

CONSIGLIO REGIONALE DEL PIEMONTE - Deliberazione del Consiglio

**Deliberazione 26 marzo 2024, n. 330-8022**

**Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2024–2026 dell'Ente regionale per il diritto allo studio universitario del Piemonte - Edisu Piemonte, quale sottosezione del PIAO 2024-2026, ai sensi dell'articolo 29, comma 4, della legge regionale 18 marzo 1992, n. 16. (Proposta di deliberazione n. 342).**

( o m i s s i s )

Tale deliberazione, nel testo che segue, è posta in votazione: **il Consiglio approva.**

### **Il Consiglio regionale**

**premess**o che l'organizzazione degli uffici, a livello regionale, è disciplinata dalla legge regionale 28 luglio 2008, n. 23 (Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale) che:

- all'articolo 37, comma 1, prevede che la predetta legge trovi applicazione per gli enti strumentali, ausiliari e dipendenti dalla Regione, al cui personale si applica il trattamento contrattuale previsto per i dipendenti regionali, nell'ambito di quanto stabilito da apposito disciplinare della Giunta regionale;
- all'articolo 37, comma 2, prevede che il disciplinare sia adottato dalla Giunta regionale, sentite le direzioni vigilanti e contenga altresì gli indirizzi e le direttive per l'attuazione di quanto previsto al successivo comma 3, con particolare riferimento alla proposta di definizione della struttura organizzativa e della dotazione organica;

### **richiamati:**

- l'articolo 20, comma 1, lettera g), della legge regionale 18 marzo 1992, n. 16 (Diritto allo studio universitario) che attribuisce al Consiglio di amministrazione dell'Ente regionale per il diritto allo studio universitario del Piemonte (Edisu Piemonte) le competenze in ordine all'organizzazione amministrativa e alla pianta organica del personale del medesimo Ente;
- l'articolo 29, comma 4, della legge regionale 16/1992, che, tra l'altro, prevede che le deliberazioni concernenti le modifiche della pianta organica siano sottoposte all'approvazione del Consiglio regionale;
- la deliberazione 9 febbraio 2009 n. 7-10712, con la quale la Giunta regionale ha approvato il disciplinare per l'Edisu Piemonte;
- la deliberazione 9 novembre 2021, n. 180-19005 (Modifiche della dotazione organica espressa in termini finanziari dell'EDISU Piemonte per gli anni 2021/2023, ai sensi dell'articolo 29, comma 4, della legge regionale 16/1992), con la quale il Consiglio regionale:
  - ha approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il periodo 2021/2023 dell'Edisu Piemonte, proposto con deliberazione del Consiglio di amministrazione dello stesso Ente 1° giugno 2021, n. 49 e successivamente aggiornato con deliberazione 13 luglio 2021, n. 72;
  - ha approvato le modifiche della dotazione organica espressa in termini finanziari dell'Edisu Piemonte per un importo di euro 3.430.468,04 al netto delle voci escluse, pari a euro 309.849,80, per un totale lordo di euro 3.740.317,84, così come certificato dal parere del Collegio dei revisori dei conti trasmesso in copia dall'Edisu Piemonte alla Regione con nota

protocollo n. 5915/2021 del 15 luglio 2021 e conservato in originale negli archivi informatici dell'Edisu Piemonte;

**dato atto che** con la deliberazione del Consiglio regionale n. 180-19005 del 2021 sono stati approvati, in particolare:

- la struttura organizzativa e la dotazione organica dell'Edisu Piemonte per una consistenza complessiva di 63 unità (4 dirigenti, 23 unità di categoria D, 32 di categoria C e 4 di categoria B);
- le azioni di reclutamento dell'Edisu Piemonte per il triennio 2021-2023 nel rispetto della capacità assunzionale dell'Ente medesimo;

**visto** il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), da ultimo modificato con decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, in materia di inclusione e accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni;

**preso atto che** il PIAO, quale documento unico di pianificazione e programmazione ricomprende una pluralità di provvedimenti tra i quali anche il piano triennale dei fabbisogni di personale;

**richiamati:**

- il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 (Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione);
- il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 30 giugno 2022, n. 132 che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, prevedendo che il predetto piano sia suddiviso nelle seguenti sezioni:
  - 1) Scheda anagrafica dell'amministrazione;
  - 2) Valore pubblico, performance e anticorruzione;
  - 3) Organizzazione e capitale umano;
  - 4) Monitoraggio;

**tenuto conto che** l'articolo 4 del predetto decreto interministeriale, dedicato alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", ripartita nelle sottosezioni di programmazione "Struttura organizzativa", "Organizzazione del lavoro agile" e "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)", in particolare, stabilisce, al comma 1, lettera c), che il PTFP deve indicare la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 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;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le 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;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;

**preso atto che**, con la nota protocollo n. 2169/2024 del 28 febbraio 2024, Edisu Piemonte ha trasmesso alla Regione il PTFP, sottosezione del PIAO 2024–2026, come revisionato con la deliberazione del Consiglio di amministrazione dell’Ente 26 febbraio 2024, n. 11 corredata del parere del Collegio dei revisori dei conti e che, in particolare, il nuovo PTFP 2024–2026, specifica che:

- la consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno 2023 è di 60 unità (4 operatori esperti, ex categoria B, 29 istruttori, ex categoria C, 24 funzionari di elevata qualificazione, ex categoria D, 3 dirigenti, uno dei quali con funzioni di direttore);
- la facoltà assunzionale per contratti di lavoro flessibile risulta pari a euro 103.000,00, corrispondente al 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009;
- non risultano situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
- per l’anno 2024, sulla base delle cessazioni riportate nel PTFP, per gli anni 2022, 2023 e 2024, l’importo della capacità assunzionale dell’Edisu Piemonte è pari euro 185.617,18, mentre, nel medesimo anno, la capacità assunzionale complessiva da utilizzare è di euro 165.708,89;
- nel rispetto del limite di spesa di euro 3.491.878,45, il piano occupazionale per il triennio 2024-2026, prevede di rimodulare in aumento i contratti a tempo parziale e di attivare le procedure selettive interne di progressione tra le aree già inserite nel PTFP 2023-2025, nonché di reclutare 4 unità di personale (1 dirigente e 3 unità di categoria C in sostituzione delle cessazioni previste dal piano medesimo);

**considerato che** il PTFP 2024–2026, in attuazione del decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 (Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l’inclusione e l’accessibilità, in attuazione dell’articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227), individua il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all’articolo 39ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);

**preso atto:**

- delle verifiche effettuate dal Collegio dei revisori dei conti dell’Edisu Piemonte in ordine alla conformità della programmazione del predetto Ente alle norme di legge, con particolare riferimento alla spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP e al limite sulle assunzioni del personale dettate dalla legislazione vigente;
- della capacità assunzionale disponibile per le assunzioni all’esterno di personale a tempo indeterminato pari a euro 185.617,18 per l’annualità 2024, così come certificata con parere del Collegio dei revisori dei conti trasmesso in copia dall’Edisu Piemonte alla Regione con nota protocollo n. 2169/2024 del 28 febbraio 2024 e conservato in originale negli archivi informatici dell’Edisu Piemonte;
- della previsione di una maggiore spesa per le assunzioni all’esterno di personale a tempo indeterminato, pari a euro 165.708,89 per l’annualità 2024, interamente finanziata dalle economie di spesa derivanti dalle cessazioni del personale intervenute e programmate negli anni 2022, 2023 e 2024 nonché con l’utilizzo dello 0,55% del monte salari dell’anno 2018, ai sensi dell’articolo 13, commi 6, 7 e 8, del contratto collettivo nazionale di lavoro, funzioni locali 2019–2021 del 16 novembre 2022;

