

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale
---	---

PIAO 2023-2025

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale
---	---

Indice Sottosezione

PARTE I. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE	1
DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:	1
SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO	1
PARTE II. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE	2
CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA	2
Il principio di contenimento della spesa	2
La spesa di personale: le componenti	3
Il superamento della "dotazione organica"	3
Le facoltà assunzionali - Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato	6
Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale	11
Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile	14
Verifica dell'assenza di eccedenze di personale	15
Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere	15
Stima del trend delle cessazioni:	15
Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:	15
Le assunzioni del Triennio 2019-2021 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68	17
Certificazioni del Revisore dei conti:	17
PARTE III. OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO	17
Progressioni verticali di carriera:	17
Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:	17
Avvalimento personale enti consorziati:	18
PARTE IV. FORMAZIONE DEL PERSONALE	19
1 PREMESSA	19
2 ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO	19
Riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali	19
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	22
3 MISURE VOLTE AD INCENTIVARE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE LAUREATO E NON LAUREATO	24
4 OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI	24

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	1
---	---	---

PARTE I. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 25 unità di personale

di cui:

- n. 22 a tempo indeterminato
- n. 3 a tempo determinato (CFL)
- n. 24 a tempo pieno
- n. 1 a tempo parziale

a cui si aggiungono:

- n. 2 comandi a tempo pieno
- n. 1 comando a tempo parziale (40%)
- n. 1 distacchi a tempo pieno

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

- **n. 1 dirigente a tempo indeterminato**
- **n. 18 Area FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE**

così articolate:

- n. 4 con profilo di Funzionario giuridico-amministrativo
- n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo-contabile
- n. 12 con profilo di Funzionario tecnico per la mobilità collettiva
- n. 1 Funzionario informatico

- **n. 6 Area ISTRUTTORI**

così articolate:

- n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile
- n. 3 con profilo di Istruttore tecnico per la mobilità collettiva
- n. 1 con profilo di Istruttore addetto alla segreteria

a cui si aggiungono:

- **n. 3 Area FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE**

così articolate:

- n. 1 ex cat D con profilo di istruttore direttivo amministrativo - comando a tempo parziale (40%)
- n. 1 ex cat D con profilo di istruttore direttivo tecnico - distacco a tempo di pieno

- **n. 2 Area ISTRUTTORI**

così articolate:

- n. 1 ex cat C con profilo di istruttore tecnico - comando a tempo pieno

- **n. 1 Area OPERATORI ESPERTI**

così articolate:

- n. 1 ex cat B con profilo di coadiutore tecnico - comando a tempo di pieno

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	2
---	---	---

PARTE II. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dall'art. 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per gli enti non soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 562 dell'art.1 della legge n. 296/2006 e smi stabilisce che: "Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno [quale è l'Agenzia della mobilità piemontese], le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558".

L'art. 1, comma 562 del D.Lgs. 296/2006 e ss.mm.ii. ha posto due criteri per il contenimento della spesa di personale per gli enti non soggetti al patto di stabilità interno: il tetto massimo finanziario (vincolo di spesa), che non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008 (in origine era 2004) e il limite delle nuove assunzioni (vincolo assunzionale), consentite solo nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'anno precedente.

Tale espressione è stata successivamente interpretata dalla giurisprudenza contabile nel senso di "cessazioni intervenute successivamente all'entrata in vigore della disposizione anche con riferimento a esercizi rifluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione" (Corte dei conti, Sezioni riunite, deliberazione n. 52 / Contr/10). Il principio è stato riconfermato dalla Sezione regionale di controllo per il Molise nell'adunanza del 13 aprile 2016 n.80 /2016/PAR che ha chiarito che "richiamando quanto statuito dal citato l'art.1, comma 562 nell'interpretazione fornita dalle Sezioni Riunite in sede di controllo, con deliberazione n.52/CONTR/10, [...l'] istante ben può considerare l'espressione "nel precedente anno" ivi contenuta, come riferita alle "cessazioni intervenute successivamente all'entrata in vigore della norma, anche in precedenti esercizi, rifluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione". (Cfr. anche Corte dei conti sez. Reg. di controllo per il Piemonte n. 88/2017/SRCPIE/PAR).

La legge di stabilità 2016 (legge n.208/2015) all'art. 1, comma 762 ha disposto l'ultrattività delle "disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno".

Il Decreto-Legge 8 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 ha introdotto importanti novità in materia di capacità assunzionale, ed in particolare:

- consente agli enti di avvalersi dei "resti" della capacità assunzionale degli ultimi cinque anni anziché degli ultimi tre. La novella va a modificare l'art. 3, comma 5, terzo periodo, del d.l. 90/2014 che prevede che a decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione, ossia il 30 marzo, oltre alla capacità assunzionale ordinariamente maturata sono utilizzabili i resti assunzionali del quinquennio precedente;

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	3
---	---	---

- l'art. 3 comma 5 sexies D.l. 90/2014 e ss.mm.ii. prevede che per il triennio 2022-2024, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, gli enti non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e ss.mm.ii., quali l'Agenzia della mobilità piemontese, possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con tratto a tempo indeterminato e a tempo determinato
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- incentivi per la progettazione;
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo.

Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (Pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa.

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	4
---	---	---

In particolare nel Piano triennale del fabbisogno del personale la dotazione va espressa in termini finanziari, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il relativo valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari tecnici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica e categoria in relazione alle posizioni economiche. La spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite non può essere superiore alla spesa potenziale massima, ossia al limite di spesa consentito dalla legge; l'amministrazione, quindi, è tenuta a verificare se esistono i margini di rimodulazione della dotazione organica da esprimere nel PTFP nel rispetto del limite potenziale individuato come sopra descritto (cfr. Linee di indirizzo, cap 2 par, 2.1). Il concetto di dotazione organica viene superato da quello di "dotazione" di spesa potenziale, che rappresenta un valore di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile.

Le amministrazioni, all'interno del limite finanziario massimo, ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza e di economicità mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni, possono procedere alla rimodulazione in base ai fabbisogni programmati garantendone le neutralità finanziaria.

Con deliberazione n.4/Sezaut/2019 della Corte dei Conti avente ad oggetto *"Limiti assunzionali e corretta applicazione dell'art. 1, comma 562, legge 296/2006, per gli enti di piccole dimensioni"* ha ribadito che il vincolo assunzionale è funzionale al raggiungimento del vincolo di spesa e pertanto il contenimento delle assunzioni deve essere interpretato in coerenza con quello di spesa al fine di escludere l'espansione della stessa; precisa inoltre che il comma 562 non impone nessuna corrispondenza di funzioni e categoria professionale tra cessati e nuovi assunti.

La Corte dei conti ha enunciato il principio di diritto per cui "Nel rispetto di tutte le disposizioni normative che disciplinano l'assunzione presso le amministrazioni pubbliche e fermo restando la vigenza di entrambi i vincoli posti dall'art.1 comma 562, della legge n.296/2006, la determinazione dei limiti assunzionali ivi contenuti, può prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile, a condizione che permanga l'invarianza della spesa e, quindi venga rispettato il tetto di spesa sostenuto nell'anno 2008".

Con riferimento alla spesa sostenuta dall'Agenzia nel 2008, la stessa era stata quantificata in € 1.309.325,23. Il limite di spesa di cui sopra, fotografava però non solo un anno in cui l'Agenzia rispetto alla dotazione organica allora prevista aveva un contingente di personale in servizio inferiore, per via delle disposizioni di legge che limitavano le assunzioni, ma anche, letteralmente, un "altro" Ente, in quanto i compiti e le funzioni assegnati dall'allora vigente L.R. 1/2000 all'Agenzia erano sostanzialmente diversi e limitati rispetto a quelli odierni, oggetto di una sostanziale riforma da parte del legislatore regionale con le modifiche apportate alla L.R. 1/2000 dalle LL.RR. 1/2015 e 9/2015.

Precedentemente, l'articolo 8, comma 2 della L.R. 1/2000 stabiliva che l'Agenzia (che all'epoca era definita dal legislatore Agenzia della mobilità metropolitana) gestisse tutte le funzioni trasferite o delegate in materia di trasporto pubblico degli enti aderenti in ambito metropolitano ed in particolare "quelle di programmazione unitaria ed integrata del sistema della mobilità e dei trasporti, di attuazione della programmazione e di amministrazione dei servizi di trasporto pubblico locale di competenza degli enti aderenti relative all'ambito metropolitano".

In seguito alla citata riforma del 2015 l'Agenzia, non solo è stata rinominata in "Agenzia della mobilità piemontese", ma, in base alla legge regionale di riforma, la stessa è costituita "per l'esercizio in forma obbligatoriamente associata delle funzioni degli enti territoriali in materia di trasporto pubblico locale."

