



Provincia di Piacenza

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

## **2024-2026**

***Estratto Sezione 3.3 – PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE***

*Approvato con P.P. n. 19 del 05/02/2024*



### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### QUADRO NORMATIVO

Il DL n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 Febbraio 2020, ha introdotto rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province. In particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, attraverso l'inserimento del comma 1-bis che prevede che *“le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

In attuazione di tali disposizioni è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n.49 e con il quale vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022.

L'art. 4 del suddetto Decreto individua i valori soglia di massima spesa di personale per fascia demografica, determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap) come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del suddetto valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva, rapportata alle entrate correnti non superiore al medesimo valore soglia.

In fase di prima applicazione e fino al 31/12/2024 le province possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2019 in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024. Per il medesimo periodo 2022-2024 le province possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022, se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse ai suddetti incrementi percentuali, e fermo restando il limite del valore soglia.

L'art. 7 del medesimo Decreto specifica inoltre che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006.

La Provincia di Piacenza rientra nella fascia b) relativa agli enti con popolazione tra 250.000 e 349.999 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 19,1%.

L'art. 1, c.562 della Legge 30/12/21 n.234 (legge di bilancio 2022) ha abrogato il comma 847 della Legge 27/12/17 n.205, che disponeva il limite, per le province, di ricorrere a personale con rapporti di lavoro flessibile nella misura del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (successivamente innalzata al 50% dal comma 1ter del dell'art. 17 del DL 162/19). A decorrere dal 2022 le province possono assumere personale a tempo determinato nel limite della stessa spesa del 2009. Le assunzioni con contratto di lavoro flessibile si effettuano al di fuori del limite espansivo consentito dal Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pur rientrando nell'ammontare complessivo di spesa di personale da riportare alle entrate ai fini del rispetto del valore soglia.

Le indicazioni normative sopra richiamate si innestano sulla disciplina più generale relativa alla predisposizione del Programma triennale di fabbisogno di personale definita dall'art 6, comma 2, del D.Lgs 165 2001, profondamente modificato dal D.Lgs 75/2017. Tra le principali novità introdotte da quest'ultimo troviamo il progressivo superamento del concetto di "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico basato sui fabbisogni con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi. Nel corso del 2018 sono poi state emanate, in attuazione dell'art. 6 ter. (introdotto dal richiamato decreto legislativo 75/2017) le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" formalizzate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018.

Le Linee di indirizzo prevedono che il Piano, oltre a garantire il rispetto dei vincoli finanziari vigenti deve garantire la coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, e con il ciclo della performance, quindi con le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi individuati nel triennio.

Il Piano deve inoltre individuare le professionalità infungibili, evitare logiche di mera sostituzione, tenere in considerazione le nuove professioni e le competenze professionali innovative e privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che quelle di backoffice. Esso va basato su un'analisi quantitativa e qualitativa che tenga in considerazione anche eventuali parametri ed indicatori basati sull'analisi dei processi o di benchmarking.

Come sopra ricordato, le Linee di Indirizzo esplicitano ulteriormente il superamento del precedente concetto di dotazione organica chiarendo che la stessa è da intendersi come un mero "valore finanziario". Essa pertanto "individua la spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno.....fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente". In concreto quindi "la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali ... non può essere superiore....per le amministrazioni quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge".

Il suddetto articolo 6-ter è stato di recente modificato dall'articolo 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" -convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che ha reso il suo contenuto più incisivo e coerente con le esigenze di sviluppo del PNRR. In sostanza, il testo modificato dell'articolo 6-ter prevede che con decreti di natura non regolamentare sono definite, "nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti".

Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22 luglio 2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale ed entrato in vigore lo scorso 14 settembre, definisce, pertanto le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" che vanno ad aggiornare, integrandole, le precedenti linee guida adottate nel corso del 2018, in particolare, rispetto alla componente connessa alla

programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili (paragrafi 5 e 6), nulla innovando, invece, con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici.

*Nel quadro normativo sopra delineato, dunque, le amministrazioni dovranno individuare il proprio fabbisogno professionale considerando non più esclusivamente le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere). La definizione dei nuovi profili professionali, in linea con la tornata contrattuale 2019-2021 permetterà di superare ulteriormente l'automatismo del turnover: le nuove assunzioni non consisteranno nella sostituzione di vecchie figure con altre identiche, ma guarderanno al futuro, alle nuove competenze che devono sostenere la trasformazione della Pa prevista dal Pnrr. Un processo che si tradurrà, dunque, in una progressiva riduzione delle figure amministrative aspecifiche a favore, ad esempio, di esperti del digitale, di e-procurement, di transizione verde, di project management.*

#### CAPACITÀ ASSUNZIONALI: INDIVIDUAZIONE SPAZI FINANZIARI

Con Provvedimento del Presidente n. 10 del 31/01/2023, è stato approvato in via definitiva il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 contenente la sottosezione 3.3 "Piano triennale dei Fabbisogni". Con successivo Provvedimento del Presidente n. 50 del 08/05/2023 si è disposto un aggiornamento della suddetta programmazione. Nel corso dell'anno 2023 si è data completa attuazione al Piano del fabbisogno di personale 2022, attraverso l'assunzione di n.2 figure dirigenziali, una operante nell'area finanziaria e contabile e l'altra nell'area tecnica. Per quanto **riguarda la programmazione delle assunzioni 2023, confluita all'interno della pianificazione integrata dell'Ente (PIAO), lo stato di attuazione alla data del 1/1/24 è riepilogata nelle tabelle seguenti.**

#### Assunzioni a tempo indeterminato Piano 2023

Area	Profilo	Previsione anno 2023	Stato attuazione procedure al 1/1/2024
ISTR	Istruttore amministrativo contabile	1	Assunzione con decorrenza 1/1/2023
	Geometra / assistente alla manutenzione	2	Assunzione con decorrenza 1/12/2023

#### Assunzioni con rapporto di lavoro flessibile Piano 2023

Area	Figura	2023	Normativa di riferimento	Stato attuazione procedure al 1/1/24
FUNZ	Alta specializzazione con competenze in materia di progettazione strutturale antisismica e normativa sismica – Funzionario Tecnico	1	Art. 110 c. 2 del D.Lgs 267/2000	Rinuncia candidato individuato
FUNZ	Alta specializzazione con competenze in materia di digitalizzazione e transazione digitale – Specialista in sistemi informativi	1	Art. 110 c. 2 del D.Lgs 267/2000	Assunzione con decorrenza 1/11
ISTR	Addetto Stampa	1	Art. 90 del D.Lgs 267/2000	Prorogato contratto in essere fino al 31/10/2024

**GLI SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (ART.33 D.L. N.34/2019)**

**Calcolo spesa massima di personale in base al valore soglia <sup>(1)</sup> e riferita all'ultimo rendiconto approvato:**

Entrate correnti rendiconto 2020	38.499.508,98
Entrate correnti rendiconto 2021	36.289.451,80
Entrate correnti rendiconto 2022	43.057.157,67
media E correnti 2020-2022	39.282.039,48
FCDE assestato 2022	- 419.438,50
<b>media E correnti al netto FCDE</b>	<b>38.862.600,98</b>
<b>Spesa di personale consuntivo 2022</b>	<b>6.147.099,54</b>
<b>Rapporto Spesa di personale / media Entrate al netto FCDE</b>	<b>15,82%</b>

La Provincia di Piacenza si colloca al di sotto del valore soglia del 19,1%, potendo perciò incrementare la spesa di personale sino ad un valore di:

<b>valore soglia</b>	<b>19,10%</b>
<b>Spesa di personale massima in base al valore soglia</b>	<b>7.422.756,79</b>

**(media E correnti al netto FCDE x 19,10%)**

E' possibile **verificare la sostenibilità**, aggiornando il triennio di riferimento delle entrate correnti con cui confrontare la spesa di personale: **sulle entrate del triennio 2021-2023**, assumendo come dato delle Entrate correnti 2023 il valore delle stesse nel bilancio assestato 2023-2025, come da ultima variazione di bilancio di C.P. n.29 del 31/10/23, e **sulle entrate del triennio 2022-2024**, prendendo il dato delle Entrate correnti 2024 dal bilancio preventivo 2024-2026. Applicando alla media delle Entrate correnti così aggiornate la percentuale prevista del 19,10%, si ottiene una previsione di valore soglia di riferimento per i prossimi anni.