**ritenuto** opportuno, in attuazione dell’articolo 29, comma 4, della legge regionale 16/1992:

- di approvare:
  - il PTFP 2024-2026, quale sottosezione del PIAO 2024–2026, proposto con deliberazione del Consiglio di amministrazione dell’EDISU Piemonte 26 febbraio 2024, n. 11, come riportato nell’allegato A alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

- la dotazione organica espressa in termini finanziari dell'Edisu Piemonte per un importo di euro 3.312.042,02 al netto delle voci escluse ai sensi dell'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007));
- di prendere atto che:
  - la spesa annuale risulta pari alla somma di euro 3.312.042,02, oltre alle voci escluse ai sensi dell'articolo 1, comma 562, della legge 296/2006, pari a euro 429.504,95, per un totale lordo di euro 3.741.546,97;
  - l'approvazione del PTFP dell'Edisu Piemonte per il periodo 2024–2026, non costituisce assunzione di obbligazione giuridica e quindi impegno per la Regione, per il quale si demanda a successivi provvedimenti, nei limiti delle risorse che saranno rese disponibili sul capitolo di spesa 168709 nella missione 04 (Istruzione e diritto allo studio), programma 04.04 (Istruzione universitaria), del bilancio di previsione finanziario 2024-2026;

**di prendere, altresì, atto** che ai sensi della deliberazione della Giunta regionale 25 gennaio 2024, n. 8-8111 e in esito all'istruttoria effettuata, il presente provvedimento non comporta ulteriori effetti prospettici sulla gestione finanziaria, economica e patrimoniale della Regione, in quanto gli oneri derivanti dal presente provvedimento sono esclusivamente quelli sopra riportati;

**acquisito** il parere favorevole della VI commissione consiliare permanente espresso a maggioranza in data 25 marzo 2014

### **d e l i b e r a**

- **di approvare**, ai sensi e per le finalità dell'articolo 29, comma 4, della legge regionale 18 marzo 1992, n. 16 (Diritto allo studio universitario):
  - il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il periodo 2024–2026 dell'Ente regionale per il diritto allo studio universitario del Piemonte (Edisu Piemonte), quale sottosezione del PIAO 2024–2026, proposto con deliberazione del Consiglio di amministrazione 26 febbraio 2024, n. 11, come riportato nell'allegato A alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
  - le modifiche in diminuzione per euro 118.426,02 della dotazione organica espressa in termini finanziari dell'Edisu Piemonte che, così, raggiunge l'importo complessivo finale di euro 3.312.042,02 al netto delle voci escluse, ai sensi dell'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007));
- **di prendere atto che:**
  - la spesa annuale risulta pari alla somma di euro 3.312.042,02 oltre alle voci escluse ai sensi dell'articolo 1, comma 562, della legge 296/2006, pari a euro 429.504,95, per un totale lordo di euro 3.741.546,97;
  - l'approvazione del PTFP dell'Edisu Piemonte per il periodo 2024–2026, non costituisce assunzione di obbligazione giuridica e quindi impegno per la Regione, per il quale si demanda a successivi provvedimenti, nei limiti delle risorse che saranno rese disponibili sul capitolo di spesa 168709 nella missione 04 (Istruzione e diritto allo studio), programma 04.04 (Istruzione universitaria), del bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
  - il presente provvedimento non comporta ulteriori oneri prospettici sulla gestione finanziaria, economica e patrimoniale della Regione Piemonte, come attestato in premessa;
- **di demandare** l'adozione degli atti necessari all'attuazione del presente provvedimento alla Direzione competitività del sistema regionale, Settore sistema universitario, diritto allo studio, ricerca e innovazione.

(o m i s s i s)

**IL PRESIDENTE**  
(Stefano ALLASIA)

**PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026**

approvato con deliberazione n. 4 del 31.1.2024

**AGGIORNAMENTO**

approvato con deliberazione n. 11 del 26/02/2024

**INDICE**
**FINALITA' E STRUTTURA DEL PIAO**

Premessa

Contesto socio economico di riferimento

**SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**
**SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

## 2.1 Valore pubblico (VP)

2.1.1 Digitalizzazione e sistema ITC

2.1.2 Accessibilità digitale

2.1.3 Accessibilità fisica

2.1.4 Razionalizzazioni

2.1.5 Azioni positive

## 2.2 Performance

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno

2.3.2 Mappa dei processi organizzativi, Mappa dei rischi, Mappa della trasparenza

2.3.3 Fondi PNRR

**SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

## 3.1 Struttura organizzativa

3.1.1. Organi istituzionali

3.1.2 Organi amministrativi

3.1.3 Organigramma funzionale e articolazione uffici

## 3.2 Organizzazione del lavoro a distanza

## 3.3. Fabbisogni del personale

## 3.4 Formazione del personale

**SEZIONE 4: MONITORAGGIO**

Allegato 1: Obiettivi di Valore Pubblico

Allegato 2: Piano degli Obiettivi (PDO)

Allegato 3: Mappa dei Processi

Allegato 4: Mappa dei Rischi corruttivi

Allegato 5: Misure anticorruzione

Allegato 6: Mappa della Trasparenza

Allegato 6bis: Mappa obblighi Delibera ANAC 264/2023



[omissis]

## **SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

#### **3.1.1 ORGANI ISTITUZIONALI**

Il Consiglio di Amministrazione (CdA), svolge le funzioni previste dalla Legge Regionale n. 16 del 1992 e assume un ruolo di indirizzo dell'attività dell'Ente dettando le strategie da attuare nel corso del proprio mandato.

Il CdA adotta il PIAO e i Regolamenti afferenti alle specifiche sezioni/sottosezioni.

Nomina l'RPCT (Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza) e l'RTD (Responsabile Transizione Digitale) che in EDISU coincidono con la figura del Direttore.

Esso è composto da:

- a) tre membri nominati dal Consiglio regionale di cui uno con funzioni di Presidente;
- b) un rappresentante degli Atenei nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale con funzioni di Vicepresidente;
- c) uno studente/una studentessa designato dai membri dell'Assemblea regionale degli studenti per il diritto allo studio universitario e nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale.

Dura in carica cinque anni, salvo il rappresentante degli studenti/delle studentesse che resta in carica due anni e sei mesi, ferma in ogni caso la decadenza dell'intero CdA al termine del mandato del Consiglio regionale.

Il Presidente del CdA è nominato dalla Giunta Regionale e la sua carica ha la stessa durata del CdA

Rappresenta legalmente l'Ente, convoca e presiede le sedute del Consiglio e dà esecuzione alle delibere e determinazioni del Consiglio stesso.

L'Assemblea regionale degli studenti per il diritto allo studio è organo consultivo del Consiglio di amministrazione dell'Ente, della Regione e del Comitato regionale di coordinamento delle università del Piemonte. E' composta da 13 rappresentanti degli studenti/studentesse in rappresentanza degli Atenei e degli studenti/studentesse che fruiscono del servizio abitativo dell'Ente. Il componente all'interno del CdA è designato dall'Assemblea. L'Assemblea formula pareri obbligatori non vincolanti e proposte nell'ambito delle competenze indicate all'art. 23bis, comma 5 della L. R. 16/1992 e s.m.i. Presidente e Direttore dell'Ente partecipano senza diritto di voto alle riunioni dell'Assemblea.

Il Collegio dei Revisori dei Conti è eletto dal Consiglio Regionale e si compone di 5 membri di cui tre effettivi e due supplenti. Restano in carica per la stessa durata del C.d.A.