L'Agenzia gestisce quindi "tutte le funzioni trasferite o delegate in materia di trasporto pubblico degli enti aderenti ed in particolare quelle di programmazione unitaria ed integrata del sistema della mobilità e dei trasporti, di attuazione della programmazione e di amministrazione dei servizi di trasporto pubblico locale di competenza degli enti aderenti. [...]" (art. 8, comma 2 L.R. 1/2000 modificato dalla L.R. 1/2015).

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	5
---	---	---

Agli originari 34 enti consorziati (tra i quali Regione Piemonte, Città Metropolitana di Torino e Comuni dell'area metropolitana), hanno aderito all'Agenzia ulteriori 27 enti portando a 61 il numero totale degli enti consorziati.

A corollario di quanto sopra, con l'art. 10 comma 4 bis della L.R. 1/2000, è stato previsto che gli enti soggetti di delega stipulassero con l'Agenzia apposite convenzioni per il trasferimento alla medesima dei contratti di servizio in essere. Ciò è avvenuto oltre che con gli enti soggetti di delega, con la Regione Piemonte con riferimento al contratto di servizio di TPL ferroviario.

La riforma del 2015 ha anche modificato le modalità di finanziamento delle spese di funzionamento del sistema di gestione del TPL regionale.

Prima della riforma del 2015, considerata la pluralità di enti a cui erano attribuite funzioni delegate in materia di TPL, l'art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000 stabiliva che "I comuni destinatari delle deleghe di cui alla presente legge sono autorizzati a destinare una somma non superiore all'1 per cento del medesimo stanziamento per il finanziamento degli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni delegate. Per le stesse finalità le province sono autorizzate, in aggiunta alla spesa annuale minima pari a lire 150 milioni [pari a 77.468,53 euro], salvo aggiornamento annuale in base all'andamento dell'inflazione, a destinare una somma non superiore all'1 per cento dello stanziamento annuale disponibile."

Ai sensi del successivo comma 3 bis, l'Ente (Agenzia) era invece autorizzato "a destinare, per far fronte agli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni delegate, una somma non superiore al 2 per cento delle risorse ad esso assegnate per i servizi di trasporto pubblico locale."

Il nuovo art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000, prevede ora che "Per far fronte agli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni svolte dall'Agenzia della mobilità piemontese è destinata una somma non superiore all'1 per cento delle risorse programmate per i relativi servizi di trasporto pubblico locale. Tale somma, individuata dalla Giunta regionale in sede di approvazione del programma triennale dei servizi, può comprendere anche la copertura di spese inerenti alle competenze direttamente esercitate dagli enti consorziati in materia di mobilità e trasporti."

Coerentemente non è più prevista una fonte per il finanziamento delle spese di funzionamento degli enti già soggetti di delega.

Con D.G.R 52-6344 del 22/12/2022 avente ad oggetto "Legge regionale 1/2000, art 4. Indirizzi per la redazione del Programma Triennale dei Servizi di trasporto pubblico locale 2023-2025 e disposizioni per il finanziamento dei servizi di TPL per l'anno 2023", la Regione Piemonte, nelle more dell'approvazione del PTS 2023-2025, ha confermato la copertura finanziaria dei servizi di trasporto sino al 31/12/2023; tali somme sono comprensive delle spese di funzionamento dell'Agenzia come disciplinate dal comma 3 dell'articolo 26 della L.R. 1/2000 s.m.i..

Con deliberazione dell'Assemblea dell'Agenzia n. 7 del 8/03/2023 avente ad oggetto "Bilancio 2023-2025" le previsioni di competenza 2023 relative ai trasferimenti da parte della Regione Piemonte, da destinare alle spese di funzionamento dell'Agenzia della mobilità Piemontese, sono state quantificate in € 4.900.000,00.

Tale importo è onnicomprensivo, e ricomprende oltre alle mere spese per acquisto beni e servizi, le risorse destinate a finanziare il costo del personale, non solo già dipendente dell'Agenzia ma anche quello relativo all'ulteriore personale che l'Agenzia dovrebbe poter utilizzare e assumere all'esito della riforma del 2015.

Premesso che il limite di spesa € 1.309.325,23 già calcolato per l'Agenzia della mobilità metropolitana ai sensi dell'art. 1, comma 562 del D.lgs. 296/2006, non può essere applicato all'ente nella sua nuova connotazione, con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 23 del 06/09/2018 si è ritenuto necessario individuare

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	6
---	---	---

un criterio per la definizione di un nuovo limite di spesa affinché la riforma del 2015 possa trovare compimento.

A tal fine, assumendo come base il limite di spesa € 1.309.325,23, si è ritenuto di poter stimare il valore dell'incremento di tale limite di spesa nell'importo corrispondente a quello che ai sensi dell'art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000 pre-riforma, gli enti soggetti di delega erano legittimati ad utilizzare per le proprie spese di funzionamento.

La base di riferimento utilizzata è quella relativa alle risorse assegnate per il TPL su strada per l'anno 2014 (ultimo anno ante riforma L.R. 1/2015), con Deliberazione della Giunta Regionale 22 ottobre 2013, n. 18-6536, avente ad oggetto l'Approvazione del Programma Triennale regionale dei servizi di trasporto pubblico locale 2013-2015 ai sensi dell'articolo 4, comma 7, della l.r. 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i..

Applicando le disposizioni di cui all'art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000 vigente nel 2014, alle risorse assegnate agli enti soggetti di delega (al netto delle risorse assegnate all'Agenzia) è possibile calcolare l'importo complessivo che gli enti soggetti di delega potevano destinare per le spese di funzionamento in € 1.629.532,00.

Tale importo incrementato al limite di spesa per il personale calcolato dall'Agenzia ai sensi dell'art. 1, comma 562 del D.lgs. 296/2006, ha consentito di individuare in **€ 2.938.857,23** il limite che l'Agenzia potrà prendere a riferimento per le spese di personale nella nuova conformazione delineata ai sensi della riforma del 2015. La ridefinizione del predetto limite è stata approvata in sede di Assemblea allorquando con deliberazione n. 1/2019 "Approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP 2019-2021) ed approvazione del Programma biennale degli acquisti di beni e servizi" per gli anni 2019-2020, previsto dall'art. 21 del d.lgs. 50/2016" è stato approvato, tra gli altri, l'Allegato 9 "Piano Triennale del fabbisogno di personale 2018-2020".

Le facoltà assunzionali - Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Fermo restando il limite di spesa, per gli enti non soggetti al nuovo metodo di calcolo della capacità assunzionale di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019, la facoltà assunzionale è data dal "turn-over" del personale cessato.

Le cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato rilevanti ai fini assuntivi sono intervenute nelle seguenti annualità:

- 2015: n. 1 Cat D (funzionario amministrativo) per dimissioni dal servizio (pensionamento);
- 2016: n. 1 Cat D (funzionario tecnico) per dimissioni dal servizio (pensionamento);
- 2017: n. 1 Cat. D (istruttore direttivo tecnico) per dimissioni dal servizio;
- 2018: n. 1 Cat. D (istruttore direttivo amministrativo) risoluzione ai sensi dell'art. 72, c. 11, della L. 138/08 e s.m.i (pensionamento).
n. 1 Cat. C (istruttore amministrativo) per trasformazione dell'inquadramento ex. art. 22 comma 15 d.L.gs. n. 75/2017.
- 2019: n.1 Cat. D (istruttore direttivo tecnico) per dimissioni dal servizio (pensionamento)
n.1 Cat. D (funzionario tecnico) risoluzione ai sensi dell'art. 72, c. 11, della L. 138/08 e s.m.i (pensionamento)
- 2020: nessuna cessazione
- 2021: nessuna cessazione
- 2022: nessuna cessazione
- 2023: n.1 Funzionario Elevata qualificazione (ex Cat.D - funzionario tecnico) risoluzione ai sensi dell'art. 72, c. 11, della L. 138/08 e s.m.i (pensionamento)

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	7
---	--	--------------------------------

Le predette cessazioni rappresentano la facoltà assunzionale dell’Agenzia in termini di “turn-over”.

L’Agenzia, con deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 41/2022 del 30/12/2022, ha approvato il “Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 ai sensi dell’art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021” (PIAO 2022-2024).

Nella Sezione 3 del PIAO 2022-2024 “Organizzazione e capitale umano – Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale”, ai sensi dell’art. 6 del d.lgs. 165/2001 è stato rilevato il nuovo Fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 con il quale è stata definita la Dotazione Ottimale dell’Agenzia della mobilità piemontese nel seguente modo:

Tabella 1 - Dotazione organica

DOTAZIONE OTTIMALE						
Area	Servizio	dirigenti	Cat D	Cat C	Cat B	totale
SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE	Servizi generali	0	1	2		3
	Sistema informativo		2			2
	Comunicazioni esterne		0	1		1
AREA ISTITUZIONALE	Segreteria generale	2	1	1		2
	Bilancio e Ragioneria		3	3		6
	Giuridico contratti e personale		4	1		5
AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Pianificazione e marketing	3	5	1		6
	Strategia e qualità		2	0		2
	Servizi alla mobilità		14	6	1	21
totali		5	32	15	1	53

Il Direttore generale ha rilevato il nuovo Fabbisogno del personale ispirato a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, confermando la Dotazione Ottimale dell’Agenzia della mobilità piemontese come sopra riportata.

