numero
3
2022

BOZZA & RISPOSTA

Dalle norme ai modelli operativi

PIAO 2023/2025: SOTTOSEZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La proposta di contenuto per una delle sezioni più importanti e delicate del Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Bozza & Risposta
Numero 2022-**3**
15 dicembre 2022

Direttore scientifico
Gianluca Bertagna

Coordinamento editoriale
Davide d'Alfonso

publika

EDITORIALE

Quello che state leggendo è l'ultimo numero gratuito di Bozza & Risposta. Un po' come "strenna natalizia", abbiamo pensato di proporvi una delle Bozze più delicate e importanti di tutta la gestione del personale: la sottosezione del PIAO contenente la programmazione dei fabbisogni.

Da gennaio, solo coloro che avranno sottoscritto l'abbonamento continueranno a ricevere la nostra rivista.
Il primo numero in uscita nel 2023 conterrà il modello di calcolo delle facoltà assunzionali dei comuni: un file in formato MS Excel per la quantificazione degli spazi assunzionali nel rispetto della sostenibilità finanziaria.

Sperando di aver ideato uno strumento utile ed operativo,
vi auguriamo un Sereno Natale e un 2023 ricco di pace e gioia.

Gianluca Bertagna e Davide d'Alfonso

PIAO 2023/2025: LA SOTTOSEZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

di Davide d'Alfonso

Premessa

Oggetto di questo terzo numero di *Bozza & Risposta* è la sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che gli enti dovranno adottare, con riferimento al triennio di programmazione 2023/2025, entro il 31 gennaio 2023.
Com'è noto, l'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione strategica "trasversale", che ha la funzione (in teoria, già dall'anno 2022 per il triennio 2022/2024) di assorbire al suo interno una pluralità di atti riferibili negli enti locali, sostanzialmente, agli ambiti seguenti:

- Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6 del d.lgs. 165/2001);
- Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche (articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244);
- Piano della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
- Piano di prevenzione della corruzione (articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- Piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, comma 1, della legge 124/2015);
- Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006.

Nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, in precedenza assolta mediante l'adozione, da parte dell'organo giuntale, del c.d. "PTFP", confluiscono altresì la verifica delle eccedenze di personale (ex art. 33 del d.lgs. 165/2001) e il Piano della formazione del personale.
I due riferimenti applicativi della norma di cui sopra sono:

- Il d.p.r. 81/2022, che ha individuato gli adempimenti soppressi per effetto dell'introduzione del PIAO, e tra questi, per la parte qui d'interesse, il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 1 del decreto);
- Il d.m. 132/2022, che ha individuato i contenuti di massima del PIAO, le scadenze e le sanzioni in caso di omessa o tardiva adozione.

Va detto che l'intero impianto normativo del nuovo Piano fa riferimento in prima istanza, espressamente, agli enti dai 50 dipendenti in su. Gli enti con *non oltre* 49 dipendenti sono invece soggetti a un'applicazione

parziale delle novità, giacché per loro il PIAO risulta ridotto e semplificato nei contenuti.
Anche per quanto riguarda la sottosezione dei fabbisogni di personale, qui trattata, vi sono discrepanze tra le due tipologie di enti, che, per le ragioni che si illustreranno di seguito, chi scrive ritiene debbano essere però superate, al fine di ottenere una reale semplificazione procedurale.
Questo numero contiene perciò una traccia della sottosezione della programmazione dei fabbisogni di personale che si propone **identica per enti sotto i 50 dipendenti ed enti dai 50 dipendenti in su**, che è preimpostata, a titolo di esempio, sul caso dei *comuni* (soggetti alle regole di cui all'art. 33 del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019) e che:

- Andrà implementata, modificata, integrata da ciascun ente con riferimento alla propria situazione assunzionale;
- Andrà inserita nel PIAO complessivamente esteso, nell'ambito della Sezione 3 (Organizzazione e capitale umano) insieme alle altre sezioni del Piano, che ciascun ente produrrà come ritiene;
- Dovrà essere redatta, così come dispone la norma, in conformità agli stanziamenti assunti nel bilancio previsionale, a discendere dal D.U.P. (Documento Unico di Programmazione), per il medesimo triennio 2023/2025.

Le diverse tipologie di ente

Come accennato, il quadro normativo delinea una distinzione tra enti *fino a 49* e *dai 50* dipendenti in su. Tale differenza è rinvenibile all'art. 6 del d.m. 132/2022, che, in sintesi, assoggetta gli enti più piccini a un PIAO ridotto che preveda solo - con riferimento alla sezione della programmazione dei fabbisogni di personale (vedasi il comma 3) – "*la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni*".
Tali amministrazioni non dovrebbero quindi inserire nella sezione dei fabbisogni di personale i riferimenti (che restano obbligatori data la persistenza delle diverse norme nell'ordinamento) alla verifica degli spazi assunzionali, alla verifica delle eccedenze di personale, al rispetto dei limiti alla spesa di personale etc.