Il Collegio dei Revisori dei Conti:

- a) esamina i bilanci ed i rendiconti dell'Ente e predispose la relazione che li accompagna e vigila sulla regolarità dell'amministrazione;
- b) controlla la gestione amministrativa e finanziaria dell'Ente;
- c) trasmette annualmente al Presidente della Giunta regionale una relazione sull'andamento della gestione amministrativa e finanziaria dell'Ente a corredo del bilancio consuntivo;
- d) esprime pareri su richiesta del CdA.

### **3.1.2 ORGANI AMMINISTRATIVI**

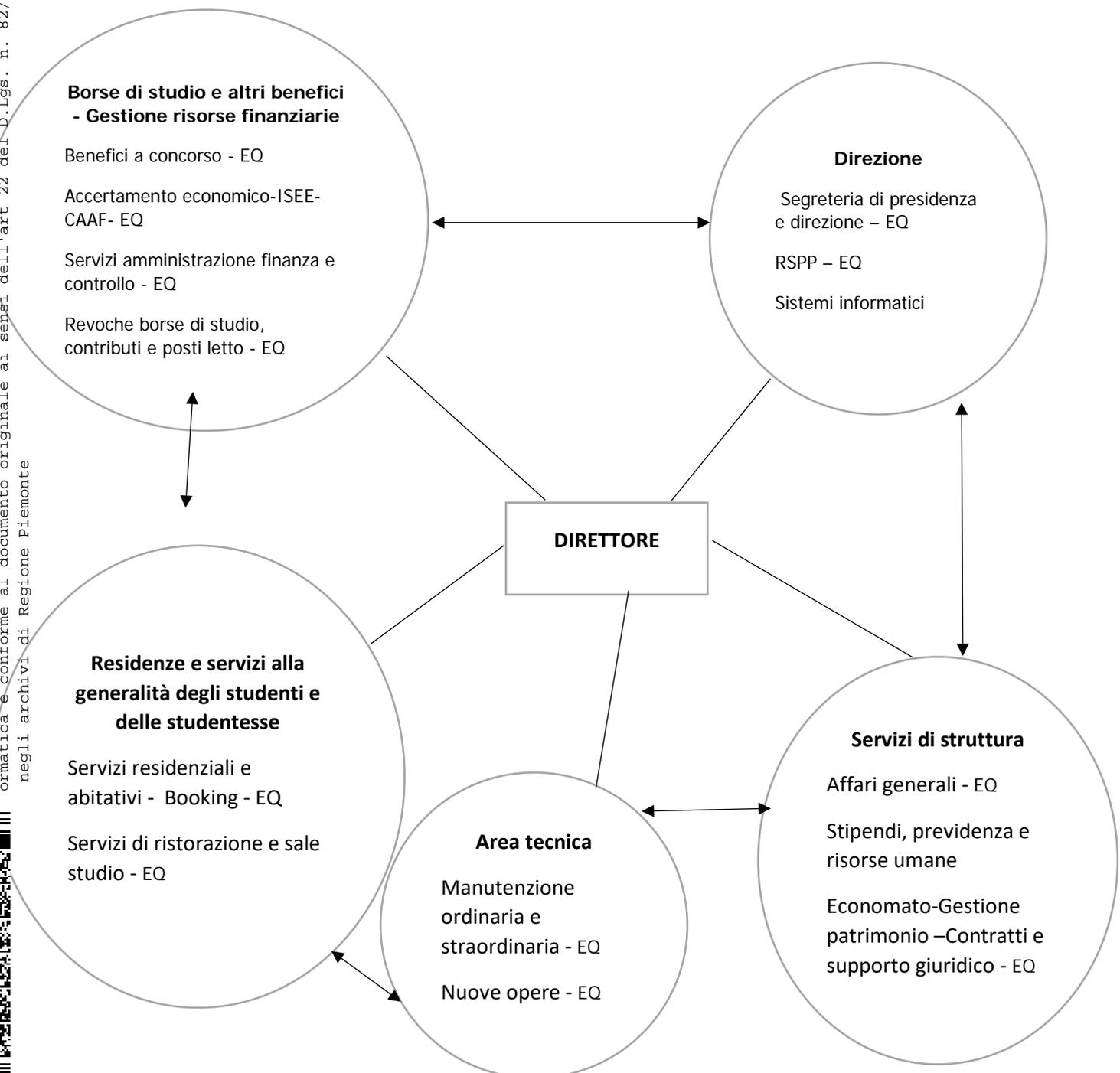
Direttore/Direttrice: nominato/a dal Consiglio di Amministrazione sulla base di comprovati requisiti tecnico-professionali ai sensi dell'art. 26 della L.R. 16/1992. L'incarico può durare 5 anni ed è rinnovabile. Al Direttore spetta la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa dell'Ente, compresa l'adozione di tutti gli atti che

impegnano l'amministrazione all'esterno che non siano riservati alla competenza degli altri organi. In qualità di RPCT dà impulso alle attività finalizzate all'individuazione delle misure di prevenzione, effettua verifiche e si relaziona con CdA, OIV, ANAC nei casi previsti. Si avvale dell'ufficio Affari generali per l'espletamento delle attività connesse ad anticorruzione e trasparenza. Svolge altresì il ruolo di RTD-Responsabile Transizione Digitale.

Titolare del potere sostitutivo: Dirigente dei Servizi di struttura.

Per l'espletamento delle attività istituzionali, si avvale della collaborazione degli Uffici incardinati in Servizi attribuiti, per competenza, alle figure dirigenziali presenti in Organigramma.

### 3.1.3 ORGANIGRAMMA FUNZIONALE E ARTICOLAZIONE UFFICI



L'assetto delle strutture derivante dalla riorganizzazione approvata con delibera n. 46/2021 e aggiornato con deliberazione n. 88 del 6.12.2023 è il seguente:

#### **In staff alla Direzione:**

##### Segreteria di presidenza e direzione

- 1 Specialista in attività amministrative e contabili con incarico di EQ
- 1 Architetto
- 1 Specialista in attività amministrative e contabili
- 1 Istruttore amministrativo

##### RSPP-Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

- 1 Architetto con incarico di EQ
- 1 Specialista in attività amministrative e contabili
- 1 Collaboratore amministrativo

##### Sistemi informatici

- 1 Istruttore informatico

#### **Coordinati dal Direttore f.f. Dott. Caselgrandi**

#### **Residenze e servizi alla generalità degli studenti e delle studentesse**

##### Servizi residenziali e abitativi-Booking

- 1 Specialista in attività amministrative e contabili con incarico di EQ
- 4 Specialista in attività amministrative e contabili
- 8 istruttori amministrativi
- 1 istruttore tecnico

##### Servizi di ristorazione e sale studio

- 1 Specialista in attività amministrative e contabili con incarico di EQ
- 2 Istruttori amministrativi
- 1 Collaboratore amministrativo

#### **Area tecnica**

##### Manutenzione ordinaria e straordinaria

- 1 Specialista in attività amministrative e contabili con incarico di EQ
- 1 Istruttore tecnico

##### Nuove opere

- 1 Ingegnere con incarico di EQ
- 2 Istruttori tecnici

## **Coordinati dal Dirigente Dott. Viola**

### **Borse di studio e altri benefici - Gestione risorse finanziarie**

#### Benefici a concorso

- 1 Specialista in attività amministrative e contabili con incarico di EQ
- 1 Specialista in attività amministrative e contabili
- 5 Istruttori amministrativi
- 1 Collaboratore amministrativo

#### Accertamento economico-ISEE-CAAF

- 1 Specialista in attività amministrative e contabili con incarico di EQ
- 1 Specialista in attività amministrative e contabili
- 1 Istruttore amministrativo

#### Revoche borse di studio, contributi e posti letto

- 1 Specialista in attività amministrative e contabili con incarico di EQ
- 2 Istruttori amministrativi

#### Servizi di amministrazione finanza e controllo

- 1 Ingegnere con incarico di EQ
- 2 Specialisti in attività amministrative e contabili
- 1 Istruttore amministrativo

## **Coordinati dalla Dirigente Dott.ssa Cardona**

### **Servizi di struttura**

#### Affari generali

- 1 Specialista in attività amministrative e contabili con incarico di EQ
- 1 Istruttore amministrativo

#### Stipendi, previdenza e risorse umane (Responsabile dott.ssa Cardona)

- 1 Specialista in attività amministrative e contabili
- 1 Istruttore amministrativo

#### Economato-Gestione patrimonio, contratti e supporto giuridico

- 1 Specialista in attività amministrative e contabili con incarico di EQ
- 2 Istruttori amministrativi
- 1 Collaboratore amministrativo

## **3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO A DISTANZA**

Durante la pandemia da Covid19 sono state adottate misure straordinarie per la disciplina del lavoro a distanza in linea con le indicazioni nazionali susseguites nel periodo emergenziale.

