

**UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA**  
**Piano integrato di attività e organizzazione**  
**2024-2026**  
**(PIAO)**



**SEZIONE 3b: Piano dei fabbisogni di personale**  
**1° Stralcio 2024-2026**

#### 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 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;
- Decreto Ministeriale adottato il 28 giugno 2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- CCNL Comparto Funzioni Locali siglato il 16/11/2022.

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL siglato in data 16/11/2022, con delibera di Giunta Unione n. 29 del 09/03/2023 è stato approvato il nuovo sistema di classificazione del personale dell'Unione e dei Comuni aderenti, elaborato sulla base del modello di valutazione delle competenze che i singoli dipendenti devono possedere per interpretare in modo flessibile, dinamico ed efficace il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione .

Successivamente, con determinazione del Dirigente dell'Area Risorse Umane dell'Unione n. 298 del 31/03/2023 si è proceduto con decorrenza 01/04/2022 alla riclassificazione del personale dipendente nelle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e nei profili definiti dalla suddetta delibera.

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

TOTALE: n. 337 unità di personale

*di cui:*

n. 332 a tempo indeterminato

n. 5 a tempo determinato

n. 321 a tempo pieno

n. 16 a tempo parziale

### **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO**

#### **n. 9 Dirigenti**

*così articolati:*

n. 1 Dirigente Welfare – art 110 comma 1

n. 1 Dirigente Comandante di Polizia Locale

n. 2 Dirigente Economico

n. 1 Dirigente Risorse Umane

n. 1 Dirigente Sistemi Informativi

n. 1 Dirigente Tecnico – art 110 comma 1

n. 1 Dirigente Specialista in Sviluppo Progetti Strategici, Sviluppo Economico e Territoriale– art. 110 comma 2

n. 1 Dirigente Specialista in Gestione Patologie del Rapporto di Lavoro – art. 110 comma 2

#### **n. 105 unità inquadrare nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione**

*così articolate:*

n. 2 con profilo di Esperto – Servizi Educativi – Coordinatore Pedagogico

n. 21 con profilo di Esperto - Servizi Sociali - Assistente Sociale

n. 14 con profilo di Esperto di Polizia Locale  
n. 1 con profilo di Esperto Digitale - Area Vigilanza e sicurezza  
n. 22 con profilo di Esperto Digitale  
n. 1 con profilo di Esperto Digitale – Auditing, Progettazione e Controllo di Gestione  
n. 2 con profilo di Esperto Digitale – Comunicazione  
n. 1 con profilo di Esperto Digitale – ICT  
n. 3 con profilo di Esperto Digitale – ICT – Analista Geodati  
n. 2 con profilo di Esperto Digitale – Progettazione Europea  
n. 2 con profilo di Esperto Digitale – Risorse Umane  
n. 2 con profilo di Esperto Digitale – Servizi Culturali – Biblioteca, Musei ed Archivi  
n. 8 con profilo di Esperto Digitale – Servizi Finanziari  
n. 3 con profilo di Esperto Digitale – Servizi Generali  
n. 1 con profilo di Esperto Digitale – Servizi Generali – Legale  
n. 1 con profilo di Esperto Digitale – SUAP, SUE e Sismica  
n. 16 con profilo di Esperto Tecnico  
n. 2 con profilo di Esperto Tecnico – ICT  
n. 1 con profilo di Esperto Tecnico – Urbanistica, Ambiente ed Energia – Energetico

**n. 201 unità inquadrare nell'Area degli Istruttori**

*così articolate:*

n. 8 con profilo di Istruttore – Servizi Educativi – Educatore d'Infanzia  
n. 6 con profilo di Istruttore – Servizi Educativi – Insegnante Scuola per l'Infanzia  
n. 63 con profilo di Istruttore di Polizia Locale  
n. 78 con profilo di Istruttore Digitale  
n. 1 con profilo di Istruttore Digitale - Area Vigilanza e Sicurezza  
n. 1 con profilo di Istruttore digitale – Comunicazione  
n. 3 con profilo di Istruttore Digitale – Comunicazione – Promozione Turistica  
n. 3 con profilo di Istruttore Digitale – Risorse Umane – Addetto Gestione e Sviluppo  
n. 3 con profilo di Istruttore Digitale – Risorse Umane – Addetto Payroll e Contabilità  
n. 2 con profilo di Istruttore Digitale - Servizi Finanziari  
n. 1 con profilo di Istruttore Digitale – Servizi Generali  
n. 1 con profilo di Istruttore Digitale – Servizi Sociali  
n. 9 con profilo di Istruttore Digitale – SUAP, SUE e Sismica  
n. 17 con profilo di Istruttore Tecnico  
n. 5 con profilo di Istruttore Tecnico – ICT

