

SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

SOTTOSEZIONE 3.3.1 - RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

In questa sottosezione, la consistenza del personale viene analizzata indicandone i termini quantitativi e specificando la profilazione professionale ad ora vigente.

La situazione dell'Ente è riassumibile prendendo a riferimento la copertura dei posti alla data del 31.12.2023 e calcolando i posti da coprire per effetto del presente piano, al netto del personale in cessazione nel triennio 2024-2026, risultando quindi essere la seguente:

AREA	<i>POSTI PREVISTI F.T.</i>	<i>POSTI PREVISTI P.T.</i>	POSTI COPERTI F.T.	POSTI COPERTI P.T.	POSTI VACANTI F.T.	POSTI VACANTI P.T.	CESSATI 2024-2026	TOTALE
OPERATORI	<i>1</i>	<i>1</i>	1	1	-	-	1	1
OP. ESPERTI	<i>18</i>	<i>3</i>	16	3	2	-	3	17
ISTRUTTORI	<i>23</i>	<i>3</i>	20	3	3	-	2	25
FUNZIONARI E E.Q.	<i>14</i>	<i>1</i>	12	1	2	-	-	15
DIRIGENTI	<i>2</i>	<i>0</i>	2	-	-	-	-	2
TOTALE	<i>58</i>	<i>8</i>	51	8	7	0	7	60

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli conoscenze, abilità e competenze professionali. All'interno di ciascun'area risultano esserci collegati dei relativi profili professionali, individuabili all'allegato A del CCNL 16.11.2022 e successivamente specificate per il nostro Ente come da deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 30.03.2023.

A seguito dell'applicazione del CCNL 16.11.2022 avvenuta il 01.04.2023 con determinazione n. 284 del 31.03.2023, i profili professionali in servizio presso l'Ente risultano essere i seguenti:

AREA	Analisi dei profili professionali in servizio
DIRIGENTI	Dirigente Amministrativo, Finanziario e Sociale, Dirigente Tecnico.
FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Specialista in Attività Urbanistiche ed Ambientali, Specialista in Attività Amministrative, Specialista in Attività Contabili, Assistente Sociale, Specialista in Attività Manutentive e Lavori Pubblici, Specialista nei Servizi alla Persona.
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo, Istruttore Contabile, Istruttore Amministrativo-Contabile, Istruttore Tecnico, Istruttore Servizi alla Persona.
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Tecnico-Manutentivo, Collaboratore Servizi alla Persona, Messo comunale, Collaboratore Tecnico, Collaboratore Amministrativo.
OPERATORI	Operatore Esecutivo Amministrativo, Operatore Esecutivo Tecnico-Manutentivo.

SOTTOSEZIONE 3.3.2 - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

La gestione della programmazione strategica delle risorse umane, pone le sue basi sulla coerenza con i piani triennali dei fabbisogni delle annualità precedenti, sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio posto sotto il controllo dell'organo di revisione e su determinati valori soglia definiti dal D.L. n. 36 del 30 aprile 2019 e del relativo Decreto Attuativo del 17 marzo 2020.

L'art. 4, comma 1, del Decreto sopra citato, individua i valori soglia di riferimento di ciascuna fascia demografica, nello specifico:

Tabella 1

<i>Fasce demografiche</i>	<i>Valore soglia</i>
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

Con riferimento alla fascia demografica di appartenenza dell'Ente, a seguito dell'approvazione del Rendiconto della gestione per l'anno 2023, il valore di soglia massima della spesa del personale risulta pari ad €. 2.909.928,04.

Il Decreto ministeriale e la Circolare applicativa, chiariscono inoltre che i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia;
- nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tab. 2 (contenuta nell'art. 5 del Decreto attuativo), che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale.

Rispetto a tali percentuali massime di incremento, occorre evidenziare che:

- i valori riportati nella sottostante tabella, hanno come base la spesa di personale sostenuta nel 2018 (ai sensi dell'art. 5, c. 1 del Decreto attuativo) che per il nostro Ente risulta essere pari ad €. 2.305.590,11;
- i valori risultano essere incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti;
- l'utilizzo di eventuali resti assunzionali consente il superamento delle percentuali massime di crescita (art. 5, comma 2);
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1).

