempo indeterminato e pieno (Comune di Fino del Monte) con decorrenza dal 01/01/2021 e n. 01 unità a tempo indeterminato e pieno con decorrenza dal 05/04/2022 (Comune di Onore) sono state cedute all'Unione Comuni della Presolana (per lo svolgimento della funzione di polizia locale delegata a quest'ultimo ente);
--	---	---

		<p>n. 02 unità a tempo indeterminato e pieno (Comune di Cerete) e n. 01 unità a tempo indeterminato e parziale (Comune di Onore) con decorrenza dal 01/08/2021 e n. 01 unità a tempo indeterminato e pieno (Comune di Cerete) con decorrenza dal 01/10/2021 sono state cedute all'Unione Comuni della Presolana (unitamente alla cessione della funzione tecnico a quest'ultimo ente)</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 04 unità appartenenti all'Area dei Funzionari ed elevate qualificazioni</p> <p>n. 07 unità appartenenti all'Area degli Istruttori</p> <p>n. 05 unità appartenenti all'Area degli Operatori esperti</p>
	<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>Per le unioni di comuni tutt'oggi vige ai fini di determinare la capacità assunzionale la regola di percentuale di spesa rispetto ai cessati dell'anno precedente.</p> <p>La valorizzazione della cessazione non può che avvenire su base annua, ed è quantificata sul tabellare iniziale delle varie categorie e profili professionali, sulla base del contratto nazionale vigente.</p> <p>Il nuovo sistema delle assunzioni introdotto per i comuni, regioni e province, basato sulla sostenibilità finanziaria ha causato indirettamente diversi effetti anche sulle modalità di calcolo della capacità assunzionale delle Unioni di comuni.</p> <p>Fermo restando il riferimento è sempre alle cessazioni di personale avvenute per dimissioni, pensionamento, inidoneità e altre tipologie di siffatta natura, e che le cessazioni dal servizio per processi di mobilità in uscita non possono mai essere considerate "cessazioni" ai fini del calcolo del turnover, né calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni in relazione alle limitazioni del turn over, come ben esplicitato dall'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012, in fase di utilizzo occorre invece scalare dalla capacità assunzionale a propria disposizione le spese relative al personale "assunto" per mobilità, se proveniente da comuni o altri enti che non sono più basati su un sistema di turn over ma di sostenibilità finanziaria.</p>

REGOLE ASSUNZIONALI PER LE UNIONI: Art. 1, comma 229, legge 28 dicembre 2015, n. 208 *“A decorrere dall’anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, (...) 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”*.

La Corte dei conti, con la Deliberazione n. 4/sezaut/2021/qmig *“Disciplina applicabile alle unioni di comuni in materia di facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato art. 1, comma 229, legge 28 dicembre 2015, n. 208”*, ha definitivamente chiarito che le Unioni di Comuni non applicano il DM 17 marzo 2020, ed enunciato i seguenti principi di diritto:

“1. L’art. 33, co. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni.

2. Le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall’art. 1, c.229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell’anno precedente.

3. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG”.

Le Unioni, quindi, hanno ancora vigente l’art. 1 comma 229 della legge 208/2015 che afferma che esiste per questi enti un turn-over del 100% della spesa dei cessati nell’anno precedente. L’articolo 3 del d.l. 90/2014, rubricato *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, è stato poi modificato dall’articolo 14-bis del d.l. 4/2019, convertito con legge 26/2019, il quale ha previsto che, in merito al turn over del 100%, si possono cumulare le 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.

L’art. 32 comma 5 del TUEL del d.lgs. 267/2000 prevede che: *«I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all’unione di comuni di cui fanno parte»*.

Alla luce di quanto sopra e tenuto conto delle cessioni di personale e capacità assunzionale da parte dei Comuni associati, nonché delle previsioni del presente piano dei fabbisogni, la situazione complessiva della spesa delle Ente è quella che emerge dall’ **Allegato A**.

In particolare:

- a) la previsione di spesa complessiva del personale per l’Unione nell’anno 2023 e triennio 2023/2025 è pari ad euro 579.410,21

b) la capacità assunzionale ceduta dai Comuni associati/convenzionati e a carico dei medesimi è pari ad euro 370.371,53.

A seguito di apposito incarico specialistico, la capacità assunzionale residua propria dell'Unione, alla luce delle regole in materia di turn-over è quella risultante dall' **Allegato B**, per un complessivo di euro 28.455,23 nel 2023 e di euro 21.690,78 nel 2024 – 2025.

La programmazione dei fabbisogni risulta pertanto compatibile con le disponibilità di spesa e capacità assunzionali dell'Unione.