**Calcolo spesa massima di personale in base al valore soglia, per anno di riferimento SPESA DI PERSONALE**

	<b>anno 2022</b>	<b>anno 2023</b>	<b>Anno 2024</b>
	<b>(da rendiconto)</b>	<b>(da bilancio assestato)</b>	<b>(da bilancio preventivo)</b>
Entrate correnti anno n-2	38.499.508,98	36.289.451,80	43.057.157,67
Entrate correnti anno n-1	36.289.451,80	43.057.157,67	42.511.393,34
Entrate correnti anno n	43.057.157,67	42.511.393,34	41.434.040,58
media E correnti anni n, n-1, n-2	39.282.039,48	40.619.334,27	42.334.197,20
FCDE assestato anno n	- 419.438,50	- 504.675,27	- 589.513,88
<b>media E correnti al netto FCDE</b>	<b>38.862.600,98</b>	<b>40.114.659,00</b>	<b>41.744.683,32</b>
<b>Spesa di personale anno n</b>	<b>6.147.099,54</b>	<b>6.566.823,96</b>	<b>6.640.254,00 (*)</b>

(\*) comprensiva delle risorse finanziarie programmate per assunzioni 2024

<sup>1</sup> Al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap; non rilevano, nella spesa e nell'entrata, le somme per incentivi funzioni tecniche D.lgs. 50/2016 (Delib.CdC Liguria n.1/2022); con riguardo alle convenzioni di Segreteria generale, in base all'art.3, c.2, DM Interno 21/10/2020, "ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico"; tra la spesa, non rilevano le somme per arretrati contrattuali 2019-2021 (Art.3, c.4-ter, D.L.36/2022, conv. dalla L.79/2022)

<b>Rapporto Spesa di personale / media Entrate al netto FCDE</b>	<b>15,82%</b>	<b>16,37%</b>	<b>15,91%</b>
valore soglia	19,10%	19,10%	19,10%
<b>Spesa di personale massima in base al valore soglia</b>	<b>7.422.756,79</b>	<b>7.661.899,87</b>	<b>7.973.234,51</b>

La sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate, calcolata sulle previsioni assestate 2023 e sulle previsioni di bilancio 2024, determina valori di spesa massima di personale superiori ai dati del rendiconto 2022. Occorre tuttavia tenere conto dell'incremento massimo previsto in fase di prima applicazione del DM 11/01/2022, che risulta inferiore all'ammontare calcolato nel rispetto del valore soglia.

#### Calcolo spesa massima di personale in base all'incremento rispetto al 2019

<b>Spesa di personale consuntivo 2019</b>	5.336.862,63	
Spesa massima potenziale di personale 2022	6.510.972,41	+22% rispetto al 2019
Spesa massima potenziale di personale 2023	6.617.709,66	+24% rispetto al 2019
<b>Spesa massima potenziale di personale 2024</b>	<b>6.671.078,29</b>	<b>+25% rispetto al 2019</b>

#### Spazi finanziari per assunzioni con rapporto di lavoro flessibile (Art.9, c.28 D.L. 78/2010)

Spesa per assunzioni flessibili 2009 = limite di spesa	301.088,00
Risorse già utilizzate per rapporti in essere anno 2024	80.966,54
<b>Disponibilità residua</b>	<b>220.121,46</b>

(\*) al netto degli incrementi contrattuali rispetto al 2009

Le assunzioni con contratto di lavoro flessibile si effettuano al di fuori del limite espansivo consentito dal Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pur rientrando nell'ammontare complessivo di spesa di personale da rapportare alle entrate ai fini del rispetto del valore soglia. La successiva definizione del piano assunzioni terrà nel dovuto conto questo ulteriore limite.

Le risorse finanziarie **programmate all'interno del D.U.P. 2024-2026** per nuove assunzioni negli anni 2024-2025-2026 sono evidenziate nella tabella seguente e rientrano nel rispetto dei limiti di spesa, sopra descritti.

#### Programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale 2024-2026

<b>componenti di spesa rilevanti D.M 11/1/22</b>	2024	2025	2026
Spesa personale in servizio (comprensiva degli incrementi contrattuali 2022-2024 a regime)	6.415.254,00	6.430.025,00	6.273.025,00
Limite di spesa DM 11/01/2022	6.671.078,29	7.422.756,79	7.422.756,79
	+25% spesa 2019	VS da rend.2022	VS da rend.2022
<b>margin</b>	<b>255.824,29</b>	<b>992.731,79</b>	<b>1.149.731,79</b>
Risorse per nuove assunzioni 2024	225.000,00	350.000,00	350.000,00
Risorse per nuove assunzioni 2025		165.000,00	280.000,00
Risorse per nuove assunzioni 2026			35.000,00
<b>Totale risorse finanziarie programmate per nuove assunzioni</b>	<b>225.000,00</b>	<b>515.000,00</b>	<b>665.000,00</b>

---

## STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO 2024-2026

La Provincia, nell'ultimo quinquennio, ha avviato una consistente azione di reclutamento di risorse, operando non in una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di costante revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi, in coerenza con gli orientamenti strategici individuati e precisamente:

- acquisire i profili e le competenze necessarie a rafforzare le potenzialità dell'Ente sia nelle fasi di programmazione, progettazione e controllo delle attività e degli interventi, privilegiandoli rispetto a quelli meramente esecutivi, sia nella realizzazione di progetti strategici e innovativi per l'Ente e per il territorio
- privilegiare il potenziamento delle funzioni di servizio al territorio e di programmazione territoriale, con particolare attenzione alle competenze tecniche, in una prospettiva che vede la provincia come motore essenziale per il rafforzamento del sistema infrastrutturale dei territori;
- tenere in considerazione le nuove professioni e le competenze professionali innovative, in un'ottica tendente all'efficienza, allo snellimento burocratico-organizzativo, alla transizione digitale nel rispetto degli obiettivi indicati dal Pnrr;
- individuare e assicurare la disponibilità delle professionalità infungibili;
- sviluppare il ruolo dell'Ente quale "casa dei comuni", prevedendo le professionalità necessarie a fungere da snodo di una vera e propria "rete di supporto gestionale ai comuni", con riferimento alle funzioni caratterizzate da maggiori potenzialità nell'operare a livello di area vasta: stazione unica appaltante per gli enti locali del territorio, progettazione ed esecuzione delle opere pubbliche per conto degli stessi, informatica, progettazione europea e accesso ai fondi strutturali, reclutamento e formazione professionale dei dipendenti, programmazione finanziaria, pianificazione urbanistica.

In continuità con tale approccio, il DUP 2024-2026 ha a sua volta ribadito la necessità che la programmazione triennale del fabbisogno sia accompagnata da una verifica dell'assetto macro-strutturale e del regolamento di organizzazione dell'Ente e da un loro eventuale aggiornamento sulla base dei seguenti criteri:

- snellezza delle linee gerarchiche;
- razionalizzazione dei processi,
- adattabilità al lavoro per progetti ed in team,
- valorizzazione del coinvolgimento e della responsabilizzazione dei dipendenti.

L'acquisizione di nuove risorse di personale dell'esterno avverrà sulla base di un approccio "**competency based**". Quindi sarà definita sulla base della preventiva individuazione dello scostamento tra fabbisogno e dotazione di competenze necessarie a supportare adeguatamente la missione e i programmi dell'Ente.

Particolare attenzione sarà poi posta nell'assicurare le condizioni di contesto organizzativo più idonee per l'attuazione, nel rispetto dei tempi previsti e dei cronoprogrammi attuativi, degli interventi finanziati da risorse PNRR, PNC e PA digitale per i quali la Provincia di Piacenza è **soggetto attuatore** (per l'elenco dettagliato si rinvia al DUP 204-2026 par. 2.3.4). L'attuazione di tali interventi è coordinata dal Direttore generale, in quanto soggetto apicale cui sono ricondotte le attività di programmazione direzionale e di alta direzione e coordinamento dell'attività gestionale. Il Direttore Generale, inoltre, nel suo ruolo di RTD, cura direttamente l'attuazione dell'intervento PNRR -PA DIGITALE "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – integrazione di SPID CIE".

## OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

L'acquisizione di nuove risorse di personale dell'esterno rappresenterà solo una delle azioni sviluppate per dotare l'ente del patrimonio di competenze necessarie a supportare adeguatamente la propria missione. Essa sarà infatti accompagnata sinergicamente dall'utilizzo di altre leve:

- la costante ricognizione del quadro di competenze necessarie all'azione dell'Ente;
- l'analisi e l'implementazione delle competenze disponibili sia attraverso attività di formazione ed aggiornamento, sia, in un'ottica di valorizzazione del personale, con applicazione degli istituti previsti dal contratto di settore, come ad esempio, attivando percorsi di progressioni tra aree;
- un'attività di revisione e aggiornamento dei profili professionali che, nel quadro del contratto nazionale recentemente sottoscritto, dovrà portare al superamento di una concezione burocratico formale degli stessi in termini di compiti rigidamente definiti e standardizzati o genericamente amministrativi, per approdare a nuove figure specifiche, definite nei termini delle competenze utili e necessarie a sostenere le transizioni amministrativa, digitale e ambientale ( esperti digitali, dell'e-procurement, di project management, di transizione ecologica ....).

## PREVISIONE ASSUNZIONI 2024-2026

Gli orientamenti sopra delineati, tenuto conto delle indicazioni formulate dai dirigenti e della sintesi operata dal direttore generale, nonché alla luce degli esigui spazi finanziari che, anche in un'ottica prudenziale, possono essere considerati disponibili per il prossimo triennio, compongono il quadro delle assunzioni previste e di seguito elencate, nel quale si è anche tenuto conto delle opportunità, consentite dall'ultimo contratto nazionale di comparto e dal relativo contratto decentrato, di **valorizzazione le conoscenze e le competenze del personale interno mediante passaggi tra le aree di inquadramento.**

In coerenza con quanto previsto dalla *Programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale 2024-2026*, parte integrante del DUP, e sulla base delle considerazioni sopra esposte, di seguito si riporta il quadro delle **assunzioni a tempo indeterminato previste per il triennio 2024-2026:**

Area	Profilo/competenze	2024	2025	2026
<b>Operatori esperti</b>	Cantoniere	2	1	1
<b>Istruttori</b>	Istruttore amministrativo	2 - (di cui 1*)	1	
	Istruttore contabile		1	
	Geometra / assistente alla manutenzione	1	1	
	Istruttore tecnico impianti	1		
	Addetto stampa	1		
	Agente Polizia Provinciale	2	1	
<b>Funzionari ed E.Q.</b>	Funzionario contabile	3 - (di cui 2*)		
	Funzionario tecnico	2	2 - (di cui 1*)	
	Funzionario Polizia Provinciale	1*	1*	
	Esperto analisi economiche e statistiche		1	
<b>Dirigenti</b>	Area amministrativa	1**		
<b>Dirigente/Direttore Dipartimento D.L. 105/2023</b>	Direttore Generale preposto all'attuazione progetti PNRR	1 (mantenimento in servizio)		

(\*) progressione tra Aree

(\*\*) procedura concorsuale già avviata

Le figure sopra individuate saranno ricondotte, in un'ottica di valutazione delle competenze, ai profili professionali scaturenti dall'analisi in corso, volta alla razionalizzazione e implementazione dei profili medesimi.

		<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
	Totale spesa (**)	239.525,53	543.901,28	704.947,63
	<b>Totale spesa soggetta al limite</b>	<b>224.527,12</b>	<b>509.843,72</b>	<b>660.805,80</b>
	<b>Risorse programmate in DUP</b>	225.000,00	515.000,00	665.000,00
	<b>Spazi assunzionali da DM</b>	255.824,29	992.731,79	1.149.731,79

(\*\*) la spesa di ciascuna annualità comprende le assunzioni a regime degli anni precedenti

Si precisa che la spesa è stata conteggiata considerando un numero medio di mensilità pari a 6 per le assunzioni 2024 (e a regime negli anni successivi); per le assunzioni 2025 e 2026 sono state considerate 5 mensilità. La spesa del Direttore Generale preposto all'attuazione dei progetti PNRR risulta già prevista negli stanziamenti di personale del triennio 2024-26.

Per il reclutamento delle figure previste - ai sensi della Legge n.56/2019, art. 3, comma 8, come modificato dal D.L. 9/6/2021 n. 80, convertito, con modificazioni, con Legge 6/8/2021, n. 113 - il direttore generale potrà valutare, di volta in volta, in ottemperanza al quadro normativo vigente in materia, la facoltà di attivare preventive procedure di mobilità volontaria (stante il prolungamento a tutto l'anno 2024 della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della legge 56/2019), nonché l'eventuale utilizzo di graduatorie concorsuali di altri Enti per analoghi profili professionali e secondo una disciplina che verrà individuata.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3 bis del D.L. 80/2021, convertito in Legge 113/2021, la Provincia potrà utilizzare gli elenchi di idonei che si renderanno disponibili a seguito delle relative procedure selettive, così come previsto dal PP 128 del 4/11/2022 ad oggetto "Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali. Attivazione delle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione di cui all'art. 3 bis d.l.80/2021".

Richiamate le strategie di copertura sopra delineate, l'Ente intende inoltre avvalersi della facoltà prevista dall'art. 11, comma 1, decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137, mediante il trattenimento in servizio del Direttore Generale, fino al 31 dicembre 2026, data la sua determinante rilevanza per l'attuazione degli interventi PNRR affidati alle strutture cui è preposto e la cui spesa risulta già prevista negli stanziamenti di personale del triennio 2024-26, non comportando pertanto variazioni nelle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

## RISPETTO DEL VALORE SOGLIA E VERIFICA DELLA COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DI BILANCIO

La spesa di personale riferita ai dipendenti in servizio alla data del 01/01/2024 risulta così composta (si fa riferimento ai componenti di spesa rilevanti ai sensi del D.M. 11/01/2022 <sup>(2)</sup>):

<b>Spesa di personale da BILANCIO DI PREVISIONE</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Macroagg. 01 – Retribuzioni, altre spese personale, contributi (1)	6.240.254,00	6.070.025,00	5.913.025,00
01.09.01 Rimborso spese personale	80.000,00	80.000,00	80.000,00
Rinnovi contrattuali (IVC maggiorata, Legge Bilancio'24) (2)	95.000,00	110.000,00	110.000,00
Ulteriore beneficio contrattuale alla sottoscrizione del CCNL 22-24, a regime (2)		170.000,00	170.000,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>6.415.254,00</b>	<b>6.430.025,00</b>	<b>6.273.025,00</b>

(1) al netto dei capitoli per incentivi funzioni tecniche

(2) stanziati nel fondo acc.to per rinnovi contrattuali

Il valore soglia risulta rispettato con riferimento al triennio, considerando sia le risorse stanziare nel bilancio preventivo che l'effettivo utilizzo del fondo piano occupazionale per l'attuazione del presente Piano del fabbisogno 2024-2026. Risulta altresì rispettata la condizione prevista dall'art.5 del DM 11/1/22, riferita all'incremento massimo di spesa per l'anno 2024, rispetto al 2019; in un'ottica prudenziale, per gli anni 2025-2026 la programmazione di nuove assunzioni si è comunque assestata su valori finanziari che consentono un significativo margine rispetto al valore soglia.

<b>componenti di spesa rilevanti D.M 11/1/22</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Spesa personale in servizio (comprensiva degli incrementi contrattuali 2022-2024 a regime)	6.415.254,00	6.430.025,00	6.273.025,00
Risorse per nuove assunzioni 2024	224.527,12	423.737,01	423.737,01
Risorse per nuove assunzioni 2025		86.106,71	225.071,53
Risorse per nuove assunzioni 2026			11.997,27
<b>Totale spesa</b>	<b>6.639.781,12</b>	<b>6.939.868,72</b>	<b>6.933.830,80</b>
Limite di spesa DM 11/01/2022	6.671.078,29	7.422.756,79	7.422.756,79

+25% spesa 2019  
(ART.5 DM 11/1/22)

VS da rend.2022  
(ART.4 DM 11/1/22)

VS da rend.2022  
(ART.4 DM 11/1/22)

Si evidenzia di seguito la coerenza tra la spesa prevedibile, per ciascun esercizio finanziario, conseguente all'attuazione del piano del fabbisogno, con gli stanziamenti previsti a bilancio, come risulta dal prospetto seguente.