A nostro parere questa rischia di essere una scelta paradossale, che parrebbe conseguenza di un difetto di coordinamento tra le norme, e che si potrebbe superare solo adottando, **in aggiunta al PIAO**, un atto separato, una *ulteriore* delibera di G.C., nel quale "occuparsi" di tutte quelle fattispecie come si faceva con il precedente PTFP.
Questo, a nostro parere, appare illogico e in conflitto con la *ratio* stessa dell'introduzione del PIAO, ossia la semplificazione, la riduzione degli

adempimenti, la loro unificazione in un solo strumento di programmazione strategica.

Ecco perché la soluzione da noi proposta, e comunque doverosamente rimessa alla valutazione degli enti, è quella di **adottare una sezione dei fabbisogni di personale identica anche per gli enti fino a 49 dipendenti**, condensando in essa, come per quelli di dimensioni maggiori, tutte le informazioni necessarie al corretto assolvimento delle norme vigenti, anche in termini di verifica della capacità di assumere etc.
Con ciò, riteniamo si realizzi una reale semplificazione del processo; in attesa, eventualmente, di indicazioni specifiche da parte degli interpreti istituzionali.
A supporto di questa impostazione si rileva che anche lo schema di PIAO allegato al d.m. 132/2022 non propone alcuna distinzione tra le due tipologie di ente.
Naturalmente, e questo vale per ogni amministrazione, a monte di tutto ciò i dati e le scelte saranno stati utilizzati per implementare il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e il bilancio previsionale, nei quali, come accennato, saranno stati previsti gli stanziamenti necessari a coprire le scelte assunzionali operate.

La scadenza del PIAO, come accennato, **è ordinariamente fissata al 31 gennaio 2023**. Il PIAO è uno strumento che necessariamente *segue* gli atti di programmazione finanziaria.
In caso di rinvio dell'approvazione del bilancio di previsione (*cfr*. art. 8, comma 2, del d.m.), **esso dovrà essere adottato entro i 30 giorni successivi a questo**.

La bozza di sottosezione: istruzioni

La bozza di sottosezione 3.3 da noi elaborata **segue l'impostazione dello schema allegato al d.m. 132/2022**, di modo da ricomprendere tutte le informazioni ivi richieste.
Essa si articola in paragrafi successivi:

- 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;
- 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane (nella quale l'ente individuerà e attesterà il rispetto dei diversi vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché relativa la certificazione del Revisore dei conti);
- 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno (nella quale definire la propria strategia assunzionale in termini qualitativi);
- 3.3.4 Formazione del personale (nella quale definire obiettivi, priorità, strumenti e risorse assegnate alla formazione dei dipendenti).

Come detto, **la bozza è articolata, nei riferimenti alla capacità assunzionale, sul caso tipico dei comuni**.
Le altre tipologie di ente dovranno semplicemente sostituire i propri riferimenti specifici. Ad esempio, per le unioni di comuni, si tratterà dell'art. 1, comma 229, della legge 208/2015 (in relazione al turn-over disponibile) e del comma 562 della legge 296/2006 (in relazione alla spesa di personale).

La bozza è arricchita da ampi *suggerimenti operativi/istruzioni* e da alcuni *esempi*.
Lungi dal voler/poter rappresentare uno schema rigido e immutabile, la bozza ha semplicemente **lo scopo di fornire una traccia di lavoro che può naturalmente essere rivista, integrata e modificata secondo le esigenze dell'ente e le sensibilità dell'operatore**, mantenendo, a nostro parere, a riferimento l'obiettivo della massima semplicità, chiarezza e (quindi) schematizzazione, presupposti per avere un documento chiaro, leggibile, comprensibile.

ALLEGATO
BOZZA SOTTOSEZIONE PIAO FABBISOGNI PERSONALE COMUNI

Il file è reso disponibile in formato Microsoft Word ed è scaricabile dal sito www.bozzaerisposta.it.

Nel prossimo numero in uscita a gennaio 2023

Il calcolo delle facoltà assunzionali dei comuni

Bozza & Risposta

Numero 2022-3 del 15 dicembre 2022
Supplemento al numero 2022-23 di Personale News

Bozza & risposta è una pubblicazione senza periodicità fissa che tratta di aggiornamenti professionali in materia di pubblico impiego ed esce come supplemento a Personale News, periodico registrato in data 16/12/2011 al numero 11/2011 del Registro Stampe e Periodici presso il Tribunale di Mantova - ISSN 2465-2431.
Direttore responsabile: Marco Paini.
Direttore scientifico: Gianluca Bertagna
Coordinamento editoriale: Davide d'Alfonso

Editore e proprietario: Publika S.r.l.
Via Pascoli 3, 46049 Volta Mantovana MN
Tel. 0376/1586860
Sito internet: www.publika.it
E-mail: abbonamenti@publika.it

Distribuzione: vendita esclusivamente per abbonamento

Abbonamento annuale: Euro 400,00 € IVA 4% INCLUSA

Per ordini inviati **entro il 31/12/2022**
l'abbonamento annuale 2023
è in promozione al prezzo di **300 €** (iva 4% inclusa)
anziché 400 €

Richiedi l'abbonamento 2023
https://bozzaerisposta.it/index.php/abbonamento/