Nel 2022, al fine di rafforzare il principio della conciliazione tra vita professionale e vita privata, oggetto negli ultimi anni di attenzione sia da un punto di vista sociale che politico, l'Ente ha adottato un Regolamento sul lavoro a distanza da svolgere in via ordinaria.

Nel 2023, in seguito all'approvazione del CCNL 2019/2021, ed in particolare dell'art. 68 "Lavoro da remoto" che assorbe la modalità di lavoro precedentemente denominata "Telelavoro", si è provveduto all'aggiornamento del Regolamento interno previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Gli obiettivi del lavoro a distanza, in modalità "agile" o da "remoto" per le attività compatibili previamente individuate, sono volti alla promozione di un nuovo modello organizzativo che, nell'armonizzare vita/professione, stimoli l'autonomia e responsabilizzi il personale rispetto al raggiungimento degli obiettivi individuali e contribuisca all'innalzamento dell'efficacia dell'azione amministrativa.

L'accesso al lavoro a distanza è consentito a tutto il personale che ne faccia richiesta previa sottoscrizione dell'Accordo individuale tra dipendente e amministrazione e compatibilmente con il ruolo ricoperto e le attività svolte nel rispetto dei principi di non discriminazione e pari opportunità: i settori possono individuare, laddove possibile, forme di rotazione interna dei/delle dipendenti.

Il Regolamento distingue le modalità organizzative e operative del lavoro agile (più flessibile in quanto connesso al raggiungimento di specifici obiettivi senza vincoli di orario e luogo di prestazione salvo il rispetto delle fasce di contattabilità, erogabile in qualsiasi luogo, con prestazione lavorativa prevalente svolta in presenza e giornate in smart working definite nell'accordo) e del lavoro da remoto (da svolgere con vincoli di tempo e nel rispetto dell'orario di lavoro svolto in presenza, erogabile in luogo preventivamente individuato e oggetto di sopralluogo da parte dell'RSPP per attestarne la conformità alla normativa vigente in materia di sicurezza, rientro in sede 1 giorno la settimana).

Tenuto conto dell'evoluzione della normativa e delle linee guida in materia, la durata dell'Accordo individuale è a tempo determinato.

In caso di eventi straordinari sarà valutata la possibilità di autorizzare temporaneamente l'accesso al lavoro a distanza anche in deroga a quanto previsto dal Regolamento al fine di garantire il funzionamento dell'Ente e l'erogazione dei servizi.

Il personale dipendente che utilizza l'istituto del lavoro a distanza conserva le stesse opportunità di accesso alle progressioni di carriera, economiche, agli incentivi di performance e alla formazione previste per chi svolge l'attività in presenza.

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (2024-2026)

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

##### Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

#### CONSISTENZA DEL PERSONALE TEMPO INDETERMINATO AL 31 DICEMBRE 2023:

AREA	TOTALE
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	4
ISTRUTTORI (EX CAT. C)	29
FUNZIONARI ed EQ (EX CAT. D)	24
DIRIGENTI	3*
<b>TOTALE</b>	<b>60</b>

\*n. 1 Dirigente con funzioni di Direttore

#### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI (TEMPO INDETERMINATO)

DIRIGENTI	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE DIPENDENTE A T. IND.
<i>RESPONSABILE DI SETTORE</i>	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	3
	<b>TOTALE DIRIGENTI</b>	<b>3</b>
AREA FUNZIONARI ED EQ	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE DIPENDENTE A T. IND.
<i>Ex cat. D</i>	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	20

<i>Ex cat. D</i>	ARCHITETTO	2
<i>Ex cat. D</i>	INGEGNERE	2
	<b>TOTALE FUNZIONARI</b>	<b>24</b>
<b>AREA ISTRUTTORI</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>PERSONALE DIPENDENTE A T. IND.</b>
<i>Ex cat. C</i>	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	24
<i>Ex cat. C</i>	ISTRUTTORE TECNICO	4
<i>Ex cat. C</i>	ISTRUTTORE INFORMATICO	1
	<b>TOTALE ISTRUTTORI</b>	<b>29</b>
<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>PERSONALE DIPENDENTE A T. IND.</b>
<i>Ex cat. B</i>	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4
	<b>TOTALE COLLABORATORI</b>	<b>4</b>
		<b>TOTALE GENERALE: 60</b>

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, quale sottosezione del PIAO, è un atto di programmazione attraverso il quale l'organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D. Lgs. N.165/2001, è tenuto ad "assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio" (art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449) e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La pianificazione del personale è finalizzata pertanto a "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del D. Lgs. 165/2001, indicando le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 nel testo modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75).

Pertanto la programmazione occupazionale si ispira a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, nei limiti della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e nel rispetto dei vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni e di spese di personale, vincoli che hanno fortemente ridotto

l'autonomia organizzativa dell'ente. Il fabbisogno di personale viene definito sotto il profilo quantitativo, con riferimento al contingente numerico di unità di personale necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, e sotto il profilo qualitativo, in considerazione delle categorie e profili professionali rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative dell'ente.

La presente sottosezione del PIAO, relativa al periodo 2024-2026, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata.

Essa tiene conto sia dei nuovi fabbisogni di personale registrati nel corso degli ultimi anni, sia del nuovo quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute in materia di reclutamento ed assunzioni di personale.

#### Le verifiche da compiere per la redazione del Piano

##### - **Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile deve rispettare il tetto previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 206.000,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 103.000,00

##### - **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Con il presente piano viene effettuata altresì la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

##### - **Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta pertanto che l'Edisu Piemonte non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Ai sensi del Decreto Legislativo 75/2017, la dotazione organica cessa di avere la centralità precedentemente prevista. Il comma 3 dell'articolo 6 novellato del 165/2001 dispone *"in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art.2, comma 10 bis, del decreto 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n.135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione."*

La dotazione organica viene costruita con la pianificazione dei fabbisogni e consiste nella fotografia del personale in servizio, da verificare annualmente, in quanto potrebbe modificarsi sia sul piano quantitativo che qualitativo. La dotazione organica sarà dunque basata su due grandezze:

- il personale in servizio, connesso alla pianificazione delle attività da svolgere (dotazione di fatto);
- gli spazi assunzionali utilizzabili se la pianificazione triennale evidenzia necessità lavorative che richiedono un maggiore apporto di personale, da dimostrare di anno in anno.

#### Valutazione finanziaria della spesa per il personale

Il concetto di dotazione organica si trasforma in termini finanziari, cioè in valore economico che è determinato dal costo della dotazione organica di fatto e cioè dal costo del personale dipendente e da quella teorica, vale a dire dal costo relativo alle facoltà assunzionali. Pertanto, la dotazione organica ha un limite finanziario determinato:

- dal costo del personale dipendente;
- dal costo quantificato secondo i vincoli assunzionali a legislazione vigente.