## n. 19 unità inquadrate nell'Area degli Operatori Esperti

così articolate:

n. 4 con profilo di Operatore Esperto – Servizi Educativi

n. 4 con profilo di Operatore Esperto – Servizi Educativi – Autista Scuolabus

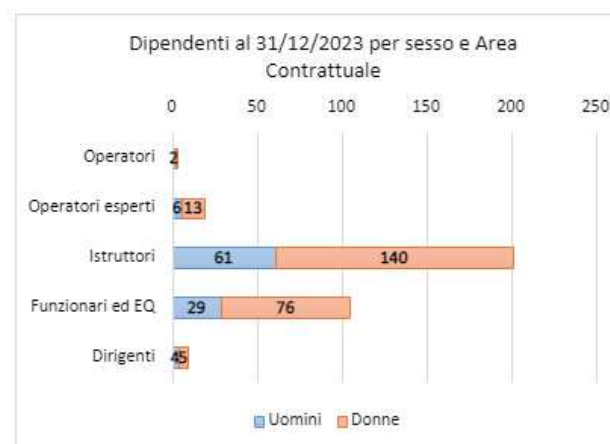
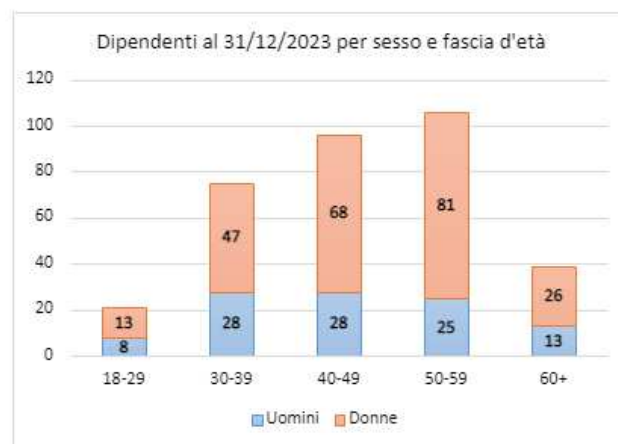
n. 11 con profilo di Operatore Esperto Digitale

## n. 3 unità inquadrate nell'Area degli Operatori

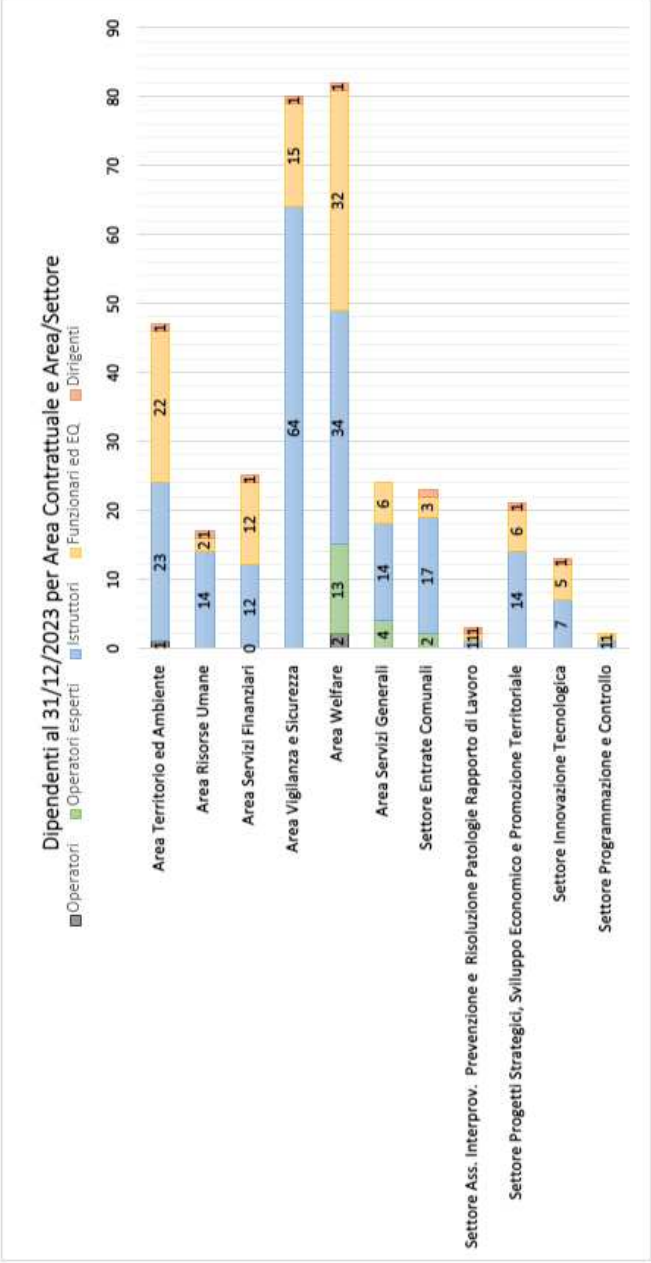
così articolata:

n. 3 con profilo di Operatore Digitale

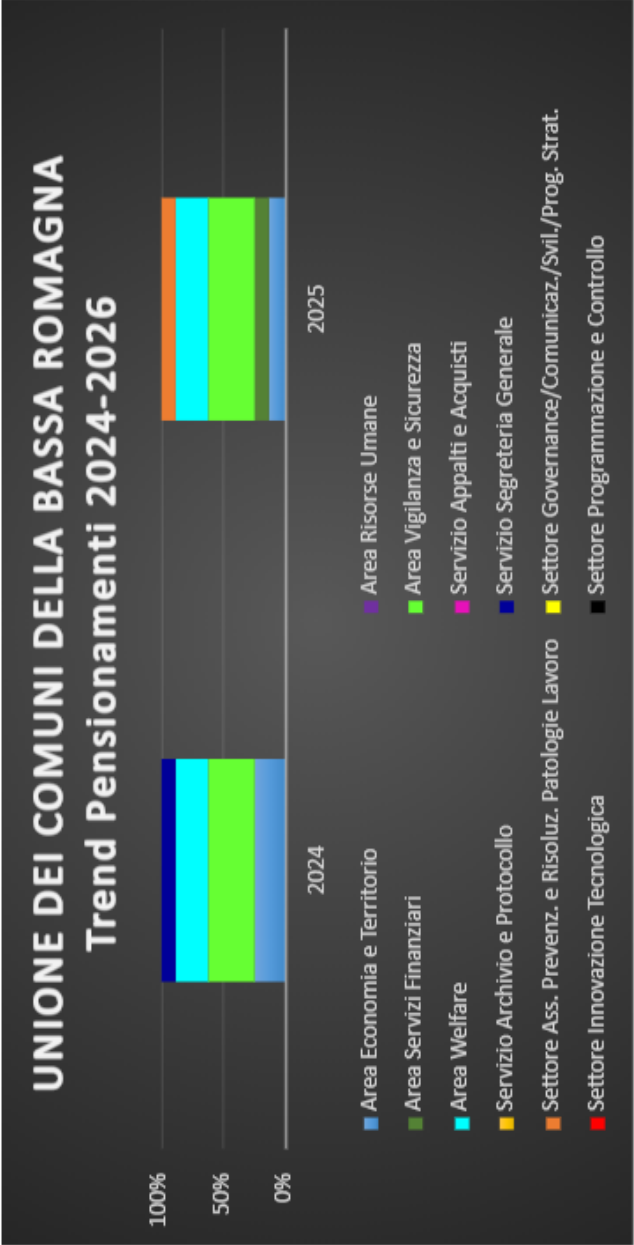
Dipendenti al 31/12/2023 per sesso, Area contrattuale e fascia d'età													
Unione dei Comuni della Bassa Romagna	Uomini					TOTALE	Donne					TOTALE	TOTALE
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Uomini	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Donne	GENERALE
18-29	0	0	8	0	0	8	0	0	7	6	0	13	21
30-39	0	0	19	9	0	28	0	0	30	17	0	47	75
40-49	0	1	17	9	1	28	1	2	36	29	0	68	96
50-59	1	2	14	5	3	25	0	9	51	19	2	81	106
60+	1	3	3	6	0	13	0	2	16	5	3	26	39
TOTALE	2	6	61	29	4	102	1	13	140	76	5	235	337