La definizione della programmazione del fabbisogno di personale è strettamente correlata alle attività che ha portato avanti la Regione Piemonte in attuazione alla L.R. 23/2015 “Riordino delle funzioni amministrative conferite alle Province in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni)”.

La trasformazione in Agenzia della mobilità piemontese e la conseguente gestione di gran parte dei contratti di servizio inerenti i servizi di trasporto pubblico locale e ferroviario relativi al territorio regionale ha reso critica la situazione del personale. Si è infatti evidenziata una grave carenza di risorse umane per far fronte all’aumento delle attività in capo all’Agenzia.

Nel Piano del fabbisogno del personale 2021-2023 aggiornato con deliberazione n.27 del 13/10/2021 è stata prevista l’assunzione di n. 4 direttivi di cat D e n. 3 istruttori cat. C da assumere nel 2021 ovvero, per le assunzioni non concluse nel 2021, nel 2022, ovvero nel 2023 qualora non concluse nel precedente anno.

Con la citata deliberazione del CDA n. 27/2021 è stato integrato il paragrafo 3.1 del PTFP 2021-2023 laddove, con riferimento alle azioni di reclutamento del personale a tempo indeterminato del triennio 2021-2023, relative al turn-over, è stata prevista la possibilità di effettuare le stesse in primo luogo mediante la stipulazione di contratti di formazione e lavoro ai sensi del DL 16 maggio 1994, n. 299 convertito con modificazioni dalla L. 19 luglio 1994, n. 451, individuando i candidati mediante selezioni pubbliche ovvero utilizzando graduatorie utili esistenti per il profilo professionale ricercato presso gli enti con i quali l’Agenzia ha in atto o sottoscrive specifica convenzione.

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	8
---	---	---

Nel corso dell'anno 2022 n. 5 dei n. 7 posti disponibili da turn-over sono stati coperti nel seguente modo:

- n. 2 contratti formazione lavoro della durata di 24 mesi, n.1 (categoria economica D) attivato in data 01/02/2022 ed assegnato al Servizio giuridico contratti e personale ed n. 1 (categoria economica D) attivato in data 14/02/2022 ed assegnato al Servizio Pianificazione e marketing.
Le assunzioni sono avvenute in forza della Convenzione con il Comune di Torino, triennio 2022-2024, mediante utilizzo della graduatoria attiva "Selezione pubblica per titoli ed esami con contratto di Formazione e Lavoro (24 mesi) di n. 100 funzionari direttivi";
- n. 1 contratto formazione lavoro della durata 12 mesi (categoria economica C), attivato a decorrere dal 01/04/2022.
L'assunzione è avvenuta in forza dell' "Accordo per l'utilizzo di graduatoria di concorso pubblico approvata dal Comune di Beinasco" sottoscritto in data 30/03/2022; in particolare, a seguito dell'espletamento della procedura da parte del Comune del "Concorso pubblico, per esami, per la copertura mediante contratto di formazione e lavoro di n. 1 posto di "istruttore amministrativo-contabile" categoria C, posizione economica C1 – comparto funzioni locali con rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato per 12 mesi" l'Agenzia utilizzando la graduatoria approvata, ha potuto attivare a decorrere dal 01/04/2022 n. 1 contratto formazione lavoro (categoria giuridica C) assegnando il personale ai Servizi Generali.
- n. 1 mobilità dalla Provincia del Verbano Cusio Ossola di un istruttore amministrativo (categoria economica C) con contratto a tempo indeterminato e pieno a decorrere dal 01/10/2022 in attuazione della Convenzione di tipo B sottoscritta tra la Provincia del Verbano Cusio Ossola e l'Agenzia;
- n. 1 contratto a tempo indeterminato (categoria economica C) assunto a decorrere dal 01/11/2022 mediante utilizzo delle graduatorie della procedura di reclutamento "Concorso pubblico per esami per la copertura di sei posti di assistente dei servizi amministrativi e contabili, categoria C, posizione economica C1, a tempo pieno e indeterminato" del Comune di Rivoli.

Nel corso dell'anno 2023, con determinazione n. 220 del 31/03/2023, il contratto formazione lavoro della durata 12 mesi (categoria economica C), attivato a decorrere dal 01/04/2022 assegnato ai Servizi Generali, è stato trasformato in contratto a tempo indeterminato a decorrere dal 01/04/2023.

In data 18/03/2022 è stata firmata con il Comune di Collegno la "Convenzione ai sensi dell'articolo 14, comma 1, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale dipendente del Comune di Collegno". La Convenzione è stata sottoscritta in forza dell'art. 32 comma 4 dello Statuto dell'Agenzia e art. 14 del CCNL del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto in data 22.1.2004 il quale regola la possibilità di utilizzare personale assegnato ad altri enti a cui è applicato il medesimo contratto, per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo.

Sulla base di detta Convenzione l'Agenzia ha quindi attivato n. 1 comando a tempo parziale (11,11%) (categoria economica D) assegnando il personale al Servizio Comunicazioni esterne con decorrenza 01/04/2022 in seguito cessato in data 06/04/2023.

A decorrere dal 01/07/2023 è cessato un Funzionario Elevata qualificazione – ex Cat.D (funzionario tecnico) per risoluzione ai sensi dell'art. 72, c. 11, della L. 138/08 e s.m.i (pensionamento).

Nel corso dell'anno 2025 è prevista la cessazione di un Funzionario Elevata qualificazione – ex Cat.D (funzionario tecnico) per pensionamento.

Pertanto, fatta salva la possibilità di procedere alla copertura dei Posti da fabbisogno mediante mobilità in ingresso di personale proveniente da enti sottoposti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale, le nuove

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	9
---	---	---

assunzioni di personale a tempo indeterminato che l’Agenzia potrà effettuare, ai fini del limite del turn over, considerando le future cessazioni del personale in servizio nel triennio 2023—2025 e la trasformazione dei contratti formazione lavoro sono limitate a n. 4.

L’Agenzia, con delibera del CdA n. 12/2019 approvando il “Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019-2021” contenente la Dotazione Ottimale e la Nuova dotazione organica dell’Agenzia della mobilità piemontese ha previsto tra le azioni di reclutamento la copertura dei posti previsti nel fabbisogno mediante mobilità in ingresso del personale proveniente da enti sottoposti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale. In particolare, all’interno del piano è stato previsto che l’Agenzia potesse procedere anche all’avvalimento del personale distaccato e comandato dagli enti consorziati e, in particolare, dalla Regione Piemonte, dalla Città Metropolitana e dalle Province a seguito della sottoscrizione delle specifiche convenzioni i cui schemi sono stati approvati con delibera del Consiglio d’Amministrazione dell’Agenzia del 22/12/2017 n. 40/2017 e con D.G.R. n. 53-5995 del 24 novembre 2017 “Approvazione schemi di convenzione afferenti il personale ai sensi dell’art. 3 comma 10 L.R. n. 23/2015 riguardo alla gestione delle funzioni in materia di trasporto pubblico locale”.

Con la predetta deliberazione del Consiglio d’Amministrazione sono stati approvati i seguenti schemi:

1. *“Schema di convenzione per l’utilizzo da parte dell’agenzia della mobilità piemontese di personale regionale distaccato presso le province e la città metropolitana ai sensi degli artt. 3, comma 10 e 12, comma 4 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23” ;(c.d. **Convenzione di tipo A**)*
2. *“Schema di convenzione per l’utilizzo da parte dell’Agenzia della mobilità piemontese, ai sensi dell’art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell’art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23”. (c.d. **Convenzione di tipo B**).*

Negli schemi di convenzione si prevede la possibilità di mobilità verso l'Agenzia; in entrambi i casi, all'articolo 18, viene fatto riferimento agli artt. 12, comma 1 della L.R. 23/2015 e all'art. 1, comma 96, lett a) della L. 56/2014.

L’art. 12, comma 1 L.R. 23/2015 stabilisce che “Al personale dirigente e delle categorie delle province e della Città metropolitana trasferito alla Regione per lo svolgimento delle funzioni di cui agli articoli 2, 5, 8, 9 e all'articolo 10, comma 3, si applica il trattamento economico e giuridico stabilito dall' articolo 1, comma 96, lettera a) della l. 56/2014 , con riferimento per il trattamento accessorio a quello stabilito dai rispettivi contratti decentrati vigenti alla data di entrata in vigore della legge medesima.