È necessario, inoltre, calcolare ed indicare la consistenza della dotazione organica, intesa come limite economico posto dal legislatore (all'art. 6 ter, *"nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima"*) e cioè "il POTENZIALE FINANZIARIO MASSIMO" derivante dal costo della dotazione organica vigente.

Ai fini dell'applicazione del principio di contenimento della spesa di cui al comma 562 della legge n.296/2006, gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno non devono superare il corrispondente ammontare della spesa di personale dell'anno 2008, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali.

Dal rendiconto relativo all'annualità 2008 la consistenza della spesa sostenuta per il personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta essere pari a **€ 3.491.878,45** (al netto delle voci escluse dal calcolo per espressa volontà normativa del legislatore) che rappresenta il limite massimo entro il quale la spesa per il personale deve essere contenuta.

Nella seguente tabella sono riportate le componenti considerate per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1 c. 557, l.n. 296/2006, (art. 1 c. 562 per gli Enti non sottoposti al patto di stabilità interno):

TIPOLOGIA DI SPESA	2008	2023	2024
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	2.398.107,11	2.526.568,84	2.660.508,90
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	0,00	0,00	0,00
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	193.825,80	57.430,19	103.000,00
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	0,00	0,00	0,00
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	0,00	0,00	0,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000	0,00	0,00	0,00
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, co. 1 d.lgs. n. 267/2000	0,00	0,00	0,00
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, co. 2 d.lgs. n. 267/2000	0,00	0,00	0,00
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	0,00	0,00	0,00
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	600.000,00	688.887,01	690.384,54
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	0,00	0,00	0,00
IRAP	230.000,00	204.653,53	205.653,53
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	150.000,00	56.720,69	60.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	0,00	0,00	0,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	65.260,00	21.133,49	22.000,00
<b>Totale (A)</b>	<b>3.637.192,91</b>	<b>3.555.393,75</b>	<b>3.741.546,97</b>

Nella successiva tabella si indicano le componenti, da sottrarre all'ammontare della spesa come determinata nella tabella precedente:

TIPOLOGIA DI SPESA	2008	2023	2024
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	0,00	0,00	0,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	0,00	0,00	0,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	63.695,46	21.133,49	22.000,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate.	0,00	0,00	0,00
Eventuali oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi	0,00	160.501,58	294.301,86
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	81.619,00	192.944,60	213.203,09
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	0,00	0,00	0,00
Incentivi per la progettazione	0,00	0,00	0,00
Diritti di rogito	0,00	0,00	0,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato (l. n. 122/2010, art. 9, co. 25)	0,00	0,00	0,00
Maggiori spese autorizzate – entro il 31 maggio 2010 – ai sensi dell'art. 3 co. 120 della l. n. 244/2007	0,00	0,00	0,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)	0,00	0,00	0,00
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente ( <i>specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo, nazionale o regionale</i> )	0,00	0,00	0,00
Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del d.l. n. 95/2012	0,00	0,00	0,00
<b>Totale (B)</b>	145.314,46	374.579,67	429.504,95
<b>A-B</b>	<b>3.491.878,45</b>	3.180.814,08	3.312.042,02

Dai dati rilevati sui capitoli di spesa relativi alla gestione economico finanziaria del personale al 31 dicembre 2023 la consistenza della spesa sostenuta per il personale, (al netto delle voci escluse dal calcolo per espressa volontà normativa del legislatore) è pari ad **€ 3.180.814,08** calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, rispettosa quindi del limite di cui sopra con un delta pari ad **€ 311.064,37**

### Stato dell'organizzazione e dell'organico e calcolo del costo della dotazione organica vigente

Come riportato nella sezione 3 "Organizzazione e capitale Umano" relativa alla Struttura Organizzativa dell'EDISU Piemonte l'Ente è articolato in quattro settori coordinati dal Direttore.

Il costo complessivo della spesa di personale a tempo determinato e indeterminato alla data del 31/12/2023 pari ad **€ 3.180.814,08** al netto delle voci escluse secondo la normativa vigente (categorie protette, rinnovi contrattuali) è calcolato sommando i costi individuali dei dirigenti e del personale delle singole posizioni economiche, in particolare:

- a) il trattamento fondamentale
- b) il trattamento accessorio
- c) gli oneri riflessi a carico del datore di lavoro.

**IL POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO DELLA SPESA PER PERSONALE COMPLESSIVA dell'Ente risulta di EURO 3.491.878,45**

### Calcolo delle capacità assunzionali

Il calcolo viene effettuato sul personale dipendente cessato applicando un turn over del 100% così come previsto dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006.

Nella tabella seguente vengono riportate le cessazioni intervenute nel corso degli anni 2022 e 2023 (non ancora sostituite) nonché di quelle previste negli anni 2024, 2025 e 2026:

#### CESSATI 2022

	Stipendio annuo comprensivo di tredicesima mensilità e indennità di comparto quota A	Oneri riflessi e irap	TOTALE
<b>1 dipendente cat. C</b>	23.227,68	8.170,00	31.397,68

### CESSATI 2023

	Stipendio annuo comprensivo di tredicesima mensilità e indennità di comparto quota A	Oneri riflessi e irap	TOTALE
<b>1 dipendente cat. C</b>	23.227,68	8.170,00	31.397,68

### PREVISIONE CESSAZIONI 2024

	Stipendio annuo comprensivo di tredicesima mensilità e	Oneri riflessi e irap	TOTALE
<b>1 istruttore amministrativo</b>	23.227,68	8.170,00	31.397,68
<b>2 istruttori amministrativi / tecnici / informatici</b> (per progressione tra le Aree)	46.455,36	16.340,00	62.795,36
<b>1 collaboratori amministrativi</b> (per progressione tra le Aree)	20.665,48	7.268,83	27.934,30
<b>TOTALE</b>	90.348,52	31.778,83	122.127,34

### PREVISIONE CESSAZIONI 2025

	Stipendio annuo comprensivo di tredicesima mensilità e indennità di comparto quota A	Oneri riflessi e irap	TOTALE
<b>2 istruttori amministrativi / tecnici / informatici</b> (per progressione tra le Aree)	46.455,36	16.340,00	62.795,36
<b>TOTALE</b>	46.455,36	16.340,00	62.795,36

## **PREVISIONE CESSAZIONI 2026**

	Stipendio annuo comprensivo di tredicesima mensilità e	Oneri riflessi e irap	TOTALE
<b>1 dirigente amministrativo</b>	45.260,80	15.922,75	61.183,55
<b>2 istruttori amministrativi</b>	46.455,36	16.340,00	62.795,36
<b>TOTALE</b>	<b>91.716,16</b>	<b>32.262,75</b>	<b>123.978,91</b>

A seguito dei procedimenti di assunzione avviati nel corso degli anni 2021 - 2022 sono stati assunti tramite mobilità n° 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato categoria D profilo professionale Funzionario amministrativo e n° 2 dipendenti categoria C profilo professionale Istruttore. Nel corso del 2023 è stato assunto tramite concorso pubblico 1 dirigente amministrativo.