Dipendenti al 31/12/2023 per sesso, area contrattuale e Area/Settore													
Unione dei Comuni della Bassa Romagna	Uomini					Donne					TOTALE		TOTALE GENERALE
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Donne		
Area Territorio ed Ambiente	1	0	11	7	1	20	0	0	15	0	27	47	
Area Risorse Umane	0	0	3	1	0	4	0	0	1	1	13	17	
Area Servizi Finanziari	0	0	2	2	1	5	0	0	10	0	20	25	
Area Vigilanza e Sicurezza	0	0	31	7	0	38	0	0	33	1	42	80	
Area Welfare	1	2	2	3	0	8	1	11	29	1	74	82	
Area Servizi Generali	0	2	1	3	0	6	0	2	13	0	18	24	
Settore Entrate Comunali	0	2	1	0	0	3	0	0	3	1	20	23	
Settore Ass. Interprov. Prevenzione e Risoluzione Patologie	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	3	
Settore Progetti Strategici, Sviluppo Economico e Promoz.	0	0	3	1	1	5	0	0	11	0	16	21	
Settore Innovazione Tecnologica	0	0	6	4	1	11	0	0	1	0	2	13	
Settore Programmazione e Controllo	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	2	
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>61</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>102</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>140</b>	<b>5</b>	<b>235</b>	<b>337</b>	



Trend Pensionamenti 2024-2026				
Unione dei Comuni della Bassa Romagna	2024	2025	2026	TOTALI
Area Economia e Territorio	2	1	0	3
Area Risorse Umane	0	0	0	0
Area Servizi Finanziari	0	1	1	2
Area Vigilanza e Sicurezza	3	3	1	7
Area Welfare	2	2	0	4
Servizio Appalti e Acquisti	0	0	0	0
Servizio Archivio e Protocollo	0	0	0	0
Servizio Segreteria Generale	1	0	1	2
Settore Ass. Prevenz. e Risoluz. Patologie Lavoro	0	1	1	2
Settore Governance/Comunicaz./Svil./Prog. Strat.	0	0	0	0
Settore Innovazione Tecnologica	0	0	1	1
Settore Programmazione e Controllo	0	0	0	0
TOTALE	8	8	5	21



## Le politiche assunzionali in funzione degli obiettivi di performance

Le politiche assunzionali del triennio 2024-2026 sono orientate a raggiungere gli obiettivi contenuti nella sezione 2b - Piano della Performance nonché le linee strategiche e operative per la programmazione finanziaria e gestionale 2024/2026 approvate con il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024/2026 (delibera di Consiglio Unione n. 67 del 20/12/2023);

La definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione:

1. è stata elaborata sulla base di un'approfondita analisi delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance e non presenti nell'ente come disposto dalle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" (DM Ministro per la Pubblica Amministrazione 22/07/2022 pubblicato in GU n. 215 del 14/09/2022);
2. è coerente con l'obbligo di contenimento della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006 che, visto l'art. 32, comma 5 del D.Lgs n. 267/2000 e richiamata la deliberazione della Giunta dell'Unione n.129 del 09/12/2010 con la quale i comuni della Bassa Romagna hanno deciso di gestire congiuntamente i tetti di spesa di personale ripianando gli eventuali saldi negativi agendo sui trasferimenti all'Unione, risulta rispettato come da determinazione n. 1338 del 04/12/2023 e come riepilogato nella tabella sotto riportata:

Ente	Limite	Previsione 2024	Differenza
Alfonsine	2.329.982,63 €	2.288.314,80 €	41.667,83 €
Bagnacavallo	3.541.467,80 €	3.423.335,20 €	118.132,60 €
Bagnara di R.	447.578,49 €	441.456,83 €	6.121,66 €
Conselice	1.728.128,92 €	1.724.795,22 €	3.333,70 €
Cotignola	1.492.775,22 €	1.483.389,82 €	9.385,40 €
Fusignano	1.467.919,92 €	1.446.625,34 €	21.294,58 €
Lugo	7.716.562,45 €	7.273.470,11 €	443.092,34 €
Massa Lombarda	2.291.860,76 €	2.283.992,23 €	7.868,53 €
Sant'Agata sul S.	567.348,12 €	561.040,39 €	6.307,72 €
TOTALE	21.583.624,31 €	20.926.419,94 €	657.204,37 €
di cui: Unione	11.406.034,69 €	12.184.244,96 €	