L’art. 1, comma 96 L. 56/2014 prevede che “Nei trasferimenti delle funzioni oggetto del riordino si applicano le seguenti disposizioni: a) il personale trasferito mantiene la posizione giuridica ed economica, con riferimento alle voci del trattamento economico fondamentale e accessorio, in godimento all'atto del trasferimento, nonché l’anzianità di servizio maturata; le corrispondenti risorse sono trasferite all'ente destinatario; in particolare, quelle destinate a finanziare le voci fisse e variabili del trattamento accessorio, nonché la progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti, vanno a costituire specifici fondi, destinati esclusivamente al personale trasferito, nell'ambito dei più generali fondi delle risorse decentrate del personale delle categorie e dirigenziale. I compensi di produttività, la retribuzione di risultato e le indennità accessorie del personale trasferito rimangono determinati negli importi goduti antecedentemente al trasferimento e non possono essere incrementati fino all'applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto conseguentemente al primo contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dopo la data di entrata in vigore della presente legge”.

A seguito della conclusione delle singole procedure la situazione è la seguente:

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	10
---	---	--

Con riferimento alla **Convenzione di tipo A**, la Regione Piemonte e l'Agenzia hanno sottoscritto in data 28/01/2021 la Convenzione definitiva con decorrenza 01/02/2021 e della durata di tre anni che ha comportato l'attivazione di **n. 1 distacco (categoria giuridica D)** del personale regionale a tempo indeterminato con decorrenza 01/02/2021 assegnato al servizio Bilancio e ragioneria. La Regione con la delibera di Giunta regionale n. 8-2688 del 29/12/2020, ha dato atto che la spesa del personale già distaccato presso le Province e la Città Metropolitana interessato dal percorso di avvalimento continua ad essere a carico del bilancio regionale e ha confermato che il nuovo assetto che si configura con l'adozione della medesima rientra nel contesto delle funzioni delegate, non comportando maggiori oneri per il bilancio regionale.

Con riferimento alla **Convenzione di tipo B**, relativa al personale provinciale, la stessa è stata sottoscritta con:

- la Città Metropolitana con decorrenza 01/01/2019 con la durata di tre anni; l'attivazione della Convenzione ha permesso in prima battuta di avvalersi di n. 5 dipendenti in comando a tempo pieno e **n. 1 a tempo parziale (40%) (categoria giuridica D)**, successivamente i quattro comandi a tempo pieno si sono trasformati in mobilità.

La Convenzione, con riferimento al personale indicato nell'allegato, prevedeva (art. 18.1) che al personale comandato è applicato, ove ne ricorrano le condizioni, il trattamento economico in conformità alle previsioni di legge di cui all'art. 1 – c. 96/a della L. 56/2014 ed art. 12 – c. 1 della l.r. 23/2015, che il trattamento economico, fondamentale e accessorio venisse erogato dalla Città Metropolitana, che al personale comandato venisse riconosciuta la posizione economica relativa ai trattamenti accessori aventi natura fissa e continuativa, ovvero posizione organizzativa, alta professionalità o posizione dirigenziale e che l'Agenzia dovesse rimborsare alla Città metropolitana gli emolumenti anticipati ai rispettivi dipendenti, ivi compresi gli importi dovuti per contributi previdenziali e assistenziali e IRAP.

Dei quattro dipendenti assunti oggi ne rimangono in servizio due e permane il comando a tempo parziale assegnato al servizio Bilancio e Ragioneria. La Convenzione tra gli enti è stata rinnovata per il periodo 01/01/2022-31/12/2024, come previsto dall'art. 32.1 della stessa.

- Provincia di Asti: l'Agenzia e la Provincia in data 26/10/2020 hanno sottoscritto la Convenzione ed attivato **n. 1 comando (categoria giuridica B)** a decorrere dal 1/11/2020 per la durata della convenzione pari a tre anni con assegnazione ai Servizi alla mobilità. La Convenzione in scadenza al 31/10/2023 è stata rinnovata per ulteriori tre anni (DD 775 del 27/10/2023).
- Provincia di Biella La Convenzione è stata sottoscritta il 29/10/2020 successivamente è stato attivato **n. 1 comando (categoria giuridica C)** a decorrere dal 1/11/2020 per la durata della convenzione pari a tre anni con assegnazione ai Servizi alla mobilità; La convenzione in scadenza il 31/10/2023 non è stata rinnovata.
- Provincia del Verbano Cusio Ossola: l'Agenzia e la Provincia in data 10/10/2020 hanno sottoscritto la Convenzione ed attivato **n. 1 comando (categoria giuridica C)** a decorrere dal 1/12/2020 per la durata della convenzione pari a tre anni con assegnazione ai Servizi alla mobilità. A decorrere dal 1/10/2022 è cessato il comando in entrata della dipendente della Provincia del Verbano-Cusio-Ossola a seguito della mobilità in Agenzia prevista nella Convenzione sottoscritta tra gli enti.

Nel corso dell'anno 2023 è stato inoltre attivato un comando in accordo con la Città di Bra in attuazione dell'art. 32 dello Statuto dell'Agenzia che ha permesso all'Agenzia di acquisire temporaneamente una figura professionale appartenente all'Area Istruttori (ex Cat. C - profilo prof. Istruttore Amministrativo) con decorrenza 01/05/2023 per la durata di un anno.

A decorrere dal 31/05/2023 non sono più presenti dipendenti a tempo parziale.

La copertura dei posti della Dotazione Ottimale al 30/06/2023 è dettagliata nella seguente Tabella:

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	11
---	--	---------------------------------

Dotazione ottimale/ posizioni occupate (al 30/06/2023)											
Area	Servizio	Profilo								TOTALE	
		Dirigenti		Funzionari/EQ		Istruttori		Operatori esperti			
		DO	PO	DO	PO	DO	PO	DO	PO	DO	PO
SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE	Servizi generali			1		2	1			6	2
	Sistema infomativo			2	1						
	Comunicaizoni esterne					1					
AREA ISTITUZIONALE	Segreteria generale	2		1		1	1			15	9,40
	Bilancio e Ragioneria ^{(1) (2)(3)}			3	2,40	3	2				
	Giuridico contratti e personale			4	4	1					
AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Pianificazione e marketing	3	1	5	4	1				32	17
	Strategia e qualità			2	1						
	Servizi alla mobilità ⁽⁴⁾⁽⁵⁾			14	6	6	4	1	1		
totali		5	1	32	18,4	15	8	1	1	53	28,40

(1) dipendente a tempo pieno della Città Metropolitana, in comando percentuale 40% presso l'Agenzia della mobilità piemontese a seguito della "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" sottoscritta da Agenzia e Città metropolitana approvata con DD 748/2018 del 31/12/2018 e rinnovata con DD 768 del 20/12/2021 per il periodo 2022/2024

(2) dipendente della Regione Piemonte distaccato presso l'Agenzia in attivazione della "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" tra Agenzia e la Regione Piemonte con decorrenza 01/01/2021

(3) dipendente a tempo pieno e indeterminato della Città di Bra in comando presso l'Agenzia ai sensi dell'art. 32 comma 4 dello Statuto dell'Agenzia con decorrenza 01/05/2023, deliberato con DD 331 del 28 aprile 2023

(4) dipendente della Provincia di Asti in comando presso l'Agenzia della mobilità piemontese a seguito della "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" sottoscritta da Agenzia e Provincia di Asti in con decorrenza 01/11/2020

(5) dipendente della Provincia di Biella in comando presso l'Agenzia della mobilità piemontese a seguito della "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" sottoscritta da Agenzia e Provincia di Biella in con decorrenza 01/11/2020

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

L'art. 13 del C.C.N.L. ha introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale del comparto, in sostituzione delle categorie e delle posizioni economiche, con effetto automatico dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione.

Il nuovo sistema di classificazione, enunciato nella tabella B del contratto medesimo, prevede quattro tipologie di Area, che corrispondono a differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate rispettivamente:

- Funzionari e dell'Elevata qualificazione, ove sono confluiti tutti i dipendenti dell'ex categoria D
- Istruttori, sono confluiti tutti i dipendenti dell'ex categoria C
- Operatori esperti, ove sono confluiti tutti i dipendenti dell'ex categoria B
- Operatori, ove sono confluiti tutti i dipendenti dell'ex categoria A.

Al fine del calcolo della spesa sono stati presi a riferimento i seguenti nuovi valori stipendiali:

Tabella riclassificazione in aree dal 01/04/2023			
Area	Dal 01/04/2023	13° mens.	TOTALE
Dirigenti	41.779,17	3.481,60	45.260,77
Funzionari e EQ	23.212,35	1.934,36	25.146,71
Istruttori	21.392,87	1.782,74	23.175,61
Operatori esp.	19.034,51	1.586,21	20.620,72
Operatori	18.283,31	1.523,61	19.806,92

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	12
---	--	---------------------------------

Il costo del personale attualmente in servizio è pari a € **1.938.308,21**

Ai fini della definizione dell'ammontare della spesa dei posti occupati, per ogni dipendente è stata considerata la spesa sostenuta dall'amministrazione per il trattamento fondamentale e accessorio nonché per i buoni pasto, straordinario, oneri riflessi ed irap. L'importo è calcolato al lordo delle poste escluse ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 296/2006.