Tabella 2

<i>Fasce demografiche</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

Con riferimento alla fascia demografica di appartenenza dell'Ente, le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, ai sensi dell'art. 5 del Decreto attuativo risultano le seguenti:

- percentuale massima di incremento del personale in servizio anno 2024 del 22%, pari all'importo di €. 507.229,82;
- raggiungimento valore soglia della spesa del personale anno 2025, pari all'importo di €. 2.910.101,96;
- mantenimento valore soglia della spesa del personale anno 2026, pari all'importo di €. 2.910.101,96

Tutto ciò premesso, se si considera che questo Ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari al 23,54% a seguito dell'approvazione del Rendiconto della gestione per l'anno 2023 il quale tiene conto delle entrate relative al triennio 2021-2023, la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è individuata in Tabella 3.

Tabella 3

Spesa del personale anno 2023 Rendiconto di gestione (+)	2.372.345,46
Spesa personale P.L. trasferito all'Unione dei Comuni del Miranese (+)	290.945,34
Spesa potenziale massima oneri espansione personale da tempo parziale a tempo pieno (+)	28.991,17
Spesa potenziale massima lavoro flessibile (+)	38.782,00
Anticipo IVC 2024 personale dipendente	50.669,95
Spesa effettiva personale in convenzione anno 2023 (-)	126.160,68
Spesa totale annua personale in assunzione anno 2024 (+)	150.181,27
Spesa totale annua personale in cessazione anno 2024 (-)	80.510,78
Spesa personale al 01.01.2025	2.725.243,73
Spesa potenziale massima con proiezione al 31.12.2026	2.680.254,79
Valore soglia ex art. 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34	2.910.101,96

Inoltre, c'è da considerare che in funzione dell'attuazione del Piano triennale delle assunzioni 2024-2026, l'ente deve programmare una spesa come complessivamente determinata dalla Tabella 4.

Tabella 4

Voci che concorrono alla spesa di personale	Dotazione di spesa potenziale		
	2024	2025	2026
Personale in servizio a tempo indeterminato (compresa spesa complessiva personale di P.L. trasferito all'Unione dei Comuni del Miranese e personale tempo pieno per cessazioni di convenzioni)	2.587.800,07	2.657.470,56	2.665.270,86
Oneri derivanti da espansione da tempo parziale a tempo pieno	28.991,17	28.991,17	28.991,17
Personale in servizio con forme di lavoro flessibili	38.782,00	38.782,00	38.782,00
Assunzione di personale a tempo indeterminato programmate nel PFP	150.181,27	98.358,48	60.372,12
Cessazioni di personale previste	80.510,78	90.558,18	113.161,36
Incremento effettivo	69.670,49	7.800,30	-52.789,24
Valore soglia assunzioni ex art. 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34	507.229,82	622.509,33	622.509,33
Risorse finanziarie destinate all'attuazione del PFP	2.725.243,73	2.733.044,03	2.680.254,79
Valore soglia ex art. 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34	2.910.101,96	2.910.101,96	2.910.101,96
Coerenza	184.858,23	177.057,93	229.847,17

Allo scopo di garantire il rispetto dei vincoli di spesa previsti agli Artt. 557, 557-bis e 557-quater della L. n. 296/2006, con riferimento alla spesa media di personale del triennio 2011/2013, a seguito dell'approvazione del Rendiconto della gestione per l'anno 2023, il valore di soglia massima della spesa del personale risulta pari ad €. 2.254.046,73, determinando quindi una spesa complessiva per il triennio 2024-2026 come di seguito riassumibile:

Tabella 5

Voci che concorrono alla spesa di personale Ex art. 1 comma 557, 557-bis e 557-quater L. 296/2006	Dotazione di spesa potenziale		
	2024	2025	2026
Personale in servizio a tempo indeterminato (compresa spesa complessiva personale di P.L. trasferito all'Unione dei Comuni del Miranese e personale tempo pieno per cessazioni di convenzioni)	2.587.800,07	2.657.470,56	2.665.270,86
Spesa Titolo I intervento 03	30.000,00	30.000,00	30.000,00
IRAP	155.632,51	159.673,40	160.336,42
Incremento effettivo annuo (come da Tabella 4)	69.670,49	7.800,30	-52.789,24
Componenti escluse (*)	675.179,05	675.179,05	675.179,05
Componenti assoggettate al limite di spesa	2.169.948,02	2.181.790,21	2.129.664,99
Valore soglia spesa di personale dato dalla media del triennio 2011/2013	2.254.046,73	2.254.046,73	2.254.046,73
Coerenza	84.098,71	72.256,52	124.381,74

(*) concorrono al raggiungimento dell'importo relativo alle componenti escluse il personale disabile e/o appartenente alle categorie protette, il personale ricollocato (secondo la sentenza della Corte dei Conti Sez. Autonomie, n. 19/2015) e l'importo medio degli oneri derivanti dagli adeguamenti contrattuali.