<b>(spesa complessiva – compreso Irap)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Stanziamento fondo acc.to piano occupazionale	240.000,00	550.000,00	710.000,00
Spesa attuazione Piano fabbisogno 2024-2026	239.525,53	543.901,28	704.947,63
<i>media mesi servizio annualità di assunzione</i>	<i>6 mesi</i>	<i>5 mesi</i>	<i>5 mesi</i>

<sup>2</sup> Al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap; non rilevano, nella spesa e nell'entrata, le somme per incentivi funzioni tecniche D.Lgs. 50/2016 (Delib.CdC Liguria n.1/2022); con riguardo alle convenzioni di Segreteria generale, in base all'art.3, c.2, DM Interno 21/10/2020, "ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico"

## Rispetto degli ulteriori limiti di spesa

### **Limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006**

Il presente limite, calcolato con le modalità definite dalla normativa del 2006 sulla spesa di personale, risulta rispettato con un margine del 24,7%, margine destinato a migliorare negli anni a venire, in quanto la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato, derivante dall'attuazione della nuova disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, non rileva ai fini del rispetto di tale limite di spesa (art.7 D.M. 11/01/2022).

#### **Art.1, c.557quater Legge 296/2006**

<b>Importo limite (media spesa 2011-2013, decurtata dai trasferiti)</b>	<b>7.463.794,43</b>
<b>Spesa preventivo 2024 (Macro 01 + 09.01 + Irap)</b>	7.089.254,00
oneri riespansione part-time e rientri aspettative	228.000,00
destrarre f.do rotazione e rimborsi per incentivi	- 385.500,00
destrarre rimborsi personale su funzioni non fondamentali	- 280.000,00
destrarre costo personale categorie protette	- 250.000,00
destrarre oneri rinnovi contrattuali 16-18	- 150.000,00
destrarre oneri rinnovi contrattuali 19-21	- 185.000,00
destrarre costo assunzioni 2022 dm 11/01/22	- 448.215,48
<b>Spesa 2024 assoggettata al limite</b>	<b>5.618.538,52</b>

**-24,7%**

#### **Art.9, c.28 D.L. 78/2010 (lavoro flessibile)**

<b>Importo limite - 100% spesa anno 2009</b>	<b>301.088,00</b>
Spesa 2024 da Bilancio di previsione	80.966,54

**-73,11%**

Il numero di dipendenti conseguente all'attuazione del piano risulta ampiamente coerente con il parametro fissato dal Ministero dell'Interno con il decreto 18 novembre 2020 "Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022". Infatti, a fronte di un parametro pari a 724 abitanti per dipendente, risulterà un valore pari a 1739 per abitanti per dipendente.

### 3.3.3 Formazione del personale

La formazione del personale rappresenta un elemento strategico e abilitante del cambiamento all'interno di ciascun Ente, anche nell'ottica della riqualificazione del personale in servizio.

È importante definire quelle che sono le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale per poter disporre delle professionalità necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

L'investimento sullo sviluppo della conoscenza e quindi della competenza delle risorse umane rappresenta il mezzo per assicurare l'arricchimento professionale dei dipendenti e, al contempo, per stimolarne la motivazione.

Il ciclo formativo deve pertanto tendere alla valorizzazione delle risorse e al conseguente miglioramento della qualità dei processi organizzativi interni.

#### Cenni normativi

La programmazione e la gestione delle attività formative devono tenere conto delle differenti disposizioni normative che regolano la materia e che, nel corso degli anni, hanno costituito la base di partenza per la predisposizione di piani formativi mirati allo sviluppo delle risorse umane.

In primis il Testo **Unico sul Pubblico Impiego, D.lgs. 165/2001, all'art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la *"migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti"*;

La contrattazione collettiva è intervenuta con gli **artt. 54 e 55 del CCNL del personale degli Enti locali 2019-2021 del 16 novembre 2022**, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come *"metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni"*;

Mira a sviluppare le competenze necessarie ad affrontare le sfide dell'innovazione, a partire da quella digitale, la **Direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo. Firmata il 23 marzo 2023**, in occasione del lancio del nuovo portale della formazione **Syllabus**, l'atto di indirizzo promuove la pianificazione della formazione e lo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Sottolinea la centralità della formazione il **Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici"** che sancisce, all'**art.15 comma 7.** *"Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, in coerenza con il programma degli acquisti di beni e servizi e del programma dei lavori pubblici di cui all'articolo 37, adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture."*

Ci sono poi disposizioni normative che disciplinano la c.d. **formazione obbligatoria** (anticorruzione, trasparenza, trattamento dati personali, codice di comportamento, sicurezza, informatizzazione)

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**), che 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: un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità e un 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 Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62**, come modificato dal **Decreto Del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81** il cui **art.15, al comma 5**, sancisce che *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*; e al **comma 5 bis** all'articolo 15, dopo il comma 5 è stato inserito il seguente: **«comma 5-bis.** *Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.»*

**Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679** il quale prevede, all'articolo 32, 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, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 *“Formazione informatica dei dipendenti pubblici”* prevede che: *“1. 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. 1-bis. 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**”*;

Infine 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”** il quale 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: A) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; B) 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. ...”*.

## RENDICONTAZIONE ATTIVITÀ FORMATIVA SVOLTA NEL TRIENNIO 2021-2023

Nel triennio trascorso, gli interventi formativi possono essere riassunti nelle seguenti tabelle riepilogative come da classificazione da conto annuale:

<b>2021</b>	
<b>AREA TEMATICA</b>	<b>N. Partecipanti*</b>
Finanza, contabilità e tributi***	150
Trasparenza e anticorruzione***	149
Sicurezza	56
innovazione digitale	30
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	
Appalti e contratti	54
Personale	133
Politiche sociali ed educative	
Attività economico produttive	18
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere ..)	24
FORMAZIONE EROGATA	GG
<b>giorni complessivi di formazione</b>	<b>278</b>

\*Nel numero di partecipanti può essere ricompreso più volte lo stesso nominativo

\*\*\* Le tematiche relative alla materia contabile (nuovo ordinamento contabile, documenti di programmazione ecc.) e all'anticorruzione e alla trasparenza sono state oggetto di diversi interventi formativi che hanno coinvolto la generalità dei dipendenti anche sotto forma di c.d. "pillole" della durata di 40'

<b>2022</b>	
<b>AREA TEMATICA</b>	<b>N. Partecipanti</b>
Appalti e contratti	19
attività economico produttive	52
Finanza, contabilità e tributi	19
innovazione digitale	127
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	17
Personale	16
Sicurezza	153
Trasparenza e anticorruzione	72
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere..)	8
FORMAZIONE EROGATA	GG
<b>giorni complessivi di formazione</b>	<b>400</b>

Nel corso del 2022 è stato acquistato, per il triennio 2022-2024, un servizio di Piattaforma formativa on demand, per la somministrazione di corsi in modalità asincrona, per la quale sono stati individuati contenuti obbligatori da seguire entro l'anno:

<b>2022 PIATTAFORMA FORMAZIONE ON DEMAND</b>	
<b>AREA TEMATICA</b>	<b>N. Partecipanti</b>
Appalti e contratti	5
Finanza, contabilità e tributi	100
Innovazione digitale	1
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	1
Personale	100
Trasparenza e anticorruzione	182
FORMAZIONE EROGATA	GG
<b>giorni complessivi di formazione</b>	<b>328</b>