#### **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 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

Comune	Valore medio (limite)
Cerete (triennio 2011/2013)	303.469,13
Fino del Monte (triennio 2011/13)	199.514,04
Onore (2008)	306.265,47
Songavazzo (2008)	201.140,54
Totale	1.010.389,18

Comune	Spesa
Cerete	256.515,86
Fino del Monte	178.896,78
Onore	226.090,36
Songavazzo	179.088,95
Unione (al netto di componenti escluse da imputare ad altri Enti)	148.165,58
Totale	988.757,53

Valore medio di riferimento: Euro **1.010.389,18**

spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2023: Euro **988.757,53**

#### **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 15.357,34

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 14.980,00

#### **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, 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;

		<p>– 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;</p> <p>si attesta che l’Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.</p> <p><b>b) stima del trend delle cessazioni:</b></p> <p>Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevede la cessazione di un’unità di dipendente area degli operatori esperti nel corso del 2023. Non sono previste altre cessazioni nel corso del 2024 e 2025.</p> <p><b>c) stima dell’evoluzione dei fabbisogni:</b></p> <p>Attualmente si stima che non vi saranno variazioni ed evoluzioni di rilievo nel piano dei fabbisogni di personale.</p> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></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 prot n.2441 – verbale n. 9 in data 11.05.2023;</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></p> <p>Si prevede nel corso del 2023 il trasferimento di un’unità di personale attualmente inquadrata nella categoria degli operatori esperti dall’Area finanziaria, programmazione e risorse umane a quella tecnica, gestione del territorio e manutenzione.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p>

		<p>Viene prevista l'assunzione nel corso del 2024 di un'unità di personale a tempo pieno e indeterminato appartenente all'Area dei funzionari, da assegnare all'area tecnica, gestione del territorio e manutenzione, tramite utilizzo di graduatoria di altri Enti.</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> Non sono previste assunzioni mediante mobilità volontaria.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p>Viene prevista la possibilità di indire procedure comparative per le seguenti progressioni verticali interne, nel rispetto della disciplina di legge e contrattuale vigente, nel corso del 2023:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) una progressione verticale dall'area degli istruttori all'area dei funzionari;</li> <li>b) una progressione verticale dall'area degli operatori esperti a quella degli istruttori.</li> </ol> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p>Viene prevista la possibilità di assumere mediante forme di lavoro flessibili nel corso del 2023, le seguenti figure:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) un'assunzione a tempo parziale e determinato (8 ore per 6 mesi) di un'agente di polizia locale in servizio presso altro ente (c.d. scavalco di eccedenza)</li> <li>b) un'assunzione a tempo parziale e determinato (8 ore per 6 mesi) di un istruttore amministrativo/contabile in servizio presso altro ente (c.d. scavalco di eccedenza).</li> </ol> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b></p> <p>Non sono previste assunzioni mediante stabilizzazione di personale.</p>
	-	<p>I principi cui si ispira il programma di formazione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;</li> <li>• uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;</li> <li>• continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;</li> </ul>

- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

L'Ente assicura la necessaria formazione del personale per il costante aggiornamento delle rispettive competenze professionali e tecniche attraverso apposite risorse finanziarie, nei limiti consentiti dalle effettive capacità di bilancio.

Per il triennio 2023-2025 le risorse finanziarie a ciò destinate non possono essere inferiori a quelle già stanziare nell'ultimo esercizio finanziario (2022).

Nel triennio 2023 /2025 una parte consistente della formazione sarà impiegata per la formazione obbligatoria dei dipendenti in tema di sicurezza, anche informatica, Anticorruzione, e Privacy in attuazione dei seguenti atti normativi:

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13) prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - ✓ livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  - ✓ livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.Lgs. n. 179/2016; D.Lgs. n. 217/2017), all'art 13 mente modificato e integrato (D.Lgs. n. 179/2016; D.Lgs. n. 217/2017), all'art 13 Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:



- ✓ le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
  - ✓ le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordina il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” dispone all'art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza con particolare riferimento a
- ✓ concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
  - ✓ rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

#### MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

La formazione viene assicurata prevalentemente tramite abbonamenti ad enti di formazioni per la pubblica amministrazione ed in particolare: per quanto riguarda la materia della privacy attraverso il DPO unico per tutti gli Enti associati, in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché dell'aggiornamento in materia di normativa attraverso programmi/applicativi messi a disposizione dal Gruppo Gaspari – Progetto Omnia e dal Gruppo Soluzioni – Enti Online.

L'Unione Comuni provvede all'acquisto delle prestazioni e licenze, con rimborso pro-quota da parte dei Comuni.

Al fine di consentire economie di spesa è preferibile, laddove possibile, effettuare la formazione in streaming o via webinar anche per ottimizzare i tempi di frequenza e far partecipare tutti i dipendenti laddove trattasi di formazione obbligatoria.

		La esigua dotazione organica dell'Ente che al momento della stesura del presente PIAO postula l'elaborazione di una programmazione semplificata in tema di formazione, con ampia autonomia dei dipendenti in ragione del carico amministrativo loro assegnato.
--	--	--