Infine, stante l'attuale normativa, si prevedono le seguenti cessazioni per pensionamenti riferite al triennio 2024-2026:

- anno 2024, riduzione di spesa complessiva pari ad €. 26.836,93 (1 Area degli Operatori Esperti);
- anno 2025, riduzione di spesa complessiva pari ad €. 30.186,06 (1 Area degli Istruttori);
- anno 2026, riduzione di spesa complessiva pari ad €. 113.161,36 (1 Area degli Operatori, 2 Area degli Operatori Esperti, 1 Area degli Istruttori).

SOTTOSEZIONE 3.3.3 - OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Come individuato nelle Linee Guida allegate al DM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 luglio 2018, per un impiego ottimale delle risorse è necessario considerare:

- la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle di cui all'art. 7 D.Lgs. n. 165/2001;
- garantire le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- rispettare, in caso di esternalizzazioni, le prescrizioni dell'art. 6-bis D.Lgs. n. 165/2001;

Inoltre, a seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022 delle nuove linee di indirizzo per l'individuazione dei fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, per le future assunzioni sarà necessario considerare non solo le conoscenze teoriche, bensì anche le capacità tecniche e comportamentali. Abilità che permetteranno di avere un peso maggiore sia nei percorsi formativi che nei percorsi di carriera.

Il nuovo Piano occupazionale 2024-2026, non preclude la possibilità di attivare eventuali mobilità interne fra i diversi settori, strutturando invece la copertura dei posti previsti tramite:

- mobilità obbligatoria di personale, ai sensi dell'art.34 bis D.lgs 165/2001;
- mobilità volontaria di personale tra amministrazioni diverse, ai sensi dell'art.30 D.lgs 165/2001;
- concorso pubblico.

L'Ente si riserva, comunque, la possibilità di scorrere la graduatoria di altri enti prima di procedere a mobilità volontaria o concorso pubblico, qualora lo ritenga più opportuno in termini di efficacia efficienza ed economicità.

I dirigenti sono autorizzati a sostituire con assunzioni per mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001 i dipendenti che cessino dal servizio per mobilità esterna volontaria. È posto in capo agli stessi dirigenti l'obbligo, prima di procedere alla sostituzione, di verificare le disponibilità degli stanziamenti di bilancio di competenza.

Tali sostituzioni non determinano la necessità di modificare la presente sottosezione.

Il nuovo CCNL 16.11.2022, all'art. 15 ha disciplinato le progressioni di carriera tra aree, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal DL n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, disponendo una riserva di almeno il 50 % delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno.

Per poter procedere, sarà necessaria una procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Ulteriori specifiche sono state previste nella Tabella C del CCNL 16.11.2022 e trovano disciplina nel regolamento per la disciplina transitoria delle procedure comparative per le progressioni verticali tra le aree approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 77 del 23.05.2024.

In tal senso, alcune progressioni tra le aree sono state previste anche per il nostro Ente nel triennio 2024-2026.

Per quanto riguarda le forme di lavoro flessibili, qualora si dovesse necessario ricorrere a tale istituto, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, così come applicato a seguito dell'introduzione dell'art. 11, comma 4-bis, Legge n. 114/2001, il tetto di spesa dell'Ente è stabilito in €. 38.782,00.

I dirigenti sono autorizzati a sostituire con assunzioni con lavoro flessibile i dipendenti che si assentino dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. È posto in capo agli stessi dirigenti l'obbligo, prima di procedere alla sostituzione, di verificare le disponibilità degli stanziamenti di bilancio di competenza, nonché il rispetto dell'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010.

Tali sostituzioni non determinano la necessità di modificare la presente sottosezione.

In conclusione, questo Ente risulta altresì essere in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla Legge n. 68/1999 e nel Piano occupazionale 2024-2026 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento, così come non risultano in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente e pertanto non sono previste assunzioni mediante tale istituto.