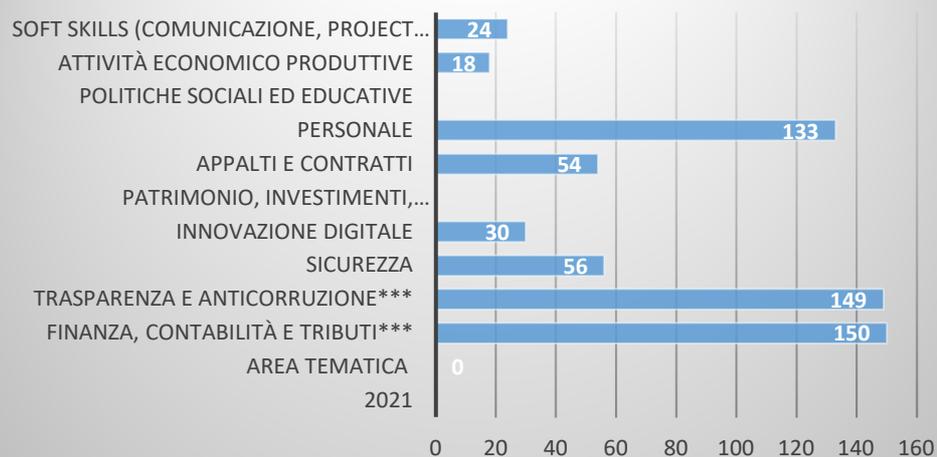
<b>2023</b>	
<b>AREA TEMATICA</b>	<b>N. Partecipanti</b>
Appalti e contratti	152
Attività economico produttive	21
Finanza, contabilità e tributi	12
Innovazione digitale	7
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	14
Personale	45
Sicurezza	58
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere ... )	111
Trasparenza e anticorruzione	58
Totale complessivo	478
FORMAZIONE EROGATA	GG
<b>giorni complessivi di formazione</b>	<b>561</b>

## 2023 PIATTAFORMA FORMAZIONE ON DEMAND

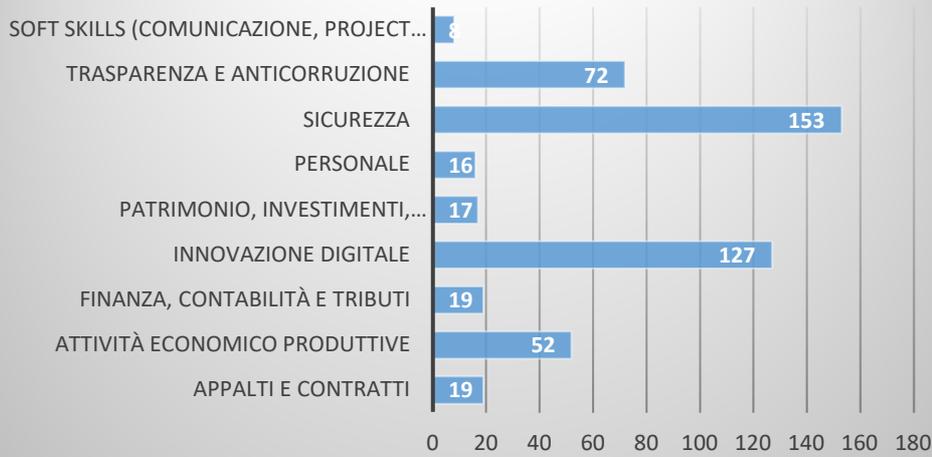
AREA TEMATICA	N. Partecipanti
Appalti e contratti	1
Finanza, contabilità e tributi	92
Trasparenza e anticorruzione	204

FORMAZIONE EROGATA	GG
giorni complessivi di formazione	223

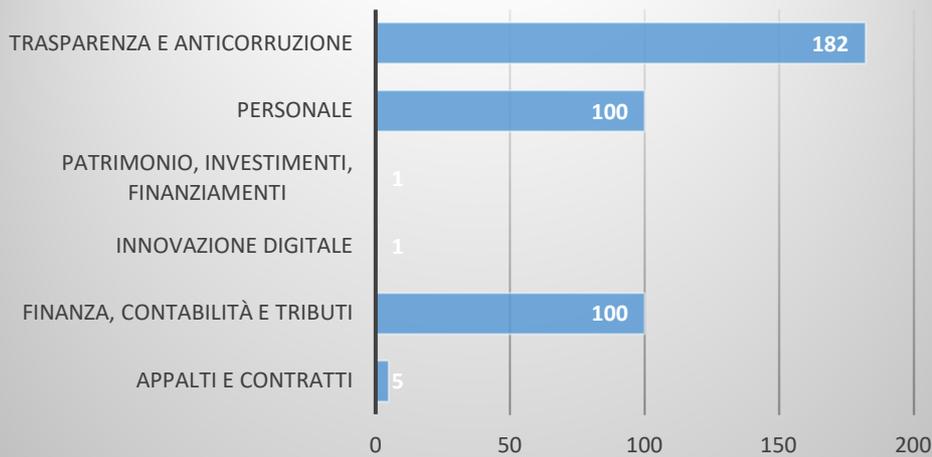
## 2021



## 2022

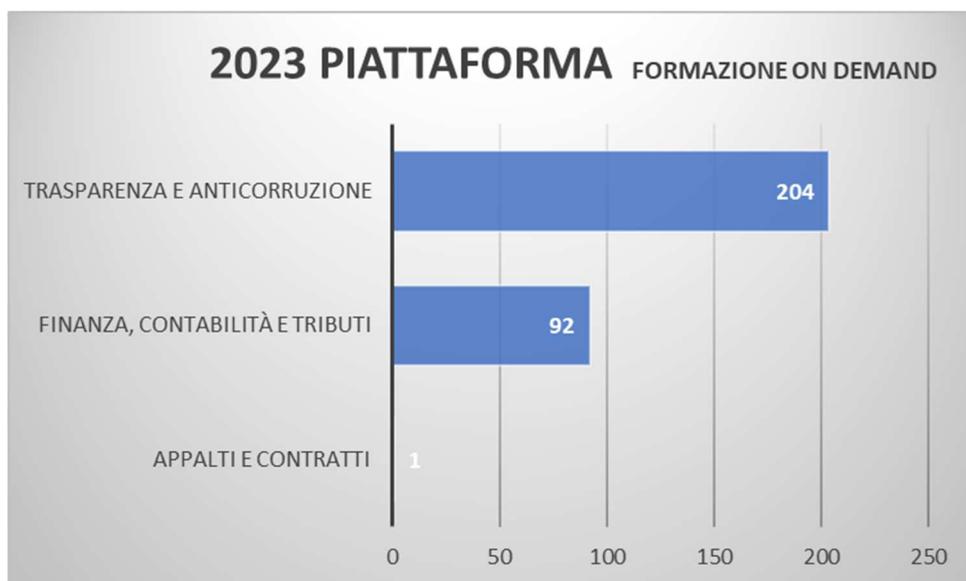


## 2022 PIATTAFORMA FORMAZIONE ON DEMAND



## 2023





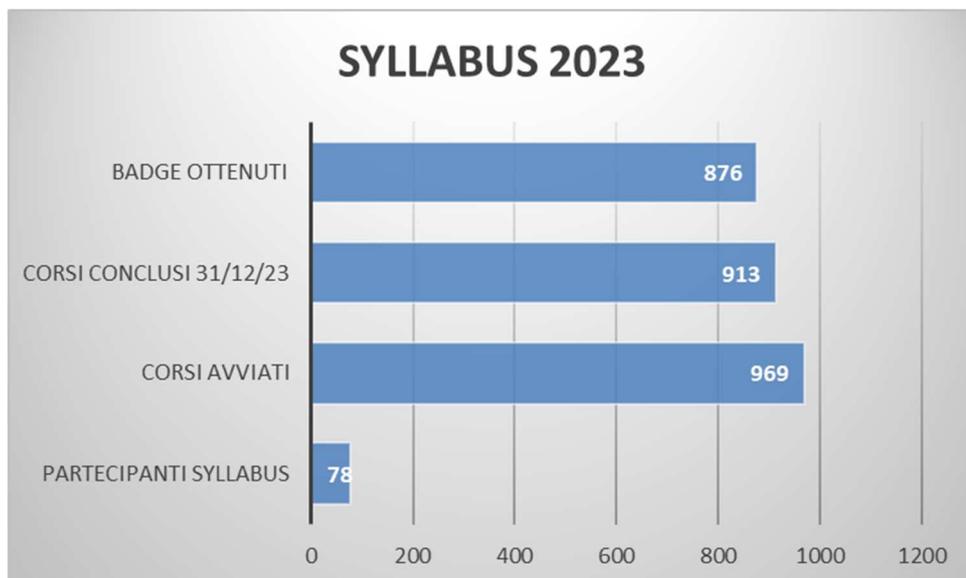
## SYLLABUS: La piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA per sviluppare le competenze

Entro il 30 giugno, come tutte le Amministrazioni Pubbliche, la Provincia ha aderito alla piattaforma di formazione Syllabus, assegnando attività di formazione digitale ad **almeno il 30% del personale** entro il **2023**, percentuale che dovrà, secondo la Direttiva in premessa, aumentare fino **al 55% entro il 2024 e fino al 75% entro il 2025**.