Nella definizione dell'ammontare della spesa complessiva sono state considerate anche le somme impegnate sul Bilancio Pluriennale 2023-2025 a copertura dei rimborsi per comandi n. 2 a tempo pieno e n. 1 a tempo parziale, relativi alle Convenzioni con le Province e Città Metropolitana di Torino nonché il comando attivato nel corso del 2023 con la Città di Bra.

Come precedentemente indicato le spese relative al personale distaccato dalla Regione Piemonte sono sostenute interamente dalla regione e pertanto non sono conteggiate.

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto, tra l'A.R.A.N. e le Organizzazioni sindacali rappresentative, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali riferito al triennio 2019/2021.

Spesa dotazione occupata con personale a tempo indeterminato al 30/06/2023									
AREA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	1	0	1	45.260,77 €		12.075,57 €	3.847,17 €	452,61 €	61.636,12 €
Funzionari e EQ	15	0,92	15,92	400.398,53 €	15.069,91 €	106.826,33 €	34.033,88 €	4.003,99 €	560.332,62 €
Istruttori	6	0	6	139.053,66 €	312,48 €	37.099,52 €	11.819,56 €	1.390,54 €	189.675,75 €
Operatori esp.	0	0	0	- €		- €	- €	- €	- €
TOTALI	22	1	22,92	584.712,95 €	15.382,39 €	156.001,42 €	49.700,60 €	5.847,13 €	811.644,49 €

Spesa dotazione occupata con personale a tempo determinato al 30/06/2023									
AREA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0	0						
Funzionari e EQ	2	0	2	50.293,43 €	118,80 €	13.418,29 €	4.274,94 €	502,93 €	68.608,39 €
Istruttori	0	0	0						
Operatori esp.	0	0	0						
TOTALI	2	0	2,00	50.293,43 €	118,80 €	13.418,29 €	4.274,94 €	502,93 €	68.608,39 €

Spesa dotazione occupata con personale in distacco/comando al 30/06/2023									
AREA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00						
Funzionari e EQ	1	0,40	1,4	10.058,69 €	7.438,28 €	2.683,66 €	854,99 €	100,59 €	21.136,19 €
Istruttori	2	0,00	2,0	46.351,22 €	8.926,34 €	12.366,51 €	3.939,85 €	463,51 €	72.047,43 €
Operatori esp.	1	0,00	1,0	20.620,72 €	1.532,58 €	5.501,61 €	1.752,76 €	206,21 €	29.613,88 €
TOTALI	4	0,40	4,40	77.030,62 €	17.897,20 €	20.551,77 €	6.547,60 €	770,31 €	122.797,50 €

Personale cessato anno 2023							
CAT.	TEMPO PIENO	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	0						
Funzionari e EQ	1	-12.573,36	-6.994,91	-3.354,57	-1.068,74	-125,73	-24.117,30
Istruttori	0						
Operatori esp.	0						
TOTALI	1	-12.573,36	-6.994,91	-3.354,57	-1.068,74	-125,73	-24.117,30

Al fine di valutare il rispetto del limite di spesa del personale alle voci di cui sopra sono state aggiunte le voci di spesa inerenti al fondo dirigenti, fondo personale non dirigente (considerato nel limite di cui all'art.23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017), importi a bilancio relativi alle Elevate qualifiche nonché straordinari e buoni pasto.

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	13
---	--	---------------------------------

In particolare:

DESCRIZIONE	IMPORTO	CONTRIBUTI	IRAP	TOTALE
LIMITE FONDO personale non dirigente	365.555,00 €	97.530,07 €	31.072,18 €	494.157,25 €
<i>di cui per retribuzioni di posizione e di risultato per EQ</i>	<i>191.251,00 €</i>	<i>51.025,77 €</i>	<i>16.256,34 €</i>	<i>258.533,10 €</i>
LIMITE FONDO personale dirigente (ridefinito con det.569 7/8/2023)	103.856,44 €	27.708,90 €	8.827,80 €	140.393,14 €
TOTALE	469.411,44 €	125.238,97 €	39.899,97 €	634.550,38 €

Per il calcolo dei buoni pasto è stato individuato un valore annuale per dipendente pari ad € 1.350,80 moltiplicando il valore del buono, al netto dello sconto applicato dal fornitore e comprensivo di Iva, per i giorni lavorabili, calcolati al netto delle festività e dei giorni di ferie.

Con riferimento al costo del lavoro straordinario le risorse necessarie al finanziamento dell'istituto ammontanti ad € 5.500,00, a far data dal 2009, hanno iniziato a gravare sul Bilancio dell'ente. I costi evidenziati tengono conto degli oneri ed IRAP.

In relazione a quanto sopra evidenziato si riporta di seguito un quadro riassuntivo delle voci considerate per la verifica del limite di spesa per il personale.

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	14
---	---	--

Il costo dell'attuale copertura della dotazione organica nonché il costo della copertura del fabbisogno risultano rispettosi del limite di spesa individuato in € 2.938.857,42

LIMITE DI SPESA	2.938.857,42 €
Spesa dotazione occupata con personale a tempo indeterminato (2023)	811.644,49 €
Spesa dotazione occupata con personale a tempo determinato (2023)	68.608,39 €
Spesa dotazione occupata con personale in distacco/comando (2023)	122.797,50 €
Fondi (personale dirigente, non dirigente e EQ)	634.550,38 €
Straordinario	7.158,24 €
Buoni pasto	35.016,11 €
risorse occupate (2023)	1.679.775,11 €
risorse libere	1.259.082,31 €
<i>risparmi da cessazione 2023 (bilancio)</i>	<i>24.117,30 €</i>
risorse disponibili	1.283.199,61 €

Nello specifico, considerata la spesa attuale per il personale, il costo della Dotazione Ottimale qualora si dovesse procedere a tutte le assunzioni necessarie alla copertura dei posti sarebbe la seguente:

Spesa dotazione organica ottimale teorica ancora da coprire personale								
AREA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	4	0	4,00	181.043,09 €	48.302,30 €	15.388,66 €	1.810,43 €	246.544,48 €
Funzionari e EQ	12,68	0	12,68	318.797,45 €	85.055,16 €	27.097,78 €	3.187,97 €	434.138,36 €
Istruttori	7	0	7,00	162.229,26 €	43.282,77 €	13.789,49 €	1.622,29 €	220.923,81 €
Operatori esp.	0	0	0,00					
TOTALI	24	0	23,68	662.069,80 €	176.640,22 €	56.275,93 €	6.620,70 €	901.606,66 €

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Con riferimento ai limiti previsti dall'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, l'Agenzia ha programmato nella corrispondente sottosezione del PIAO 2022-2024 l'assunzione di personale con contratto di formazione e lavoro per garantire il turn-over registrato negli anni precedenti.

La spesa di personale relativa a forme di lavoro flessibile nell'anno 2009 è stata pari zero euro; con ciò non risulta una spesa storica da utilizzare come parametro di riferimento per il rispetto del limite sopra richiamato. La spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2022 a copertura di n. 3 contratti formazione lavoro, è stata pari ad € 62.706,00 oneri esclusi. Questo importo rappresenta il nuovo tetto di spesa per il lavoro flessibile.

Per l'anno 2023 la spesa prevista per contratti di formazione lavoro è pari ad € 58.246,76 oneri esclusi pertanto il tetto di spesa è rispettato.

Nel corso del 2023 è stata attivata una sostituzione di maternità con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato, profilo professionale "Funzionario amministrativo-contabile", Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, con durata dal 04/09/2023 al 22/12/2023, per una spesa di € 8.752,44 oneri esclusi. Detto importo è inferiore alla spesa per personale a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità (pari ad € 29.792,00).

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	15
---	---	--

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, il direttore generale, con la predisposizione della presente proposta di piano attesta che non sono state rilevate eccedenze di personale.

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

- 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. 242 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con riferimento al limite di cui all'art. 48, comma 2 del D.lgs. 198/2006, con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 13/2022 del 13/04/2023 è stato adottato il piano triennale di azioni positive (PAP.) 2022-2024.

Stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: n. 1 Funzionario Elevata qualificazione (ex Cat.D - funzionario tecnico)– Area pianificazione e controllo - Servizio Pianificazione e Marketing decorrenza 01/7/2023

ANNO 2024: n. 0

ANNO 2025: n. 1 n. 1 Funzionario Elevata qualificazione (ex Cat.D - funzionario tecnico)– Area pianificazione e controllo – Servizio Servizi alla mobilità

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2023-2025 relative al turn-over:

ANNO	N.	AREA PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	AREA DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET
2023	1	Funzionari e EQ	Tempo Pieno	Trasformazione contratti formazione lavoro	AREA ISTITUZIONALE	€ 68.608,39
	1	Funzionari e EQ	Tempo Pieno	Trasformazione contratti formazione lavoro	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	
	1	Istruttori	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	€ 31.682,44
2024	1	Funzionari e EQ	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno/Progressione verticale	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	€ 34.304,19
2025	1	Funzionari e EQ	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno/Progressione verticale	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	€ 34.304,19
Totale	1					€ 134.595,01

Personale cessato anno 2023							
AREA	TEMPO PIENO	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	0						
Funzionari e EQ	1	- 12.573,36 €	- 6.994,91 €	- 3.354,57 €	- 1.068,74 €	- 125,73 €	- 24.117,30 €
Istruttori	0						
Operatori esp.	0						
TOTALI	1	- 12.573,36 €	- 6.994,91 €	- 3.354,57 €	- 1.068,74 €	- 125,73 €	- 24.117,30 €

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	16
---	--	---------------------------------

Personale a tempo indeterminato da assumere 2023								
AREA	TEMPO PIENO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	0							
Funzionari e EQ	2	trasformazione contratto formazione lavoro	50.293,43 €	118,80 €	13.418,29 €	4.274,94 €	502,93 €	68.608,39 €
	1	assunzione dall'esterno	25.146,71 €	59,40 €	6.709,14 €	2.137,47 €	251,47 €	34.304,19 €
Istruttori	1	assunzione dall'esterno	23.188,63 €	104,16 €	6.186,73 €	1.971,03 €	231,89 €	31.682,44 €
Operatori esp.	0							
TOTALI	4		98.628,77 €	282,36 €	26.314,15 €	8.383,45 €	986,29 €	134.595,01 €

Nel corso del 2023 è prevista la trasformazione anticipata di n. 2 contratti formazione lavoro.

Personale cessato anno 2024							
AREA	TEMPO PIENO	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Funzionari e EQ	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Istruttori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori esp.	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Personale a tempo indeterminato da assumere 2024								
AREA	TEMPO PIENO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	0							
Funzionari e EQ	1	assunzione dall'esterno/ progressione verticale	25.146,71 €	59,40 €	6.709,14 €	2.137,47 €	251,47 €	34.304,19 €
Istruttori	0							
Operatori esp.	0							
TOTALI	1		25.146,71 €	59,40 €	6.709,14 €	2.137,47 €	251,47 €	34.304,19 €

Personale cessato anno 2025							
AREA	TEMPO PIENO	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	0						
Funzionari e EQ	1	-23.051,15	-54,45	-6.150,05	-1.959,35	-230,51	-31.445,51
Istruttori	0						
Operatori esp.	0						
Operatori	0						
TOTALI	1	-23.051,15	-54,45	-6.150,05	-1.959,35	-230,51	-31.445,51

Personale a tempo indeterminato da assumere 2025								
AREA	TEMPO PIENO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	0		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari e EQ	1	assunzione dall'esterno/ progressione verticale	25.146,71 €	59,40 €	6.709,14 €	2.137,47 €	251,47 €	34.304,19 €
Istruttori	0							
Operatori esp.	0							
TOTALI	1		25.146,71 €	59,40 €	6.709,14 €	2.137,47 €	251,47 €	34.304,19 €

Le assunzioni dall'esterno potranno essere effettuate mediante concorso ovvero anche mediante utilizzo di graduatorie utili esistenti per il profilo professionale ricercato presso gli enti con i quali l'Agenzia ha in atto o sottoscriva specifica convenzione.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 8 della Legge 56 del 19 giugno 2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, sino al 31/12/2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	17
---	---	--

cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra le quali l'Agenzia, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

Allo stato attuale non sono ipotizzabili ulteriori assunzioni dall'esterno a tempo indeterminato per gli anni 2023-2024-2025 fatta salva la possibilità di ridefinire la capacità assunzionale dell'ente in relazione alla peculiarità dello stesso quale ente strategico in ambito regionale, con riferimento alla missione del Trasporto Pubblico Locale. L'Agenzia è ente multilivello, partecipato da Regione, Province, Città metropolitana di Torino, Comuni, nonché Comunità Montane, qualora vogliano aderire al consorzio.

[Le assunzioni del Triennio 2019-2021 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68](#)

Nel 2023 la copertura della quota d'obbligo prevista per il personale disabile e appartenente ad altre categorie protette è completa.

Per il periodo successivo occorrerà verificare, in occasione delle prossime programmazioni triennali del fabbisogno di personale, il permanere della situazione sopra riportata ovvero le eventuali scoperture nel tempo intervenute.

[Certificazioni del Revisore dei conti:](#)

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente.

PARTE III. OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

[Progressioni verticali di carriera:](#)

La possibilità di programmare progressioni verticali di carriera sarà verificata in sede di aggiornamento del PIAO in relazione agli spazi assunzionali utilizzabili, alle compatibilità dello stesso con le disponibilità economico finanziarie e in seguito ad una verifica delle condizioni espresse nel CCNL Funzioni locali 2019-2021.

[Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:](#)

Nel triennio 2023-2025 è prevista l'attivazione dei seguenti contratti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del DL 267/2000:

Personale a tempo determinato								
AREA	TEMPO PIENO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	SPESA ANNUA	ALTRE SPESE	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	2	ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000	90.521,54 €	98.000,00 €	48.302,29 €	15.388,66 €	1.631,20 €	253.843,69 €
TOTALI	2		90.521,54 €	98.000,00 €	48.302,29 €	15.388,66 €	1.631,20 €	253.843,69 €

Si dà atto che ricorrono i presupposti per procedere al reclutamento di due dirigenti con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000, in quanto presso l'Agenzia della mobilità piemontese, allo stato non risultano coperte posizioni dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e il numero massimo di incarichi dirigenziali a tempo determinato conferibili ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 è pari a n. 2, corrispondente al 30% della dotazione organica dirigenziale (tale risultato deriva dall'arrotondamento all'unità superiore del quoziente derivante dall'applicazione della percentuale, in analogia alle modalità di calcolo già previste dall'art. 19, comma 6 bis, del D.Lgs. n. 165/2001). Le spese per i predetti contratti sono escluse da limite di cui all'articolo 9, c. 28, D.L.

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	18
---	---	--

n. 78/2010 (spese per personale assunto con contratto a tempo determinato), come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016 per effetto del medesimo comma. L'assunzione è condizionata alla verifica del rispetto degli ulteriori limiti previsti dalla normativa vigente in particolare al rispetto del limite di cui all'art.23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

Avvalimento personale enti consorziati:

L'art. 32, comma 4, dello Statuto dell'Agenzia prevede la possibilità di avvalersi, con il consenso delle rispettive amministrazioni, dell'opera del personale dipendente degli Enti consorziati.

Si prevede che l'Agenzia nel corso del triennio 2023-2025 possa avvalersi di personale proveniente da enti consorziati mediante attivazione di comandi o protocolli d'intesa fra enti.

Sotto il profilo normativo, è stato valutato di non doversi applicare all'Agenzia né l'art. 30 comma 1 quinquies primo periodo del D.Lgs. 165/2015, laddove prevede che "i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità"; né tanto meno l'art. 6, comma 2, della legge 29 giugno 2022 n. 79, il quale ha previsto che i comandi o distacchi, in corso alla data di entrata in vigore del decreto, convertito poi in legge, cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento sussistendo le condizioni derogative previste dall'art. 30 comma 1 quinquies secondo periodo.

Quest'ultimo periodo prevede che "La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte" .

L'Agenzia della mobilità piemontese infatti, è stata istituita dall'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000 recante "Norme in materia di trasporto pubblico locale, in attuazione del decreto legislativo 19 novembre 1997, n. 422", quale ente pubblico di interesse regionale con la specifica missione del coordinamento delle politiche di mobilità in ambito regionale.

In base allo stesso articolo 8 comma 5 la Convenzione e lo Statuto dell'Agenzia disciplinano, tra le altre materie, anche la dotazione organica del personale.

Il già citato art. 32, comma 4, dello Statuto nel prevedere la possibilità di avvalersi, con il consenso delle rispettive amministrazioni, dell'opera del personale dipendente degli Enti consorziati, integra la fattispecie richiamata dell'articolo 30 comma 1 quinquies secondo periodo del D.Lgs. 165/2015.

L'Agenzia potrà inoltre ricorrere anche ad altri istituti come i protocolli d'intesa previsti dall'art. 23 bis comma 7 dlgs. 165/2001 il quale prevede che *"sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie"*.

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	19
---	---	--

PARTE IV. FORMAZIONE DEL PERSONALE

1 PREMESSA

La programmazione della formazione del personale è uno degli elementi strategici dell'evoluzione dell'ente anche e soprattutto nell'ottica della riqualificazione del personale in servizio.

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dello svolgimento delle attività volte all'interesse pubblico.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Per tutelare la parità e pari opportunità nell'Agenzia, è necessario che la formazione venga programmata ed effettuata garantendo che l'offerta formativa sia rivolta al personale in maniera equa e non discriminatoria.

