



La Formazione Asmel direttamente nel tuo Ufficio!

**Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti**

PIAO: novità e contenuti sezione Organizzazione e capitale umano

12 aprile 2023, dalle ore 11,30 alle 13,00

- **Il PIAO 2023/2025**
- **Le conseguenze della mancata adozione**
- **La struttura organizzativa**
- **L'organizzazione del lavoro agile**
- **La programmazione del fabbisogno**
- **Risposte ai quesiti**

**ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali**

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

- ▶ Il PIAO: documento annuale e triennale
- ▶ Indicazioni contenute nel DPR n. 81/2022 e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 (in vigore dal 22 settembre 2022)
- ▶ Adozione da parte della giunta, proposta da parte del segretario e per la sottosezione anticorruzione del responsabile per la prevenzione della corruzione
- ▶ Termine per l'adozione da parte degli enti locali: 30 giorni successivi alla scadenza fissata per il bilancio preventivo (attualmente 30 maggio)
- ▶ Il rapporto con il DUP, in particolare per il programma del fabbisogno
- ▶ Corte dei Conti Sicilia: i comuni nelle more dell'approvazione del bilancio preventivo, possono deliberare un piano del fabbisogno provvisorio all'interno del PIAO provvisorio ed effettuare assunzioni di personale a tempo determinato previste in tali documenti nel rispetto del principio di prudenza nella gestione delle risorse finanziarie

IL PIAO 2023/2025

- ▶ DL 198/2013: In caso di differimento del termine per l'adozione del bilancio, gli enti possono aggiornare il programma del fabbisogno del personale per dare corso, compatibilmente con le risorse di bilancio, ad assunzioni a tempo determinato per l'attuazione del PNRR, per la protezione civile, la polizia locale, la istruzione pubblica, inclusi i servizi, il settore sociale e per lo svolgimento delle funzioni essenziali di cui all'articolo 14, comma 27, del d.l. n. 78/2010
- ▶ Tutte le assunzioni vanno previste nel piano del fabbisogno del personale
- ▶ La inclusione delle assunzioni flessibili
- ▶ Il PIAO: gli effetti
- ▶ Il piano del fabbisogno continua ad essere un allegato al DUP ed è una sottosezione del PIAO: ripetizione del documento
- ▶ Parere dei revisori dei conti

LE CONSEGUENZE DELLA MANCATA ADOZIONE/1

- ▶ Commissione Arconet: «Allegare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale al DUP come richiesto dalla vigente normativa in materia e successivamente riproporlo nel PIAO per la sua approvazione, in quanto si ricorda che a norma dell'art. 42, comma 2, del D.lgs. n. 267/2000 l'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale rientra nella competenza residuale della Giunta ».
- ▶ Il principio contabile applicato della programmazione di bilancio, allegato 4/1 al D.lgs. n. 118/2011, richiede che la programmazione triennale del fabbisogno di personale allegato al DUP contenga già le scelte relative alla macro-organizzazione dell'ente, e che le necessarie poste di bilancio siano allocate per attuare tali scelte, nel rispetto dei vincoli normativi. Il PIAO deve pertanto indicare il piano delle figure professionali necessarie per soddisfare il fabbisogno di personale già approvato in termini finanziari e le modalità di reclutamento del personale.
- ▶ “La scadenza non è perentoria. E' perentorio il termine che determina la decadenza dal potere di compiere quanto vietato dalle disposizioni normative”

LE CONSEGUENZE DELLA MANCATA ADOZIONE/2

- ▶ Per il DM 132/2022:
- ▶ organigramma;
- ▶ livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ▶ • ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- ▶ • altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

- ▶ Strategia e obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro) ed in particolare
- ▶ Condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali)
- ▶ Obiettivi all'interno dell'amministrazione, con riferimento ai sistemi di misurazione della performance
- ▶ Contributi al miglioramento delle performance in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile, riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione)

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE/1

- ▶ L'applicazione delle previsioni del CCNL 16.11.2022, con la distinzione tra lavoro agile e lavoro da remoto
- ▶ Necessità del Regolamento e dell'accordo individuale
- ▶ Confronto per: criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- ▶ Fasce di contattabilità e di inoperabilità con diritto alla disconnessione; fruizione dei permessi orari; istituti incompatibili (straordinario, turnazione etc); possibile il richiamo in servizio; formazione

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE/2

- ▶ Consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente, suddiviso per inquadramento professionale
- ▶ Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- ▶ Programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte sul reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni
- ▶ Strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate
- ▶ Strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale
- ▶ Situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO/1

- ▶ Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
- ▶ Modifica della distribuzione del personale in servizi/settori/aree
- ▶ Modifica del personale in termini di livello/inquadramento
- ▶ Strategie di copertura del fabbisogno (soluzioni interne, mobilità interna, progressione di carriera interna; riqualificazione funzionale; Job enlargement –riscrittura dei profili); soluzioni esterne; mobilità esterne ed assegnazioni temporanee; forme flessibili di lavoro; concorsi; stabilizzazioni

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO/2

- ▶ La programmazione del fabbisogno allegata al DUP e quindi da adottare prime del bilancio, che deve uniformarsi alle sue previsioni
- ▶ Per gli enti al di sotto di 50 dipendenti non ci sono semplificazioni nella parte della programmazione del fabbisogno
- ▶ Con l'approvazione del PIAO anche provvisorio possibili le assunzioni di personale nel tetto dei dodicesimi, anche se non si è approvato il bilancio preventivo
- ▶ Le modifiche del programma del fabbisogno del personale sono possibili e determinano una modifica del DUP e del PIAO

QUESITI/1

- ▶ Scadenza non perentoria: conseguenze divieto di effettuare assunzioni e di conferire incarichi di collaborazione
- ▶ Lavoro agile nel PIAO, con possibilità di inserimento anche delle parti regolamentari; l'accordo individuale è comunque richiesto
- ▶ Il PIAO va pubblicato nella sezione amministrazione trasparente: non vi sono specifiche prescrizioni; si suggerisce «disposizioni generali» «atti generali»
- ▶ Il piano del fabbisogno deve contenere la indicazione delle capacità assunzionali e della sostenibilità finanziaria

QUESITI / 2

- ▶ Con riferimento al calcolo della popolazione per la determinazione delle capacità assunzionali si deve fare riferimento a quella residente al 31 dicembre del penultimo anno precedente
- ▶ Il DUP ed il PIAO per la programmazione del fabbisogno del personale
- ▶ Per il piano anticorruzione a giudizio dell'Anac si deve rispettare nel 2023 il termine del 31 marzo
- ▶ Il parere dei revisori dei conti sul programma del fabbisogno contenuto nel PIAO è necessario, così come sulle modifiche

QUESITI/3