Le aree tematiche da catalogo on line sono le seguenti:

1. Competenze digitali per la PA (non necessitano di specifica assegnazione sono presenti di default. Tot 24 h comprende i seguenti mini corsi : Gestire dati, informazioni e contenuti digitali, Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione, Proteggere i dispositivi, Conoscere l'identità digitale Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale, Produrre, valutare e gestire documenti informatici, Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA, Proteggere i dati personali e la privacy, Erogare servizi on-line, Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale, Conoscere gli Open Data )
2. La trasformazione sostenibile per gli enti territoriali;
3. La trasformazione sostenibile per la PA
4. Il nuovo codice dei contratti pubblici
5. Cybersicurezza sviluppare consapevolezza nella PA

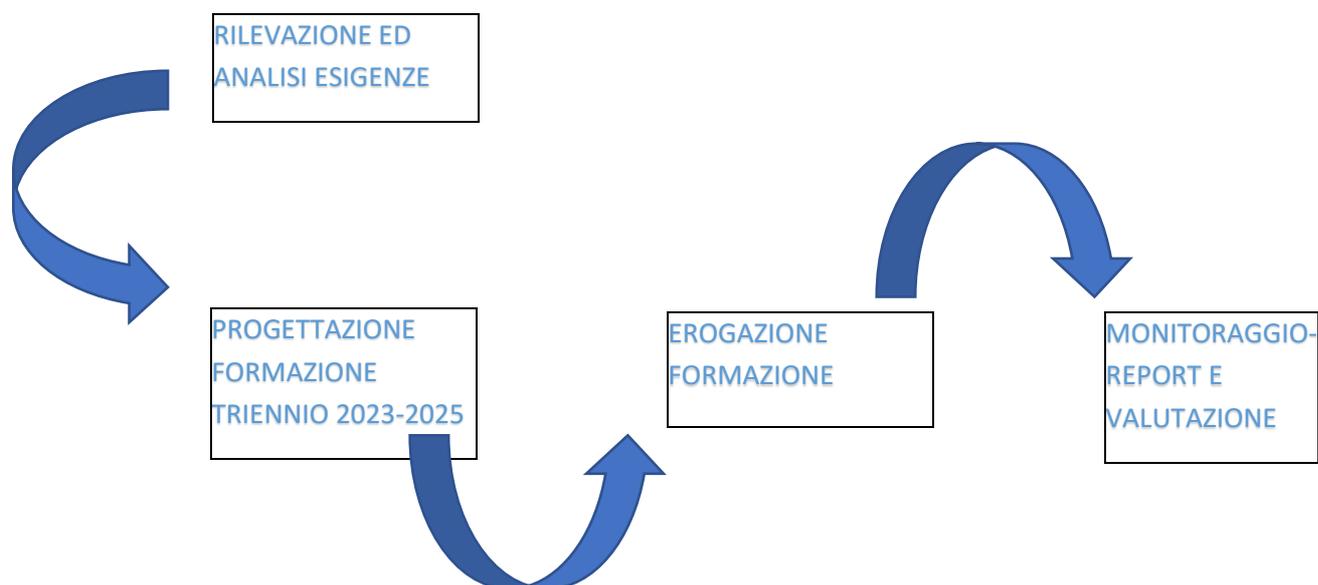
Di seguito un'analisi dell'attività del 2023 sulla Piattaforma della Funzione Pubblica:



#### ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO- RILEVAZIONE ESIGENZE

Il “ciclo della formazione” della Provincia di Piacenza risulta scomponibile nelle seguenti fasi:

- 1) Rilevazione e analisi dei fabbisogni (Direzione Generale-Dirigenza);
- 2) Progettazione ed erogazione (Ufficio Formazione);
- 3) Monitoraggio/reportistica e valutazione (Ufficio Formazione - dipendenti)



---

## PROGRAMMAZIONE FORMATIVA PER IL TRIENNIO 2024-2026

Relativamente al triennio 2024-2026 sono state individuate n.4 macro-classi tematiche: OBBLIGATORIA-TECNICO/SPECIALISTICA-LAVORO AGILE-TRASVERSALE con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente adeguate opportunità formative.

Specifiche sezioni del Piano sono inoltre dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP).

Tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sarà trattata esaustivamente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Sicurezza sul lavoro
- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale / Transizione digitale

Una particolare attenzione, a partire dall'anno 2023, è stata data alla formazione sul nuovo codice dei contratti di cui al **Dlgs 36/2023** che prevede che "Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, in coerenza con il programma degli acquisti di beni e servizi e del programma dei lavori pubblici di cui all'articolo 37, adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture".

Nel corso del 2023 sono stati organizzati due eventi formativi (a maggio e a dicembre) con le prime analisi. Altre 2 giornate sono programmate per inizio 2024.

A questo seguirà una particolare attenzione al tema attraverso una formazione continua anche mediante acquisti a catalogo, Piattaforma Syllabus (che prevede una apposita sezione) e Piattaforma on demand.

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

Per i neoassunti è prevista la predisposizione di un percorso ad - hoc che consenta un inserimento ottimale consistente in:

- Competenze di base degli applicativi-software utilizzati nell'ente;
- Office 365 base;
- Formazione obbligatoria.

## SICUREZZA SUL LAVORO

Relativamente alla formazione ex D.lgs n.81, a partire dall'anno 2022, la stessa è stata effettuata, con la supervisione e il coordinamento dell'RSPP, tramite l'ausilio di fornitore qualificato esterno. Per il triennio sono state individuate le seguenti esigenze, fatte salvo integrazioni e/o rettifiche dovute ad eventuali modifiche al Piano del Fabbisogno:

PIANO FORMATIVO FORMAZIONE SICUREZZA TRIENNIO 2024 - 2026					
TIPOLOGIA CORSO	DURATA CORSO	PERSONALE COINVOLTO	2024	2025	2026
Aggiornamento primo soccorso per aziende di gruppo A	6 h	Personale della squadra di primo soccorso	0	16	0
Formazione e Addestramento all'utilizzo di DPI di III categoria	4 h	Personale addetto manutenzione strade	2	2	2
Corso formazione generale lavoratori neoassunti	4 h	Personale neo assunto	5	5	5
Corso formazione specifica lavoratori neoassunti aziende rischio medio	8 h	Personale neo assunto	5	5	5
Corso utilizzo motosega	4 h	Personale addetto manutenzione strade	2	18	10
Corso aggiornamento addetti antincendio rischio medio	5 h	Personale della squadra antincendio	0	19	0
Corso antincendio rischio medio	8 h	Nuovo personale addetto alla squadra antincendio	0	0	5
Corso primo soccorso per aziende di gruppo A	16 h	Nuovo personale addetto alla squadra di primo soccorso	0	0	5
Corso aggiornamento per lavoratori	6 h	Tutto il personale	39	7	30
Corso aggiornamento Dirigenti/preposti	6 h	Dirigenti/E.Q.	0	0	0
Corso base per Dirigenti/preposti	16 h	Dirigenti/E.Q.	0	0	0
Corso di aggiornamento per lavoratori addetti alle attività di apposizione e rimozione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico	6 h	Personale addetto manutenzione strade	3	0	12
Corso di aggiornamento per lavoratori preposti alle attività di apposizione e rimozione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico	6 h	Personale addetto manutenzione strade	6	0	0
Corso per lavoratori addetti alle attività di apposizione e rimozione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare	8 h	Personale addetto manutenzione strade	3	2	2
Corso per preposti addetti alle attività di pianificazione, controllo e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza	12 h	Personale addetto manutenzione strade	0	2	2
Corso rumore e vibrazioni			18	0	0
Defirillatore			25	0	25

#### ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA-CODICE DI COMPORTAMENTO

Diverse novità si sono susseguite nel corso del 2023 sul tema dell'anticorruzione nelle pubbliche amministrazioni: **il PNA 2022**, approvato definitivamente all'inizio del 2023 (recante anche aspetti rilevanti sugli interventi del PNRR e sui decreti di

semplificazione); le modifiche del **DPR n. 62/2013**, in materia di codice di comportamento (**DPR n. 81/2023**); la trasparenza, con il nuovo applicativo per il monitoraggio e le attestazioni; le novità in materia di Whistleblowing, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 e del relativo **d.lgs. n. 24/2023**.