Inoltre nell'anno 2023 è stata effettuata l'assunzione di un istruttore tecnico di categoria D per mobilità esterna per poter consolidare, ai sensi dell'art. 6 della legge 79/2022 il comando in corso al 31 gennaio 2022. Infatti la citata norma imponeva il vincolo temporale obbligatorio del 31 dicembre 2022 per disporre l'acquisizione del comando. L'assunzione non era presente nel Programma del fabbisogno di personale 2021 – 2023 che prevedeva, invece, il personale in comando da altri Enti. Tale operazione è avvenuta a "costo zero" tenendo conto dei resti del PTFP 21/23 sommati alla cessazione di un istruttore informatico non previsto nel piano 2021, come illustrato nella tabella seguente:

<b>RESTI PTFP 21/23 + CESSAZIONE 2021 NON PREVISTA NEL PTFP 21/23</b>		<b>ASSUNZIONE DAL 01/01/2023</b>	
Resti PTFP 21/23 (112.137,74 - 109.645,73 = 2.492,01) + oneri e irap = 3.368,70	€ 3.368,70	1 istruttore tecnico cat. D	€ 34.071,90
1 collab. informatico cat. C con oneri e irap	€ 31.397,68		
<b>Totale</b>	<b>€ 34.766,38</b>		<b>€ 34.071,90</b>

Resti non utilizzati: 694,48

Pertanto la capacità assunzionale per l'anno 2024 è pari ad € **185.617,18** composta come segue:

- € **694,48** resti non utilizzati anni precedenti
- € **31.397,68** – cessazione 2022;
- € **31.397,68** – cessazione 2023;
- € **122.127,34** – cessazioni 2024.

Come sopra delineato, la maggiore spesa massima di personale, tenuto conto del limite di cui al comma 562 della Legge 296/2006, è pari ad € **311.064,37**.

### La Mappatura dei fabbisogni

Sulla base dei precedenti PIAO per gli anni 2022/2024 e 2023/2025 l'EDISU Piemonte, ricevuta l'approvazione da parte della Regione Piemonte, intende dare corso a parte della programmazione precedentemente prevista, in particolare per ciò che concerne il passaggio da part time a full time di una figura professionale dell'Area degli Operatori esperti e una figura professionale dell'Area degli Istruttori.

In base ad una prima analisi organizzativa, alla mappatura delle competenze interne all'Ente e all'ampliamento delle attività assegnate all'Ente, si ritiene che l'EDISU debba dotarsi di:

- personale qualificato in attività amministrative nell'Area degli istruttori, tale da rafforzare, in modo equilibrato, la dotazione di personale assegnato alle Strutture;
- personale qualificato tecnico e informatico nell'Area dei funzionari e della Elevata Qualificazione per rafforzare, in modo equilibrato, la dotazione di personale assegnato alle Strutture;
- personale qualificato in attività amministrative nell'Area dei funzionari e della Elevata Qualificazione, tale da rafforzare, in modo equilibrato, la dotazione di personale assegnato alle Strutture;
- un/una dirigente amministrativo/tecnico;

Per acquisire tale personale l'Ente intende anche avvalersi dell'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021 del 16 novembre 2022 che prevede la possibilità di attivare le progressioni tra Aree attraverso procedure valutative che possono essere finanziate anche utilizzando lo 0,55% del Monte salari dell'anno 2018 che, nel caso dell'EDISU Piemonte ha un valore pari a € 11.247,70 al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP.

Alla luce della disamina di cui sopra, si ritiene necessario provvedere ad attivare nell'anno 2024:

- il passaggio da part time a full time di una figura professionale dell'Area degli Operatori esperti e una figura professionale dell'Area degli Istruttori;
- una procedura selettiva interna di progressione tra le Aree dall'Area degli Istruttori (ex categoria C) all'Area dei Funzionari ed EQ (ex categoria D) per due unità di personale così come prevista dal CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021;

- una procedura selettiva interna di progressione tra le Aree dall'Area degli operatori esperti (ex categoria B) all'Area degli Istruttori (ex categoria C) per una unità di personale così come prevista dal CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021;
- un concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato con orario di lavoro a tempo pieno di due unità di personale dell'Area degli istruttori, con profilo amministrativo - contabile.

Nell'anno 2025 si intende attivare:

- una procedura selettiva interna di progressione tra le Aree dall'Area degli Istruttori (ex categoria C) all'Area dei Funzionari ed EQ (ex categoria D) per due unità di personale così come prevista dal CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021;

nell'anno 2026 si intendono attivare:

- un concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato con orario di lavoro a tempo pieno di una unità di personale rivestente la qualifica dirigenziale;
- lo scorrimento della graduatoria del concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato con orario di lavoro a tempo pieno di due unità di personale dell'Area degli istruttori, con profilo amministrativo – contabile.

### Programmazione delle assunzioni da realizzare nel triennio 2024/2026

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (2024-2026) dovrà rispettare il limite di spesa di **euro 3.491.878,45** registrata nel 2008 e calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 562 della Legge 296/2006.

La capacità assunzionale per l'anno 2024 è pari ad € **185.617,18** mentre l'incremento massimo della spesa di personale, tenuto conto del limite della spesa 2008, è pari ad € **311.064,37**.

Pertanto si può prevedere la seguente programmazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato da reclutare nel triennio 2024-2026:

## Anno 2024

Piano occupazionale su una capacità assunzionale di € 185.617,18  
+ 11.247,70 ex CCNL Funzioni Locali – art 13 – 0,55% monte salari 2018

AREA	Profilo Professionale	Settore	N.	Costo annuale <u>con oneri e irap</u>	Anno di riferimento per le procedure assunzionali	Modalità di reclutamento
Operatori Esperti (ex cat. B)	Collaboratore amministrativo	Borse di studio e altri benefici - Gestione risorse finanziarie	1	€ 4.656,86	2024	Trasformazione da part-time a full-time
Istruttori (ex C)	Istruttore amministrativo	Borse di studio e altri benefici - Gestione risorse finanziarie	1	€ 5.234,24	2024	Trasformazione da part-time a full-time
Istruttori (ex C)	Istruttore amministrativo		1	€ 28.835,47 (27.934,30 + 901,17 di oneri e IRAP) + € 2.562,21 a valere sul budget 0,55% MS 2018	2024	Progressione economica tra Aree ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis del D. Lgs. n° 165/2001 e dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021
Funzionari ed EQ (ex D)	Specialista amministrativo-contabile/informatico		2	€ 64.186,96 (62.795,36 + 1.391,60 di oneri e IRAP) + € 3.956,84 a valere sul budget 0,55% MS 2018	2024	Progressione economica tra Aree ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis del D. Lgs. n° 165/2001 e dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021
Istruttori (ex C)	Istruttore amministrativo		2	€ 62.795,36	2024	Concorso pubblico
<b>Totale</b>				€ 165.708,89 + € 6.519,05 a valere sul budget 0,55% MS 2018		

Utilizzo della capacità assunzionale nel 2024 per complessivi € **165.708,89**

Resti non utilizzati: € **19.908,29** (€ 185.617,18 – 165.708,89).

Residui art 13 CCNL Funzioni Locali – 0,55% monte salari 2018 € **4.728,65** (€ 11.247,70 – 6.519,05)

### Anno 2025

Piano occupazionale su una capacità assunzionale di € 82.703,65 (€ 62.795,36 + € 19.908,29)

+ € 4.728,65 resti ex CCNL Funzioni Locali – art 13 – 0,55% monte salari 2018 (da utilizzarsi solo in caso di progressioni verticali)

AREA	Profilo Professionale	Settore	N.	Stipendio tabellare annuo comprensivo di 13° mensilità	Anno di riferimento per le procedure assunzionali	Modalità di reclutamento
Funzionari ed EQ (ex D)	Specialista amministrativo-contabile/informatico		2	€ 64.186,96 (62.795,36 + 1.391,60 di oneri e IRAP) + € 3.956,84 a valere sul budget 0,55% MS 2018	2025	Progressione economica tra Aree ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis del D. Lgs. n° 165/2001 e dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021
<b>Totale</b>				€ 64.186,96 + € 3.956,84 a valere sul budget 0,55% MS 2018		

Utilizzo della capacità assunzionale nel 2025 per complessivi € **64.186,96**.