La programmazione e la gestione delle attività formative, inoltre, deve essere condotta tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

2 ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO

La formazione del personale è articolata secondo le seguenti linee di intervento

Riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali

Nel 2023 è in corso di svolgimento l'attività di formazione/aggiornamento a distanza relativa ai temi tecnici specifici del Trasporto pubblico locale già affrontati nel 2022 con i corsi di Federmobilità, associazione cui l'Agenzia ha aderito.

Nel 2022 il servizio di formazione offerto da Federmobilità si è articolato in tre corsi di cui i primi due gratuiti per gli associati e uno a pagamento, sui seguenti temi:

- La mobilità sostenibile: articolato in due Moduli, per un totale di 4 giornate formative pari a 24 ore complessive di formazione
- Conoscere e progettare i servizi di trasporto pubblico: articolato in due Moduli, per un totale di 4 giornate formative pari a 24 ore complessive di formazione;
- L'affidamento dei servizi di TPL: articolato in tre Moduli, per un totale di 6 giornate formative pari a 36 ore complessive di formazione.

Ad ogni modulo ha partecipato un singolo dipendente, diverso per ogni modulo, individuato dal direttore generale.

Il programma formativo della Scuola di Formazione di Federmobilità per l'anno 2023, ad oggi in corso, prevede tre corsi di formazione che si sviluppano su 14 giornate di formazione. A ognuno di questi corsi, si aggiunge un seminario di approfondimento di 2 ore ciascuno. Tutti i corsi si svolgono con didattica a distanza, in modalità "webinar".

Ad ogni modulo partecipa un singolo dipendente, diverso per ogni modulo, individuato dal direttore generale in base all'interesse per ambito e profilo professionale, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori anche in relazione alle partecipazioni ai corsi organizzati nel 2022.

I temi trattati nei tre corsi, secondo il programma presentato dall'Associazione, sono i seguenti:

1° CORSO RUOLI E COMPITI NEGLI AFFIDAMENTI DEI SERVIZI DI TPL

Ruoli e strumenti nella pianificazione della Mobilità e dei Trasporti

La pianificazione locale: dai Piani di Bacino del TPL ai Piani Urbani del Traffico (passando dai PUMS)

Il quadro normativo e regolatorio nel TPL

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	20
---	---	--

Ruoli, documenti e strumenti per l'affidamento dei servizi

Il percorso di affidamento "diretto" nell'esperienza di alcune realtà

Il percorso di affidamento con gara nell'esperienza di alcune realtà

Seminario di approfondimento su "L'integrazione dei servizi di mobilità nei PUMS: alcune buone pratiche in Italia"

2° CORSO SUBENTRO E GESTIONE DEI SERVIZI

Il processo di subentro del nuovo gestore: dalla definizione dei beni essenziali all'avvio dei nuovi servizi

Il Contratto di servizio: caratteristiche e contenuti

Le funzioni ed i compiti nel periodo di vigenza dei CdS

Gli strumenti di controllo e revisione del CdS

Seminario di approfondimento – Il costo standard "micro": i fattori di influenza

3° CORSO LE NOVITÀ NORMATIVE NEL SETTORE DEL TRASPORTO PUBBLICO E IL TEMA GENERALE DEI DATI

Dalla riforma del Regolamento 1370/2007 alla "Legge concorrenza"

Il trasporto pubblico non di linea e le altre forme "innovative" di trasporto pubblico

I soggetti "coinvolti" nel processo di raccolta, elaborazione e diffusione dei dati

Le informazioni, i dati e i processi di raccolta

Seminario di approfondimento – Lo studio federMobilità-Isfort sulla "Base dati" nel TPL

* * *

L'Agenzia ha aderito al progetto INPS Valore PA 2022 per corsi di formazione finanziati integralmente ed esclusivamente dall'INPS.

La proposta formativa di VALORE P.A. è stata rivolta a tutto il personale al fine di raccogliere le candidature in riferimento alle diverse tipologie di corso e il personale ha aderito alla proposta su base volontaria, scegliendo l'oggetto dei corsi in accordo con la dirigenza.

L'Agenzia ha segnalato al Sistema Valore PA tutti i dipendenti che si sono candidati ma solo alcuni dei corsi scelti dai dipendenti sono stati effettivamente attivati nell'ambito del progetto. Nel 2023, pertanto, hanno potuto partecipare alla formazione Valore PA n. 14 dipendenti, di cui n. 7 dipendenti appartenenti al genere femminile e n. 7 appartenenti al genere maschile.

I corsi seguiti appartengono alle seguenti aree tematiche:

- 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).
- La Transizione Digitale nella P.A.: Novità, scadenze e obblighi. Il Pnrr ed il Piano per l'informatica (primo livello).
- Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza - Qualità del servizio pubblico (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 - 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 (primo livello)
- Progettazione e gestione dei fondi europei - Tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo - Sviluppo sostenibile e transizione ecologica (secondo livello - A)
- Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione (primo livello)
- Previdenza obbligatoria e complementare, ammortizzatori sociali e sistemi di credito e welfare – Politiche a sostegno del reddito - Riconoscimento e controllo delle prestazioni economico/assistenziali che richiedono l'interazione tra le PP.AA. attraverso lo scambio dati e i

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	21
---	--	---------------------------------

protocolli di intesa - Politiche per la non autosufficienza, invalidità civile e lotta alla povertà - Razionalizzazione dell'attività di vigilanza per il contrasto alle frodi e all'evasione contributiva (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 (primo livello)

L'Agenzia, in continuità con gli scorsi anni, ha aderito al Progetto INPS Valore PA 2023.

Tutti i dipendenti dell'Agenzia sono stati coinvolti nel verificare l'interesse dei singoli all'offerta formativa del progetto INPS Valore PA 2023.

Sulla base delle singole preferenze relative alle tematiche disponibili sono stati candidati i seguenti dipendenti che frequenteranno i corsi che saranno attivati nel 2024:

Tematica	D	U	Totale complessivo
Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione (secondo livello - A)	0	1	1
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 (primo livello)	2	0	2
Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari. Il controllo e la valutazione delle spese pubbliche (secondo livello - B)	2	0	2
La Transizione Digitale nella P.A.: Novità, scadenze e obblighi. Il Pnrr ed il Piano per l'informatica (primo livello)	0	1	1
Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti (primo livello)	0	1	1
Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance (primo livello)	1	0	1
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)	1	0	1
Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza - Qualità del servizio pubblico (secondo livello - A)	0	2	2
Progettazione e gestione dei fondi europei - Tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo - Sviluppo sostenibile e transizione ecologica (secondo livello - A)	0	1	1
Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione (primo livello)	2	0	2

* * *

Nel primo quadrimestre del 2023 è stata effettuata una sessione di formazione tecnica sul confronto tra Piano Economico Finanziario (PEF) e Conto Economico Consuntivo (CEC) nei contratti di servizio ferroviari con cenni a quelli automobilistici, che si è articolata in dodici lezioni per un totale di circa 47 ore a cui hanno partecipato i dipendenti dell'Agenzia dei Servizi che si occupano della mobilità ferroviaria e del Trasporto Pubblico Locale nonché altri dipendenti interessati all'argomento.

* * *

È programmata per il 2023 una sessione di formazione tecnica sull'applicazione del Decreto ministeriale numero 157 del 28/03/2018 "Definizione dei costi standard dei servizi di trasporto pubblico locale e regionale e dei criteri di aggiornamento e applicazione." a cui parteciperanno i dipendenti dell'Agenzia dei Servizi che

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	22
---	---	--

si occupano della mobilità ferroviaria e del Trasporto Pubblico Locale nonché altri dipendenti interessati all'argomento.

* * *

Nel 2022 sono stati attivati webinar formativi sulla piattaforma di pianificazione del trasporto REMIX e nell'anno 2023 continuano in occasione di nuovi sviluppi della piattaforma; alla formazione partecipano i dipendenti dell'Agenzia dei Servizi che si occupano della mobilità ferroviaria e del Trasporto Pubblico Locale nonché altri dipendenti interessati all'argomento.

* * *

E' previsto che nel 2023 il dirigente di ruolo in Agenzia e ulteriori n. 3 dipendenti assegnati al Servizio Giuridico contratti e personale seguano le Lezioni FAD (asincrone) sul nuovo codice appalti D.Lgs 36/23 UNIT 1, del Piano nazionale di formazione per l'aggiornamento professionale dei RUP annualità 2022-2023 realizzate da ITACA IFEL e SNA sotto la supervisione del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. L'attività formativa rientra tra i "percorsi base" in materia di contrattualistica pubblica e concorre al raggiungimento dei requisiti formativi previsti dal nuovo sistema di qualificazione di cui agli art.li 62 e 63 e dell'allegato II.4 del D.Lgs 36/23.