Non possono trascurarsi, inoltre, gli inevitabili riflessi, su queste tematiche, del nuovo codice dei contratti pubblici, **d.lgs. n. 36/2023**.

Rispetto a tali argomenti e alle connesse opportunità di aggiornamento e sviluppo delle strategie di prevenzione del rischio in ogni amministrazione, la Provincia di Piacenza ha organizzato, in collaborazione con la Lega dei Comuni, un corso ad oggetto **CORSO FORMATIVO ONLINE IN MATERIA DI PREVENZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE E ILLEGALITÀ** con l'intento di fornire, ai dipendenti della Provincia e ai comuni aderenti all'iniziativa, un quadro delle novità più importanti, ma, soprattutto, di formulare ipotesi concrete di gestione della materia, in una logica di efficacia, ma anche, per quanto possibile, di semplicità.

Anche per il triennio 2024-2024 sono previsti interventi formativi aperti agli altri enti del territorio a tema anticorruzione.

In occasione della modifica del **DPR 62/2013**, "**Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici**", ad opera del **DPR 81/2023** è stata fornita adeguata informativa a tutti i dipendenti che hanno ricevuto il nuovo testo del D.P.R. n.62/2013 -in vigore dal **14/07/2023** - e un testo coordinato con le modifiche apportate dal D.P.R. n. 81/2023.

La formazione relativa al codice di comportamento è una formazione continua attivata anche mediante l'ausilio della Piattaforma formativa.

Con Provvedimento del Presidente N. **68 del 28/06/2023** ad oggetto **ADESIONE AL PROGETTO "WHISTLEBLOWING PA" PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DEGLI ILLECITI E TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA ILLECITI** la Provincia di Piacenza ha aderito al progetto "Whistleblowing PA" promosso da "Transparency International Italia" e il "Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali" approvando il documento recante "Aggiornamento alla procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità. Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd whistleblower)". Per l'anno 2024 è prevista una formazione *ad hoc* sull'utilizzo del Portale.

Nell'ambito del Protocollo d'intesa tra Provincia di Piacenza e Guardia di Finanza si è evidenziata la necessità di approfondire: la normativa antiriciclaggio, con particolare riguardo all'applicazione dell'**art. 10, del d.lgs. n. 231/2007 (cd. Decreto antiriciclaggio)** ed ai conseguenti obblighi in capo alla Pubblica Amministrazione, di cui sono parte Provincia e Comuni, comportanti la mappatura delle attività a rischio di riciclaggio, la valutazione del livello di esposizione del rischio di riciclaggio, l'individuazione delle misure di mitigazione; gli indicatori di anomalia e di rischio nelle procedure di affidamento; cenni sulle attività di controllo della Guardia di Finanza.

Pertanto, è stato organizzato a fine anno un incontro formativo aperto a tutti i dipendenti e ai comuni aderenti all'iniziativa, ad oggetto: **LA VIGENTE NORMATIVA ANTIRICICLAGGIO (D.LGS. 231/2007). PROFILI DI INTERESSE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**".

Nel corso del triennio si proseguirà sul tema dell'antiriciclaggio con una serie di incontri formativi dedicati.

Relativamente all'ambito trasparenza verrà approntata una formazione *ad hoc* in particolare sugli obblighi di pubblicazione con focus su bandi di gara e contratti.

## GDPR

Il tema del trattamento dei dati personali è fondamentale e l'ente, relativamente al Regolamento UE 2016/679 sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (GDPR), ha istituito nel 2019 una Unità di progetto per garantire gli adempimenti relativi; nel 2021 la stessa è stata ampliata per potenziare l'organismo di riferimento per il DPO(Data Protection Officer) o Responsabile per la Protezione dei Dati (RPD),e per favorire il collegamento tra questo e

gli uffici interni al fine di meglio supportare l'organizzazione nell' applicazione della normativa conformandosi alle soluzioni individuate dallo stesso.

La formazione riveste una primaria importanza ed è prevista come obbligatoria all'interno della Piattaforma di formazione on demand per tutti i dipendenti.

#### TRANSIZIONE DIGITALE

Il tema della transizione digitale costituisce il "core" della Piattaforma Syllabus che prevede percorsi dedicati con i moduli "Competenze digitali per le PA" e "Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA". Il Syllabus "Competenze digitali per la PA" descrive le conoscenze e le abilità di base richieste ad un qualsiasi dipendente pubblico, ad eccezione degli specialisti IT (Information Technology), per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione italiana.

Nel triennio 2024-2025 è prevista l'estensione della formazione secondo le indicazioni della Direttiva ministeriale.

#### FORMAZIONE TRASVERSALE

Nel corso del 2023 tutto l'ente ha seguito un corso di Microsoft Excel (suddiviso in 3 livelli di competenze BASE-INTERMEDIO-AVANZATO) attraverso il quale il personale ha potuto rafforzare o intraprendere la conoscenza di questo importante strumento. E' prevista anche per il triennio 2024-2026, la possibilità di seguire corsi di livello immediatamente superiore al fine di acquisire competenze sempre più elevate.

Per il triennio 2024-2026 è inoltre prevista una formazione su Microsoft Office 365 per gli strumenti di collaboration per tutti i dipendenti.

Un gruppo di lavoro ha seguito un corso di Microsoft Power BI con l'obiettivo di sviluppare le conoscenze e le competenze interne al fine di assicurare una ottimale gestione durante le fasi di gestione di dati, di aggregazione e analisi strategica aziendale.

Nel 2023 la dirigenza e le EQ hanno seguito un percorso formativo manageriale predisposto da una psicologa in una logica di sviluppo di competenze soft nella gestione dei conflitti e delle dinamiche dei team di lavoro, dal titolo "Leadership e gestione dei collaboratori e dei team: la comunicazione integrative per gestire le relazioni professionali complesse".

Di seguito la formazione trasversale individuata dalla Direzione Generale:

FORMAZIONE TRASVERSALE									
	2024			2025			2026		
	DIR	PO	D	DIR	PO	D	DIR	PO	D
IL SISTEMA PROFESSIONALE DESCRITTO PER COMPETENZE COME STRUMENTO DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	5	10							
IL CONTROLLO DI GESTIONE NEGLI ENTI LOCALI (OBIETTIVI DI GESTIONE, CENTRI DI COSTO E CENTRI DI RESPONSABILITA')			4						
FORMAZIONE DIREZIONALE PER DIRIGENTI E QUADRI	5	10		5	10		5	10	

## LAVORO AGILE

A supporto del consolidamento del Lavoro Agile e in coerenza con i percorsi già realizzati, si prevedono interventi formativi più mirati atti a sviluppare le competenze abilitanti il lavoro agile, in particolare:

- per il team direzionale (Direttore Generale, Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili titolari di posizione organizzativa), interventi di approfondimento inerenti temi quali lo sviluppo e l'aggiornamento dei progetti di lavoro agile, il monitoraggio e la valutazione delle performance legate al raggiungimento degli obiettivi;
- per il restante personale, limitatamente a chi opererà effettivamente in modalità agile (smart workers), interventi di approfondimento rispetto alle competenze digitali, alla capacità di lavorare per obiettivi e di rendicontazione delle attività svolte.

## FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA

Ciascun servizio ha individuato poi, all'interno dell'Area tecnico-specialistica, una serie di temi specifici che saranno oggetto di attività formativa.