Resti non utilizzati: € **18.516,69** (€ 82,703,65 – 64.186,96).

Residui art 13 CCNL Funzioni Locali – 0,55% monte salari 2018 € **771,81** (€ 4.728,65 – 3.956,84)

## Anno 2026

Piano occupazionale su una capacità assunzionale di € 142.495,60

(€ 123.978,91 + € 18.516,69)

AREA	Profilo Professionale	Settore	N.	Stipendio tabellare annuo comprensivo di 13° mensilità)	Anno di riferimento per le procedure assunzionali	Modalità di reclutamento
Dirigente	Dirigente amministrativo /tecnico		1	€ 61.183,55	2026	Concorso pubblico
Istruttore (ex C)	Istruttore amministrativo		2	€ 62.795,36	2026	Scorrimento graduatoria concorso pubblico
<b>Totale</b>				<b>€ 123.978,91</b>		

Utilizzo della capacità assunzionale nel 2026 per complessivi € **123.978,91**.

Resti non utilizzati: € **18.516,69** (€ 142.495,60- 123.978,91).

L'avvio delle procedure indicate nella presente sottosezione dei fabbisogni di personale è subordinato all'approvazione da parte della Regione Piemonte delle sezioni relative ai fabbisogni di personale dei Piani Integrati Attività e Organizzazione degli anni precedenti e di quello corrente, nonché dell'approvazione del Bilancio di previsione dell'Edisu Piemonte per il triennio 2024-2026.

Per quanto concerne infine le forme di lavoro flessibile, si ritiene di procedere, come di prassi, utilizzando le risorse finanziarie disponibili per attivare tirocini formativi e di orientamento per neo - laureati, personale a tempo determinato e/o in somministrazione nel rispetto della normativa vigente in materia. In particolare si intende destinare:

- € 27.000 per tirocini formativi e di orientamento;
- € 40.000 per eventuale sostituzione personale assente tramite agenzia interinale;
- € 36.000 per una unità di personale a tempo determinato dell'Area dei funzionari (ex Categoria D) con profilo di Ingegnere Energetico – impiantistico per il progetto volto all'efficientamento energetico degli stabili dell'EDISU Piemonte: analisi dell'esistente, razionalizzazione dei consumi, interventi di riqualificazione e installazione nuovi impianti.

### 3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il Piano di formazione che viene proposto per il triennio 2024 - 2026 è stato predisposto in continuità con gli anni precedenti e viene aggiornato e migliorato sulla base delle richieste e delle proposte pervenute da parte dei responsabili degli uffici, del CUG, delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali nonché degli strumenti messi a disposizione degli enti da organismi dell'amministrazione centrale al fine di fornire supporti formativi omogenei.

Considerato quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 e tenuto conto del necessario aggiornamento di questo Piano Integrato Attività e Organizzazione successivamente all'approvazione del Bilancio, in questa prima fase vengono presentate le proposte dell'Amministrazione che verranno integrate con quanto perverrà a seguito del confronto con le OO.SS. di riferimento e le RSU aziendali.

Nel 2023 sono intervenute importanti innovazioni da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Infatti, nell'ottica di dare un ruolo di centralità al personale delle pubbliche amministrazioni italiane, il Ministro con la Direttiva del 23 marzo 2023 ha promosso un ampio programma di formazione rivolto a tutti/e i/le dipendenti per favorire la transizione al digitale, allo sviluppo delle *soft skills* ed alle attività di *mentoring*.

A tale scopo il Dipartimento della Funzione Pubblica ha messo a disposizione delle amministrazioni la piattaforma gratuita Syllabus alla quale l'ente ha aderito.

Il portale permette ad ogni dipendente di fruire dei corsi organizzando il proprio tempo testando, tramite moduli a difficoltà progressiva, le proprie competenze iniziali e i propri progressi.

La Direttiva di cui sopra prevede che le amministrazioni garantiscano a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione l'anno con individuazione di percorsi formativi personalizzati.

Inoltre con il Decreto del 23 novembre 2023 il Ministero della Funzione Pubblica ha emanato il "Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle Pubbliche amministrazioni" nel quale vengono individuate le aree di competenze trasversali da sviluppare anche tramite specifici percorsi formativi.

Il nostro Ente ha sempre investito molto in materia di formazione e già nell'anno 2023 le 24 ore annue pro capite sono state rispettate. Tutte le Elevate Qualificazioni competenti in lavori e forniture di beni e servizi

hanno già effettuato la formazione specialista sul nuovo Codice appalti – il D. Lgs 36/2023 e buona parte dei loro collaboratori ha già ricevuto una formazione generale.

Nel corso del 2024 verrà completata tale formazione da tutto il personale dipendente tramite la piattaforma Syllabus e/o altri corsi specifici.

Nel 2023 ogni dipendente ha frequentato 5 corsi su Syllabus nell'ambito della transizione digitale: nell'anno in corso saranno individuati altri percorsi e argomenti da fruire sulla piattaforma.

Sempre nell'ottica di fornire strumenti formativi alternativi e stimolanti, nel 2023 è stata attivata la piattaforma PA Efficace.

Si tratta di un portale che offre corsi su tematiche di interesse dell'Ente quali Bilancio, Personale e previdenza, Appalti e contratti, Servizi alla persona, istruzione e cultura. Oltre ai corsi, la piattaforma prevede la consultazione di riviste on-line su argomenti di interesse per la PA, una banca dati di casi pratici e l'accesso alle pillole informative specifiche e di veloce fruizione.

Sono inoltre state redatte delle schede per ogni dipendente relative allo sviluppo del percorso formativo in cui sono stati riassunte le attività formative e di aggiornamento svolte prima del 2023, quelle previste per l'anno 2023 e una parte per sviluppare il percorso individuale.

Come nell'anno 2023 anche per il triennio 2024 – 2026 si prevedono sia corsi di interesse comune sia corsi specifici.

Attraverso la predisposizione del piano l'Amministrazione intende perseguire una politica delle risorse umane volta a mantenere la ormai consolidata formazione continua tramite l'aggiornamento costante sulle materie oggetto di attività ma anche per approfondire le competenze e le capacità tecniche ed anche le "soft skills" per qualificare maggiormente il proprio personale.

In quest'ottica verranno definite le attività di formazione per sviluppare degli specifici relativi alle Aree delle competenze trasversali di cui al Decreto del Ministero della Funzione Pubblica sopra richiamato.

In questa ottica si pone attenzione alla sensibilizzazione sulle pari opportunità, sul contrasto alle discriminazioni, sull'inclusione sociale e sulla parità di genere rivolta a tutto il personale ed, in particolar modo, a quanti svolgono attività rivolta all'utenza.

Le risorse da destinare all'attività di formazione si sono attestate negli anni in seguito alle indicazioni normative e, allo stato attuale, sono pari a Euro 22.000,00 annui. Vengono inoltre previste risorse per la formazione obbligatoria in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di anticorruzione e trasparenza amministrativa.

Nella predisposizione del Piano triennale di formazione si è tenuto conto dei seguenti fattori:

- Formazione costante e attiva sui temi di trasparenza dell'azione amministrativa e anticorruzione;

- Gli aggiornamenti normativi in materie di interesse generale e per le formazioni obbligatorie finalizzate alle mansioni assegnate, quali ad esempio gli appalti pubblici (RUP, D.L., D.O.L., D.E.C.) l'antincendio e la normativa della Privacy;
- La formazione e gli aggiornamenti obbligatori sia di tipo generale che specifica per quanto riguarda la sicurezza, la prevenzione e la protezione sui luoghi di lavoro;
- Percorsi di formazione rilevati nell'ambito dell'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- Valutazione delle richieste dei programmi formativi avanzate dai responsabili;
- Corsi di formazione proposti dall'ANDISU, l'Associazione nazionale degli organismi per il diritto allo studio universitario, che propone workshop e aggiornamenti sulle materie di comune interesse;
- Individuazione e inserimento di programmi formativi, non richiesti dai responsabili o in sede di contrattazione decentrata, ma necessari per il conseguimento degli obiettivi individuati dagli organi amministrativi dell'Ente;
- Corsi relativi all'apprendimento di nuovi programmi o di nuove funzionalità o di sviluppi in applicazioni già attive.