SOTTOSEZIONE 3.3.4 - STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Al fine di procedere con le operazioni necessarie alla copertura del fabbisogno come da previsioni esplicitate alla precedente sottosezione, l'Ente deve garantire di essere in linea con i seguenti adempimenti:

- a) previsione in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs.n. 75/2017 (art. 6, c. 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b) ricognizione annuale dello stato di eccedenza di personale (artt. 6, c. 3, e 33, c. 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- c) adozione del Piano delle Azioni Positive 2024/2026 tendente ad assicurare le pari opportunità tra uomini e donne, di cui alla sottosezione 2.2.2 del PIAO (art. 48, comma 1 D.lgs. n. 198/2006;
- d) approvazione ed adozione del Piano della Performance e degli indirizzi strategici per il triennio 2024/2026, di cui alla sottosezione 2.2.1 del PIAO (art. 10 comma 5, D.Lgs. n. 150/2009);
- e) rispetto delle norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, cc. 557, 557-bis e 557-quater Legge n. 296/2006 e s.m.i. e D.M. 17.03.2020);
- f) rispetto delle disposizioni in materia di mobilità del personale previste dal D.Lgs. n. 165/2001;
- g) rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, inviando gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato (art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 e smi);
- h) essere in regola con gli obblighi di assunzione di personale appartenenti alle categorie protette ai sensi della L. n. 68/1999;
- i) rispetto dell'obbligo di trasmissione trimestrale dei dati inerenti le opere pubbliche alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP/MOP);

Alla luce di quanto sopra evidenziato e tenuto conto delle richieste espresse dai singoli Responsabili di servizio, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni, tenuto conto delle modifiche alla classificazione del personale dipendente intervenute il 01.04.2023 ai sensi dell'art. 13, comma 1, del CCNL 16.11.2022, per il triennio 2024-2026 si prevedono le seguenti assunzioni:

anno 2024

- *Area tecnica*: assunzione mediante concorso pubblico di n. 1 Funzionario Tecnico - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - a tempo pieno ed indeterminato (utilizzo capacità assunzionale per €. 32.786,16);
- *Area amministrativa, finanziaria e sociale*: assunzione mediante concorso pubblico di n. 1 Operatore Esperto Amministrativo - Area degli Operatori Esperti - a tempo pieno ed indeterminato (utilizzo capacità assunzionale per €. 26.836,93);
- *Area amministrativa, finanziaria e sociale*: assunzione mediante concorso pubblico di n. 1 Istruttore Amministrativo e Contabile - Area degli Istruttori - a tempo pieno ed indeterminato (utilizzo capacità assunzionale per €. 30.186,06);
- *Area amministrativa, finanziaria e sociale/tecnica*: assunzione mediante selezione interna combinato disposto art. 13, comma 8, CCNL 16.11.2022 ed art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal DL n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 di n. 2 Istruttore Amministrativo e Contabile/Tecnico - Area degli Istruttori - a tempo pieno ed indeterminato (utilizzo capacità assunzionale per €. 60.372,12);

Utilizzo di capacità assunzionale annua complessiva: €. 150.181,27.

Riduzione di spesa annua complessiva, per cessazioni da pensionamenti ed altre cause: €. 80.510,78.

Incremento effettivo anno 2024: €. 69.670,49.

Valore soglia assunzioni ex art. 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34: €. 507.229,82.

anno 2025

- *Area Amministrativa, Finanziaria e Sociale*: assunzione mediante concorso pubblico di n. 1 Funzionario Amministrativo - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - a tempo pieno ed indeterminato (utilizzo capacità assunzionale per €. 32.786,16);

- *Area amministrativa, finanziaria e sociale/tecnica*: assunzione mediante selezione interna art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022 di n. 2 Funzionario Amministrativo/Tecnico - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - a tempo pieno ed indeterminato (utilizzo capacità assunzionale per €. 65.572,32);

Utilizzo di capacità assunzionale annua complessiva: €. 98.358,48.

Riduzione di spesa annua complessiva, per cessazioni da pensionamenti ed altre cause: €. 90.558,18.

Incremento effettivo anno 2025: €. 7.800,30

Raggiungimento valore soglia della spesa del personale: €. 2.868.911,44

anno 2026

- *Area amministrativa, finanziaria e sociale*: assunzione mediante concorso pubblico di n. 2 Istruttore Amministrativo e Contabile - Area degli Istruttori - a tempo pieno ed indeterminato (utilizzo capacità assunzionale per €. 60.372,12) con riserva di un posto a militari volontari congedati;

Utilizzo di capacità assunzionale annua complessiva: €. 60.372,12

Riduzione di spesa annua complessiva, per cessazioni da pensionamenti ed altre cause: €. 113.161,36

Incremento effettivo anno 2026: €. - 52.789,23.

Mantenimento valore soglia della spesa del personale: €. 2.868.911,44