* * *

Resta fermo che al di fuori della programmazione prevista saranno comunque resi disponibili i corsi di formazione forniti da piattaforme di formazione accessibili dall'Agenzia, quali ad esempio i corsi di formazione forniti dall'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale (IFEL), Fondazione istituita dall'ANCI utili a rafforzare le competenze del personale che ne manifesti l'esigenza, che si rendessero necessarie in relazione alle novità normative e tecniche introdotte dal legislatore, ovvero mediante l'avvio del personale a corsi di aggiornamento specificamente individuati.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Sicurezza

In tema di sicurezza sul lavoro, il fabbisogno formativo è definito sulla base della normativa fondamentale in materia contenuta nel D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

I lavoratori dell'Agenzia attualmente in forza sono già stati formati ai sensi dell'art. 37, c. 2, D.Lgs. 81/08 secondo le modalità definite dagli Accordi Stato-Regioni vigenti ed in particolare hanno ricevuto formazione generale di 4 ore e specifica di 8 ore per rischio medio.

La medesima formazione dovrà essere impartita o verificata in caso di nuovi lavoratori.

Nel corso del quinquennio dal completamento della formazione specifica o dalla chiusura del precedente quinquennio di aggiornamento, dovrà essere impartito l'aggiornamento della formazione specifica dei lavoratori.

L'attuale Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ha già ricevuto specifica formazione e sarà garantito l'aggiornamento annuale di 4 ore.

In Agenzia sono inoltre presenti n. 2 Addetti attuazione misure prevenzione incendi e lotta antincendio evacuazione, salvataggio, gestione emergenza che dovranno ricevere n. 2 ore di Aggiornamento nel 2024.

Sono presenti inoltre n. 2 Addetti primo soccorso che hanno ricevuto Aggiornamento di 4 ore nel 2022 e dovranno nuovamente aggiornarsi nell'arco del triennio.

La formazione in materia di sicurezza verrà svolta prioritariamente attivando i servizi formativi nell'ambito della convenzione Consip cui l'Agenzia ha aderito per la prestazione dei servizi relativi alla gestione integrata della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per le pubbliche amministrazioni.

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	23
---	---	--

Anticorruzione e trasparenza

Come previsto nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del presente PIAO, nel periodo 2023-2025 sono pianificati i seguenti interventi formativi:

1. Attivazione di interventi di formazione generale e specifica del personale dipendente sui temi dell'etica, della legalità e della trasparenza, ed in particolare:
formazione generale, rivolta al personale cui non è stata ancora impartita, in materia codice di comportamento dell'Agenzia, Whistleblowing, Pianificazione in materia di Anticorruzione e Trasparenza e argomenti correlati;
2. Formazione specifica in materia di anticorruzione rivolta a personale che svolge attività in ambito di contratti e appalti.

Tutto il personale dell'Agenzia con nota prot. 14981 del 13/11/2023 è stato avviato al percorso formativo proposto dall'IFEL (fondazione dell'ANCI che opera tra l'altro come ente di formazione) avente ad oggetto: "La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa"

Si tratta di un percorso formativo in libera fruizione sulla piattaforma della Scuola IFEL che prevede 36 ore in auto-apprendimento così articolate in quattro corsi:

- Corso 1 | Strategia e programmazione della prevenzione della corruzione (2 moduli - 12,5 ore in autoapprendimento)
- Corso 2 | La gestione del rischio di corruzione e le misure di prevenzione (2 moduli - 9 ore in autoapprendimento)
- Corso 3 | Misure di prevenzione etiche e di comportamento (1 modulo - 8,5 ore in autoapprendimento)
- Corso 4 | La trasparenza e l'accessibilità ai documenti pubblici (1 modulo - 6 ore in autoapprendimento)

È richiesto il completamento del corso entro il 30/06/2024 con rilascio dell'open badge finale

Gli argomenti del Corso 3 rispondono alle esigenze formative rivenienti dalle modifiche introdotte dal DPR 81/2023 al codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013) che al nuovo comma 5 bis dell'art. 15 che prevede: *"Per 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"*.

Nel 2024 e 2025 si procederà con l'effettuazione di formazione generale e/o specialistica su normativa anticorruzione e trasparenza ancora da definire.

In particolare, tenuto conto di quanto indicato nel PNA 2022 – Parte speciale – Disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione, si effettuerà una specifica formazione del personale idoneo a ricoprire l'incarico di RUP in materia di prevenzione della corruzione, da affiancare alla formazione specifica in materia di appalti per garantire adeguata professionalità tecnica.

Formazione privacy – GDPR

Si prevede che i dipendenti dell'Agenzia, in relazione allo svolgimento di attività che comportano il trattamento di dati, siano opportunamente formati ai sensi di quanto previsto dalla normativa sulla privacy ed in particolare dal Regolamento Europeo Privacy (GDPR) e il D.lgs. 196-2003 (così come modificato dal D.lgs. 101-2018) in accordo con la documentazione approvata con determinazione 776 del 30/10/2023 dal direttore generale in qualità di Referente con attribuzione di funzioni e compiti in materia di trattamento dati personali (Referente privacy) ai sensi dell'articolo 29 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e dell'art. 2, comma quater-decies del D.Lgs. 196/2003, ed in particolare del documento "Procedura per la formazione dell'Ente sul Regolamento 2016/679 l'applicazione del sistema di gestione per la protezione dei dati e relative procedure ed istruzioni operative".

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	24
---	---	--

In detto documento è previsto che sia programmata la formazione di carattere generale e specifica per i ruoli/mansioni (ove prevista) mediante programmazione di una o più delle seguenti modalità:

- addestramento, riunioni ed istruzioni presso l'Amministrazione dell'Ente a cura della direzione o suoi referenti;
- corsi a lezioni frontali presso l'Amministrazione dell'Ente;
- partecipazione ad attività istruttive quali corsi o seminari formativi collettivi in aula;
- FAD – Formazione a Distanza, gestita individualmente mediante accesso ad un portale specifico;

rinviano la calendarizzazione temporale per l'attività formativa definita in una specifica programmazione.

In relazione a quanto sopra, si ritiene di avviare il personale dell'Agenzia ad formazione di carattere generale da effettuarsi nel corso 2024 mediante una delle modalità sopra delineate prevedendo l'attivazione di percorsi di formazione specifica per il personale assegnato alla Segreteria Generale nonché per il personale addetto alla gestione del canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4 del DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24 *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*.

Formazione sui temi delle pari opportunità, congedi parentali, contrasto alla violenza di genere

Nel documento "Azioni Positive per il triennio 2023-2025" (Allegato 1 alla Sottosezione 3.1 al presente PIAO) è previsto che l'Agenzia aderisca alle iniziative di formazione proposte dalla rete nazionale dei CUG, di cui fa parte il CUG dell'ente, e segnalate dal CUG dell'Agenzia al direttore generale aventi ad oggetto seminari ed altri interventi formativi sulle materie di competenza dei comitati. Le iniziative saranno proposte a tutto il personale dipendente o alle sole/ai soli dipendenti che fanno parte del CUG in base all'oggetto e alla finalità dell'intervento formativo e alle disponibilità indicate dalla Rete nazionale

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

Ferma restando la possibilità di accedere a tutte le forme di permessi e agevolazioni previste dalle normative generali e contrattuali per il diritto allo studio, l'Ente favorisce l'iscrizione a percorsi formativi extra lavorativi prevedendo la possibilità di sottoscrivere accordi individuali per il lavoro agile, temporanei, in deroga alle condizionalità previste nella specifica sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile, funzionali alla frequentazione dei corsi, fermo restando quanto previsto dalla contrattazione nazionale in materia.

Con specifici provvedimenti adottati nel corso della validità del PIAO, l'ente valuterà la messa a disposizione di borse di studio destinate a coprire i costi per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione post-universitaria aventi ad oggetto materie di peculiare interesse per l'Amministrazione.

4 OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

Obiettivo principale è accrescere il livello di competenze interne sulle tematiche che afferiscono la missione principale dell'Agenzia ovvero il Trasporto Pubblico Locale, in particolare:

- programmazione dei servizi;
- predisposizione delle procedure di selezione dei Concessionari;
- gestione delle procedure di selezione dei Concessionari;
- gestione dei Contratti di servizio (amministrativa, tecnica ed economica);
- monitoraggio dei Contratti di servizio.

	PIAO 2023-2025 Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	25
---	---	--

Obiettivo trasversale è accrescere il livello di competenze di tutti i dipendenti in quei settori in cui, per ragioni di interesse professionale, ritengono necessario accedere ad una formazione specifica, anche con riferimento alle competenze relative ai servizi intermedi.

La partecipazione dei dipendenti a corsi ed eventi di formazione non obbligatoria costituisce elemento di valutazione positiva della dimensione di performance individuale correlata ai comportamenti.

La mancata partecipazione dei dipendenti a corsi ed eventi di formazione obbligatoria può costituire elemento di valutazione negativa della dimensione di performance individuale correlata ai comportamenti.