Le modalità di erogazione si svolgeranno mediante:

- Piattaforma Syllabus;
- Piattaforma PA Efficace;
- corsi svolti presso la sede dell'Ente oppure in modalità webinar in giorni e orari da stabilire in funzione delle esigenze e delle scadenze dell'Ente, con docenti, anche interni, che verranno di volta in volta individuati;
- corsi in convenzione con altre Amministrazioni pubbliche;
- corsi, convegni e altri strumenti formativi reperibili sul mercato che potranno essere svolti sia presso sedi esterne che via web;
- formazione obiettivo con cui si vuole iniziare o continuare il percorso formativo avviato per attività o per singole professionalità;

Le tematiche dei singoli corsi verranno definite nel dettaglio successivamente all'approvazione del piano.

Anche la durata dei corsi verrà attentamente valutata coerentemente con le finalità dei corsi stessi.

### **1) Formazione di base – Formazione ed aggiornamento professionale**

I corsi sono rivolti a tutti/e i/le dipendenti e possono riguardare:

- Formazione/aggiornamento obbligatori per i/le lavoratori/lavoratrici e/o per gli/le addetti/e incaricati ed individuati nell'organigramma della sicurezza nelle materie attinenti il Decreto Legislativo 81/2008 ed UNI ISO 45001;
- Aggiornamenti basati sull'introduzione di nuove leggi o su importanti modifiche della normativa;
- Completamento formativo sulle nuove disposizioni in materia di contratti e riforma della disciplina degli appalti pubblici;

- Corsi di sensibilizzazione sulle pari opportunità, sul contrasto alle discriminazioni di religione, razza, cultura e alla parità di genere rivolti a tutto il personale e con particolare riguardo a coloro che svolgono attività a contatto con il pubblico;
- Corsi sulla mediazione dei conflitti e sul benessere organizzativo;
- Corsi sul lavoro in team e di relazioni interpersonali – azioni di coaching;
- Corsi di aggiornamento su programmi di gestione e applicazioni in uso;
- Corsi/momenti formativi proposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e da agenzie di formazione collegate sulle competenze digitali (Syllabus) e sull'inclusione sociale.

## **2) Erogazione di corsi programmati in convenzione con altre amministrazioni pubbliche**

Verranno attivate convenzioni con altre Amministrazioni pubbliche, quali, ad esempio, l'ANDISU, la Regione Piemonte, le università (UNITO e POLITO) la Città Metropolitana, le ASL del territorio e il Comune di Torino, per usufruire delle proposte formative da questi attuate.

## **3) Corsi per settori lavorativi**

### **Tematiche per Servizi Risorse Umane e Stipendi**

La gestione delle risorse umane, i contratti collettivi decentrati, il sistema dei controlli interni, l'applicazione della normativa anticorruzione;

Gli aggiornamenti normativi in materia di assunzioni e mobilità del personale, di congedi e Legge 104/92;

### **Tematiche per Servizi Amministrazione finanza e controllo**

La gestione della finanziaria: ciclo del bilancio e degli strumenti di programmazione (Bilancio di Previsione, Variazioni, iscrizione delle entrate e della spesa);

Contabilità economico patrimoniale;

Gli aspetti gestionali di PagoPA;

### **Tematiche per i Servizi Tecnici, Sicurezza ed Economato**

Approfondimenti su nuovo Codice Appalti, gestione del processo di affidamento ed esecuzione del contratto (DL e DEC, CRE e collaudi)

Formazione di eventuali nuove figure del Servizio Prevenzione e Protezione.

Aggiornamenti generali e specifici /o specialistici sulla sicurezza negli ambienti di lavoro

Materie tecniche e gestionali di specifico interesse (gestione impiantistiche, gestioni strutturali ed architettoniche, gestione sismica, gestione energetica, normativa antincendio, normativa CPI, materiali dell'edilizia, gestione e programmazione appalti ....)

### **Tematiche per il servizio Residenziali e Abitativi**

La responsabilità civile e penale riferita alle strutture ricettive;

L'attività di front – office e rapporto con l'utenza, la gestione del Regolamento Interno delle Residenze e il rilievo degli illeciti;

Corsi di apprendimento della lingua inglese;  
Gestione dell'utenza nelle residenzialità abitativa

#### **Tematiche per la Segreteria Studenti e gli uffici Revoche e Accertamenti Economici**

Approfondimenti sulla normativa relativa all'ISEE;

L'attività di front – office e rapporto con l'utenza anche attraverso l'apprendimento delle lingue straniere

Gli aspetti gestionali di PagoPA

#### **4) Corsi per aree tematiche**

In questo segmento si intendono compresi i corsi di formazione o di aggiornamento relativi, ad esempio, a software o programmi che interessano sia tutte le strutture che specifici Servizi:

- Aggiornamento sulle nuove funzionalità del sistema BART-GUSA-GARS
- Sistema di gestione 626 SUITE in materia di sicurezza
- Approfondimento delle funzionalità di Google Suite
- Formazione per nuovo programma per la gestione delle forniture denominato Appalti&Contratti
- Partecipazione al progetto Syllabus proposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica

Verranno inoltre previsti percorsi formativi rivolti ai componenti del CUG sulle tematiche inerenti ruolo e compiti delle/dei componenti l'organismo stesso, accoglienza e ascolto, aggiornamento normativa di parità ed antidiscriminatoria, contrasto alle discriminazioni per l'orientamento sessuale e identità di genere, gestione aggressività e mediazione dei conflitti.

#### **5) Formazione obiettivo**

La formazione Obiettivo prevede un percorso formativo specifico per attività o per singole professionalità. Attualmente continua la formazione e l'aggiornamento per gli architetti e gli ingegneri dell'Ufficio Tecnico presso le Fondazioni dei rispettivi Ordini Professionali o altri Ente accreditati sul territorio nazionale.

Particolare attenzione verrà data all'aggiornamento sulla normativa vigente in materia di appalti, privacy, anticorruzione e trasparenza, comunicazione. Si intende infatti programmare dei corsi specifici che potranno essere svolti anche come approfondimenti nei lavori di gruppo:

- Aggiornamenti in materia di contrattualistica pubblica e rischio corruttivo;
- Approfondimenti relativi alla pubblicazione di dati, garantendo sia l'informazione che il rispetto della regole della privacy.

#### **6) Formazione operativa**

Questa tipologia di formazione prevede di applicare prioritariamente una metodologia basata sul concetto di "formazione operativa" per utilizzare l'attività didattica come strumento per accompagnare i/le dipendenti dell'Ente nella definizione di un percorso di crescita che permetta loro di sperimentare e applicare

direttamente al sistema lavorativo le competenze acquisite teoricamente, anche alla luce del "*mentoring*" proposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel periodo di vigenza del piano formativo potranno essere definiti nuovi progetti sulla base di specifiche necessità derivanti, ad esempio, da innovazioni normative o organizzative. Tali nuovi progetti si considerano fin da ora parte del presente Piano in quanto verranno formulati sulla base delle linee guida qui individuate, ovvero si potrà modificare o integrare il piano stesso sulla base delle esigenze che verranno individuate.

**[omissis]**