3. tiene conto dei limiti della spesa relativa al personale di ruolo cessato di cui all'art. 1, comma 229, della L. n. 208/2015;
4. è stata elaborata tenendo altresì conto del parere della Corte dei conti, sezione regionale veneto n. 5/2022/PAR secondo il quale l'Unione *"può avvalersi - seppur assumendo direttamente - di spazi assunzionali ulteriori, ceduti (ex art. 32, comma 5, Tuel) dai Comuni "virtuosi" (così come definiti in base alla "nuova" normativa in materia, ovvero capaci di assumere a tempo indeterminato aumentando la propria spesa di personale nel rispetto dei valori soglia), concretamente aumentando la propria dotazione organica"*, in quanto le anzidette capacità assunzionali relative al personale di ruolo cessato, maturate autonomamente dall'Unione, non sono sufficienti per poter coprire tutti i fabbisogni di personale ritenuti necessari e contenuti nel prospetto sotto riportato "PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2024 – 2026 (1^ STRALCIO)";
5. è in ogni caso rispettosa del principio generale disposto dall'art. 32, comma 5, TUEL, in base al quale *"devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale"*;
6. è stata predisposta a seguito della ricognizione, per l'anno 2024, delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, nonché delle esigenze in materia di fabbisogni di personale come da indicazioni contenute nel DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018, alla luce delle cessazioni effettive;

Il Piano del fabbisogno del personale dal punto di vista contabile, è stato inoltre predisposto tenuto conto:

- del Bilancio di Previsione finanziario 2024/2026 (delibera di Consiglio Unione n. 68 del 20/12/2023);
- del Piano Esecutivo di Gestione, (P.E.G.) 2024/2024 (delibera di Giunta Unione n 1 del 04/01/2024);

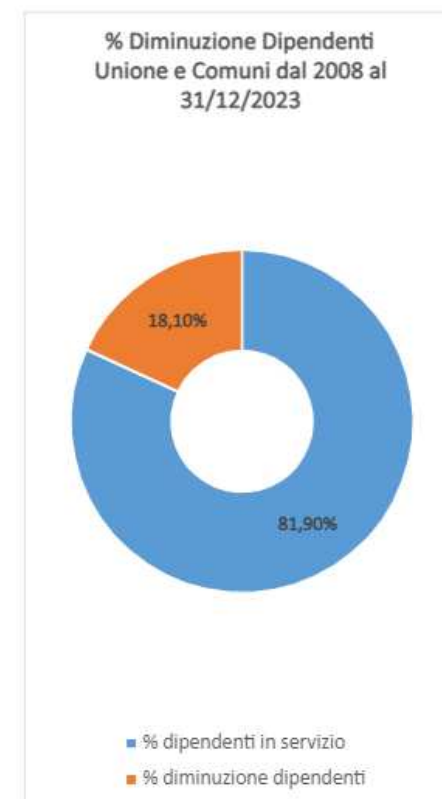
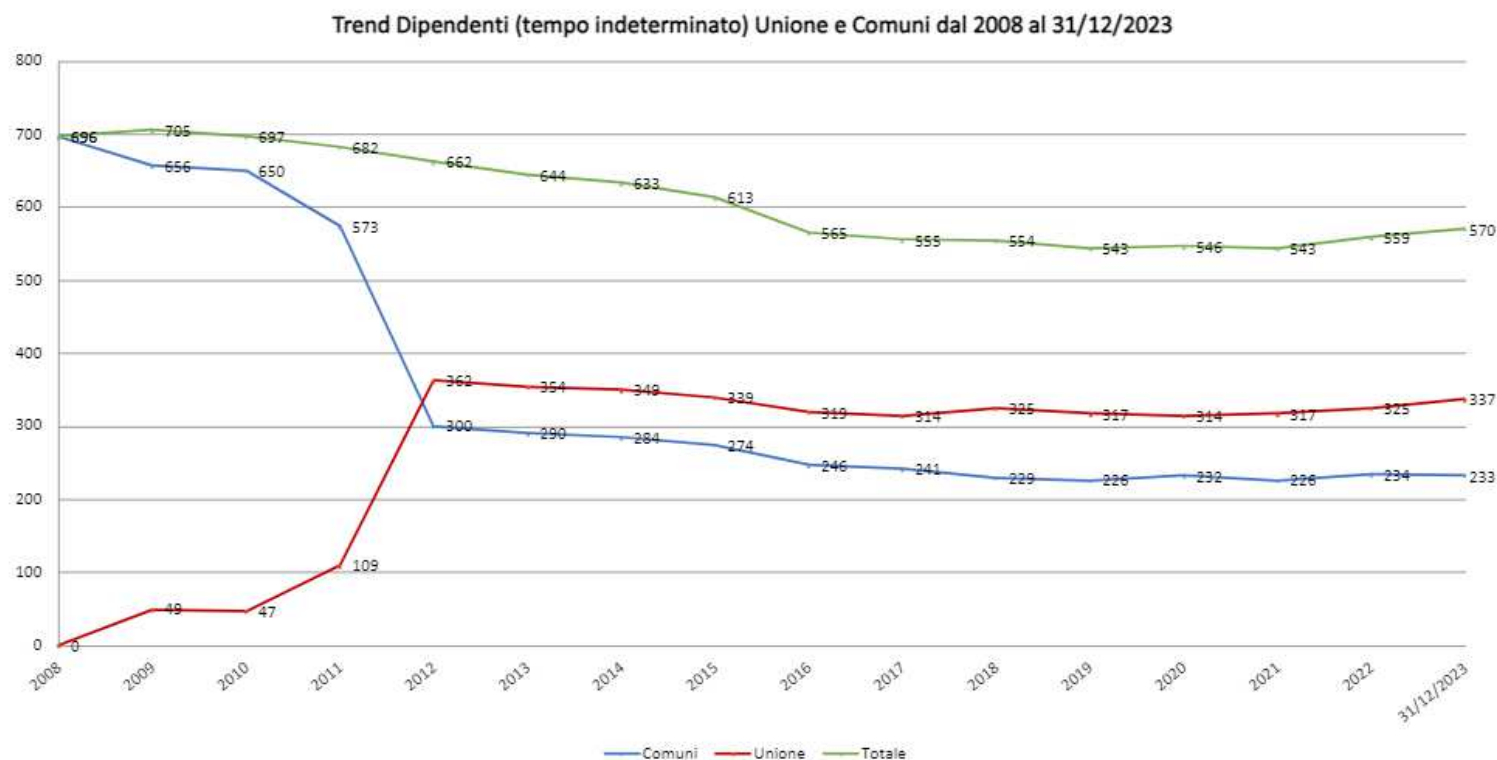
Verificato che le capacità assunzionali per l'Unione, al netto delle assunzioni previste dal presente piano, risultano essere le seguenti:

	(A) Saldo AA.PP.	(B) Cessazioni A.C.	(C) Assunzioni A.C.	(D=A+B-C) Saldo A.C.
<b>2016</b>	€ 639.658,09	€ 725.997,28	€ 0,00	€ 1.365.655,37
<b>2017</b>	€ 1.365.655,37	€ 440.673,36	-€ 936.531,08	€ 869.797,65
<b>2018</b>	€ 869.797,65	€ 919.693,18	-€ 772.027,42	€ 1.017.463,41
<b>2019</b>	€ 1.017.463,41	€ 1.098.334,16	-€ 1.229.392,12	€ 886.405,45
<b>2020</b>	€ 886.405,45	€ 1.335.395,71	-€ 1.120.800,33	€ 1.101.000,82
<b>2021</b>	€ 1.101.000,82	€ 967.681,03	-€ 1.381.391,56	€ 687.290,29
<b>2022</b>	€ 687.290,29	€ 1.094.246,17	-€ 1.081.459,84	€ 700.076,62
<b>2023</b>	€ 700.076,62	€ 707.797,17	-€ 1.162.826,63	€ 245.047,16
<b>2024</b>	€ 245.047,16	€ 317.895,00	-€ 639.421,35	-€ 76.479,19

<b>A SOMMARE: Cessione spazi Comuni DEL 5/2022/PAR CdC Veneto (€ 103.273,74, DEL G.U. 165/2023)</b>	<b>€ 26.794,55</b>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------

## ANALISI ORGANIZZATIVA – SCELTE SUI FABBISOGNI

Le scelte sui fabbisogni per il triennio 2024-2026 sono volte a consolidare il percorso di rafforzamento amministrativo avviato nelle annualità precedenti, al fine di invertire il trend di riduzione di personale conseguente alle passate rigidità normative dei vincoli assunzionali. Come si evince dal grafico di seguito riportato, infatti, dal 2007 al 2023 la riduzione di personale è stata del 18,10%, pur a fronte di un incremento e consolidamento nella consistenza di personale negli ultimi anni:



Il Comitato di Direzione, sulla base di quanto disposto dal Decreto 22 luglio 2022 “Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” pubblicato sulla G.U. n. 215 del 14-9-2022 e sulla base dell'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, ha effettuato l'analisi dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future.

Da tale analisi è emersa la necessità di procedere alla copertura dei posti riportati di seguito, tenuto conto delle capacità assunzionali sopra richiamate.

### **PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2024 – 2026 (1^ STRALCIO)**

**vedi allegato**