



# **COMUNE DI PIANORO**

**Città Metropolitana di Bologna**

## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2023-2025**

### ***Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale***

*Adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 51 del 05/06/2023*



### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La sottosezione è composta dalla rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano suddiviso per inquadramento professionale, dalla programmazione strategica delle risorse umane, dalla stima dell'evoluzione dei fabbisogni e degli obiettivi di trasformazione delle allocazioni del personale (modifica della distribuzione del personale fra i servizi e del personale in termini di livello/inquadramento), dalla strategia di copertura del fabbisogno e dalla formazione del personale.

In particolare il Piano triennale dei fabbisogni di personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Infatti l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche e il perseguimento degli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività passano anche attraverso la giusta allocazione delle risorse umane e delle relative competenze, e più precisamente mediante la distribuzione della capacità assunzionale in funzione delle priorità strategiche.

L'Amministrazione è dunque tenuta a valutare le proprie azioni in base alla capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, sulla programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni del personale operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni. E' tenuta inoltre ad individuare le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni del personale, nonché le priorità in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, le risorse disponibili o attivabili ai fini delle strategie formative e le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso del personale a percorsi di istruzione e qualificazione.

#### 3.3.1 Consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La consistenza del personale al 31 dicembre 2022, suddiviso per inquadramento professionale è la seguente:

AREA	NUMERO DIPENDENTI
Operatori esperti	14
Istruttori	52
Funzionari ed Elevata Qualificazione	18
<b>Totale</b>	<b>84</b>
Dirigente extra dotazione organica	1
Segretario Generale (Segreteria convenzionata 50%)	1

#### 3.3.2 Programmazione delle risorse e strategia di copertura del fabbisogno

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" prevede, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle



risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di programmare su base triennali i propri fabbisogni di personale, in coerenza con gli altri strumenti di pianificazione e programmazione. Al fine di orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione del piano triennale dei fabbisogni di personale sono state emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con D.M. 8 maggio 2018, specifiche linee di indirizzo.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sia sotto il profilo quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'Amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, sia sotto quello qualitativo, riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Il Comune di Pianoro, con deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 01.03.2023, ha approvato il Piano triennale di fabbisogno di personale 2023–2025, redatto nel rispetto dell'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 “*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*”, dei vigenti artt. 6 e 6ter del D.Lgs. 165/2001 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e delle prescrizioni del D.M. 17 marzo 2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”. Il Piano è corredato dalla dotazione organica aggiornata e dal calcolo della capacità assunzionale.

### **Allegato 3.3.a**

Costituisce allegato della presente sottosezione il “*Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 – Annualità 2023*”, conseguentemente accluso al PIAO quale sua parte integrante e sostanziale, individuato con la voce “*Allegato 3.3a*”.

### **3.3.3 Formazione del personale**

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione, chiamata ad investire sulle competenze del proprio personale attraverso una adeguata formazione.

Peraltro la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il quale mira alla costruzione di una nuova pubblica amministrazione fondata “sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale. La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione.

Per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un “diritto soggettivo” e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative. Per l'Amministrazione, la formazione e la



rifqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico. Dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Il Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022 ha adottato il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione. Tale Piano pone in particolare l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a partire da quelle digitali. Queste ultime sono definite come le competenze necessarie affinché ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, in modo da essere promotore dell'innovazione nella prospettiva del miglioramento del servizio, del rapporto con i cittadini e della qualità del proprio lavoro.

Tra le priorità della formazione del personale della pubblica amministrazione vi rientrano senza dubbio quelle finalizzate al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale medesimo, correlati all'ambito d'impiego e alle progressioni di carriera.

La programmazione delle attività formative programmate deve essere funzionale, tra l'altro, ad assicurare il supporto conoscitivo propedeutico a garantire la migliore operatività dei servizi, con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, nonché il necessario aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative o nuove tecnologie, e alle innovazioni intervenute anche per effetto di nuove disposizioni legislative. Nell'ambito dei piani di formazione dovranno essere individuate attività di formazione che si concludano con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

Il riferimento per la formazione delle competenze digitali del personale pubblico è rappresentato dal documento metodologico "*Syllabus delle competenze digitali per la PA*" del Dipartimento della funzione pubblica. Il documento descrive le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell'amministrazione italiana e all'erogazione dei servizi online a cittadini e imprese; le competenze digitali sono organizzate in 5 aree, 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato).

In conclusione, l'Amministrazione è tenuta ad individuare obiettivi formativi di carattere generale, potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti, ed obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure professionali.

Ai fini delle strategie formative si rimanda anche ai paragrafi [2.3.1.14 lettera m\) "Misure generali e obbligatorie di prevenzione alla corruzione"](#) e [2.3.2.17 "Formazione"](#) del presente Piano. Relativamente alle risorse esterne il Comune di Pianoro, deliberazione della Giunta comunale n.



72 del 07.10.2020, l'adesione al sistema di e-learning federato dell'Emilia-Romagna per la pubblica amministrazione e l'utilizzo dei servizi per la formazione (SELF). Tale sistema garantisce agli enti che ne fanno parte di poter avvalersi di infrastrutture e servizi per l'erogazione e la fruizione di percorsi formativi attraverso tecnologie di rete, offrendo diverse tipologie di formazione, tra cui la possibilità di attivare corsi da catalogo fruibili a distanza in autoformazione, accessibili con credenziali individuali da personal computer che consentono di verificare le attività svolte dall'utente ed attestare conseguentemente la formazione svolta. Inoltre, la *Rete per l'Integrità e la Trasparenza* della Regione Emilia-Romagna, sede di confronto volontario tra i responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle amministrazioni pubbliche del territorio emiliano-romagnolo - costituita ai sensi della legge regionale 28 ottobre 2016, n. 18, e alla quale il Comune di Pianoro ha aderito – promuove iniziative sulla formazione obbligatoria di base dei dipendenti pubblici in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, rendendoli disponibili sulla citata piattaforma SELF.