Di seguito si riporta il risultato dell'analisi suddivisa per i servizi di riferimento:

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA									
	2024			2025			2026		
	B	C	D	B	C	D	B	C	D
TECNICHE E METODI DI VALUTAZIONE DI PIANI ATTUATIVI E INTERVENTI URBANISTICI			7						
GIS E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE			3			3			3
LA RAPPRESENTAZIONE E L'ANALISI DEI DATI: DASHBOARDS, BUSINESS INTELLIGENCE E DATA MINING			4			4			4
EXCEL AVANZATO			4			4			4

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA									
	2024			2025			2026		
	B	C	D	B	C	D	B	C	D
APPROFONDIMENTI IN MATERIA DI PREVIDENZA		1	1			1			1
ASPETTI ASSUNZIONALI E GESTIONE CONCORSI		1	1			2			2
CONTENUTI DEL FASCICOLO PERSONALE	1	3	2		1	2		1	2
NORMATIVA IN MATERIA DI ESCLUSIVITA' DEL PUBBLICO IMPIEGO		1	2						2
APPLICAZIONE DEL CCNL		1	2		1	3		1	2
CONTRATTAZIONE DECENTRATA DI ENTE		1	2			2			2
GESTIONE PROCEDIMENTI DISCIPLINARI		1	2						2
GESTIONE PRESENZE E ORARIO DI LAVORO	1	3	2	1		2	1		2
APPROFONDIMENTI SU RILEVAZIONI STATISTICHE MINISTERIALI		1			1	1			1
AGGIORNAMENTO ASPETTI SPECIFICI REDAZIONE PTPCT		2	1			2		1	2
SANZIONI AMMINISTRATIVE		2	1						1
NORMATIVA IN MATERIA DI CONTROLLO DEGLI ATTI		2	1		2	2		1	3
ACQUISTI DI SERVIZI E FORNITURE - CODICE DEGLI APPALTI		2	1		2	2		1	3
GESTIONE DEL FASCICOLO ELETTRONICO	2	2	1	1	2	3		1	2
GESTIONE INFORMATICA DEI DOCUMENTI	2	2	1						

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA									
	2024			2025			2026		
	B	C	D	B	C	D	B	C	D
SICUREZZA CANTIERI		4	1		3	1			
ESPROPRI		2	2		2	2		2	2
SISTEMI DI RITENUTA STRADALE		9	11						
CODICE DELLA STRADA		3	1						
BIM		14	17						
IMPIANTI (2 tecnici)			2			2			2
CERTIFICAZIONE ENERGETICA (APE)					4	6			
FORMAZIONE SPECIFICA AFFIDAMENTI / CONTRATTI / REQUISITI		6	2		6	2		6	2
FORMAZIONE SPECIFICA COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE (SITAR / BDAP)		5	1						
AGGIORNAMENTO CONTABILITA' FINANZIARIA LAVORI PUBBLICI		6	2		6	2		6	2
FORMAZIONE SPECIFICA SU GESTIONE FONDI PNRR/PNC/FSC			1			1			1
FORMAZIONE CODICE DEI CONTRATTI - FASE DI ESECUZIONE		14	17						
FORMAZIONE S.I.T.		2							

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA									
	2024			2025			2026		
	B	C	D	B	C	D	B	C	D
LA FISCALITA' ATTIVA E PASSIVA E QUALE SOSTITUTO D'IMPOSTA NEGLI EE.LL.		4	2		4	2		4	2
AGGIORNAMENTO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE IN MATERIA DI APPALTI E DI CONTRATTI PUBBLICI		3	7		3	7		3	7
AGGIORNAMENTO IN MATERIA DI RESPONSABILITA' CIVILE E DI GESTIONE DEL PACCHETTO ASSICURATIVO			2			2			2
FORMAZIONE IN MATERIA DI VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE		1	1		1	2		1	2
FORMAZIONE IN MATERIA DI TENUTA E AGGIORNAMENTO INVENTARIO DEI BENI MOBILI E IMMOBILI		4	3		4	3		4	3
ACCRUAL ACCOUNTING		4	3	1	4	3			
PAGOPA: OPPORTUNITÀ, ADEMPIMENTI E ANALISI DEGLI IMPATTI SUI PROCESSI ORGANIZZATIVI DELL'ENTE	1	1	1	1	1	1		1	1
LA CONTABILITA' ARMONIZZATA CON PARTICILARE RIFERIMENTO AGLI INVESTIMENTI		4	2		4	2		4	2
AGENTI CONTABILI E CONTROLLI CORTE CONTI		1	1		1	1		1	1
LA GESTIONE DELLE PARTECIPAZIONI NEGLI ENTI LOCALI		2	2		2	3		2	3
FORMAZIONE SPECIFICA SU GESTIONE FONDI PNRR/PNC/FSC			2			2			2

LEGENDA COLORI									
	DIREZIONE GENERALE-TERRITORIO E URBANISTICA, SVILUPPO, TRASPORTI, SISTEMI INFORMATIVI, ASSISTENZA AGLI ENTI LOCALI								
	UFFICIO DI STAFF " PERSONALE, AFFARI GENERALI, CONTRATTI"								
	VIABILITA'-LAVORI-POLIZIA								
	UFFICIO DI STAFF " BILANCIO, PATRIMONIO, ACQUISTI,ISTRUZIONE URPEL"								

## MISURE VOLTE AD INCENTIVARE E FAVORIRE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE LAUREATO E NON LAUREATO

Nell'ambito delle misure volte a favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione ulteriori si segnalano **VALORE PA INPS**, borse di studio per **Master** nonché i permessi studi previsti dalla normativa.

Il **Programma Formativo INPS Valore-PA** prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale.

Per l'anno 2023 sono stati approvati i seguenti corsi per il N.6 partecipanti:

CORSI ATTIVATI	AREA
Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Publiformez	Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscono la condivisione del lavoro anche a distanza – Gestione delle relazioni e dei conflitti (primo livello)
Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social - Ascolto efficace, organizzazione delle informazioni UNIVERSITA' DEGLI STUDI PIEMONTE ORIENTALE che si terrà a Bologna	Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo (primo livello)
Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e lavoro agile UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA che si terrà a Parma	Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali (primo livello)
Profili professionali e accesso nel pubblico impiego: come cambiano alla luce dei nuovi Contratti nazionali di lavoro e dell'approccio per competenze ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITA' DI BOLOGNA	Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance (primo livello)
Come gestire "a norma di legge" l'informazione digitale e digitalizzata nella pubblica amministrazione e la sua algoritmizzazione, fra prassi ed evoluzioni giuridico-informatiche UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA che si terrà a Modena	Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - Big data management (secondo livello - A)
Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Publiformez	Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscono la condivisione del lavoro anche a distanza – Gestione delle relazioni e dei conflitti (primo livello)

Anche per l'anno 2024 (bando 2023) l'ente ha fatto richiesta di attivazione per il massimo dei posti disponibili.

Presso l'Università degli Studi di Bologna è stato attivato il Master in Public Management and Innovation per l'anno accademico 2022-2023 per favorire la partecipazione di dipendenti degli Enti Locali, la Regione Emilia-Romagna ha finanziato un numero limitato di **borse di studio** a copertura dell'80% del costo complessivo previsto e n.1 dipendente della Provincia sta attualmente frequentando il master (termine primavera 2024).

Nel corso del 2023 sono stati 2 i dipendenti beneficiari dei permessi studio (150 ore) di cui all'art.46 CCNL del comparto FUNZIONI LOCALI 2019-2021, pari al 100% delle richieste ricevute.

#### EVENTI FORMATIVI APERTI AD ENTI DEL TERRITORIO

La Provincia, come "casa dei comuni" è attenta alle esigenze degli enti del territorio ed ha organizzato diverse iniziative formative gratuite aperte al territorio.

Di seguito le più rilevanti:

- CORSO FORMATIVO ONLINE IN MATERIA DI PREVENZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE E ILLEGALITÀ;
- SEMINARIO ANTIRICICLAGGIO;
- FORMAZIONE NUOVO CODICE CONTRATTI (CICLO 1+3 INCONTRI);
- FORMAZIONE STAZIONE UNICA APPALTANTE.

#### MODALITÀ, REGOLE DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE E MONITORAGGIO

Le attività formative saranno programmate e realizzate facendo ricorso a modalità differenti:

1. Attività formativa erogata attraverso l'utilizzo di Piattaforma PAefficace e-learning in modalità asincrona;
2. Attività formativa erogata attraverso l'utilizzo di Piattaforma Syllabus secondo la Direttiva ministeriale e le priorità individuate dai dirigenti;
3. Percorsi formativi organizzati *ad-hoc* dall'amministrazione con l'ausilio di docenti interni ed esterni all'organizzazione;
4. Formazione a catalogo sui temi individuati nel Piano (in presenza o da remoto).

Per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio in itinere ed ex post e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.