In materia di formazione gratuita per i dipendenti pubblici rileva anche l'attività della *Scuola IFEL*, spazio per l'apprendimento continuo dedicato alla crescita professionale del personale comunale realizzato dall'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale, fondazione istituita nell'anno 2006 dall'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI). La Scuola offre formazione di base per i neoassunti o neo-immessi in ruolo, aggiornamento continuo per tutti i dipendenti comunali ed alta formazione per dirigenti e figure apicali.

A sua volta il Responsabile per la protezione dei dati personali (DPO) nominato ai sensi dell'art. 37 del *Regolamento generale europeo sulla protezione dei dati* n. 2016/679, individuato in Lepida S.c.p.A., mette a disposizione materiali e strumenti di formazione.

La formazione costituisce inoltre una leva fondamentale per sostenere il processo di transizione verso un lavoro agile (smart working) che non rappresenti la trasposizione delle medesime logiche del lavoro tradizionalmente praticate in presenza. Consente infatti di perseguire l'obiettivo di addestrare i dipendenti all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali l'Amministrazione, al fine di avviare i propri dipendenti alla formazione messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, si è registrata sulla piattaforma "Syllabus" (<https://syllabus.gov.it>), indicando il proprio referente e provvederà ad individuare ed abilitare i dipendenti da avviare all'attività formativa.



# COMUNE DI PIANORO

Città Metropolitana di Bologna

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 Sottosezione 3.3 *Piano triennale dei fabbisogni di personale*

### Allegato 3.3.a *Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 – Annualità 2023*

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 51 del 05/06/2023

Aggiornato con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 15/09/2023

**COMUNE DI PIANORO**

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

**Assunzioni 2023-2025**

<b><u>PTFP 2023-2025</u></b>	<b>Previsione assunzione</b>	<b>Tempo lavoro in mesi</b>
<b><u>TEMPO INDETERMINATO</u></b>		
- N°2 Geometra cat.C1	DM 17/3/2020	
- N°4 Istruttore amm.vo cat.C1	DM 17/3/2020	
- N°1 Assistente di Biblioteca cat.C1	COMMA 557	
- N°1 Agente Polizia Locale cat.C1	DM 17/3/2020	
- N°1 Architetto/Ingegnere cat.D1	DM 17/3/2020	
- N°1 Responsabile di Area cat.D1	DM 17/3/2020	
- N°2 Operaio Specializzato cat. B3	DM 17/3/2020	
<b><u>TEMPO DETERMINATO</u></b>		
- N°1 Dirigente ex art.110 c.2 extra D.O.		
- N°1 Coll.spec.prima infanzia cat. B1		
<b><u>PAFP 2023</u></b>		
- N°2 Geometra cat.C1	DM 17/3/2020	5 MESI + 5 MESI
- N°3 Istruttore amm.vo cat.C1	DM 17/3/2020	6 MESI + 5 MESI + 5 MESI
- N°1 Assistente di Biblioteca cat.C1	COMMA 557	IN SOSTITUZIONE A PERSONALE IN QUIESCENZA
- N°1 Agente Polizia Locale cat. C1	DM 17/3/2020	1 MESI
- N°1 Architetto/Ingegnere cat.D1	DM 17/3/2020	6 MESI
- N°2 Operaio Specializzato cat. B3	DM 17/3/2020	4 MESI + 4 MESI
<b><u>TEMPO DETERMINATO</u></b>		
- N°1 Dirigente ex art.110 c.2 extra D.O.		
- N°1 Coll.spec.prima infanzia cat. B1		4 MESI

Le disponibilità dei posti in organico da ricoprire saranno rese pubbliche e sarà data priorità per le assunzioni attraverso il passaggio diretto di personale da altre amministrazioni in riferimento alla normativa vigente e alla copertura dei posti scoperti ai sensi della Legge 68/99.



# COMUNE DI PIANORO

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

Dotazione Organica

(aggiornata al Piano Assunzioni 2023-2025)

Categoria	Previsti in Dotazione Organica		Coperti		Vacanti		COSTO ANNUO (stip. tabellare)
	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE EX CAT.D	20	0	16	2	2	0	479.601,20
ISTRUTTORI EX CAT.C	59	0	51	1	7	0	1.300.325,78
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX CAT.B3	12	0	9	1	2	0	247.829,40
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX CAT.B	4	0	4	0	0	0	78.147,68
AREA DEGLI OPERATORI EX CAT.A	0	0	0	0	0	0	-
<b>Totale</b>	<b>95</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>2.105.904,06</b>

## CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.M. 17/03/2020)

## 1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	PIANORO
POPOLAZIONE	
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

## 2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022	3.979.750,20	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	16.529.067,88	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	16.230.937,29	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	16.798.994,70	
FCDE RENDICONTO ANNO 2022	937.700,00	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>25,54%</b>	

## 3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

## Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	3.979.750,20	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>	<b>4.207.130,99</b>	
INCREMENTO MASSIMO	227.380,79	

## Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.964.480,25	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	21,00%	
INCREMENTO ANNUO	832.540,85	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	832.540,85	

## Controllo limite (\*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	4.207.130,99	DEVE ESSERE < O = A 0
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	4.207.130,99	
DIFFERENZA	-	

(\*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1