

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

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

<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022, come da Piano Triennale Fabbisogni di personale 2022-2024, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 53 del 14/07/2022:</p> <p>TOTALE: n. 26 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 25 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 25 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 11 cat. D <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di Istruttore direttivo contabile n. 5 con profilo di Istruttore direttivo tecnico n. 3 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo</p> <p>n. 11 cat. C <i>così articolate:</i> n. 9 con profilo di Istruttore amministrativo contabile n. 2 con profilo di Istruttore tecnico</p> <p>n. 4 cat. B <i>così articolate:</i> n. 4 con profilo di Operaio</p>
<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,30%▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,9% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,9%;▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la

programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 502.517,57 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 2.412.809,74;

- Ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di *Tabella 1*, individuando una ulteriore "soglia" di spesa parti a Euro 2.241.266,85 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.793.013,48 un incremento, pari al 25% per Euro 448.253,37);

- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del d.m.;

- ai sensi dell'art. 32 c. 5 del D.Lgs. 267/2000, il Comune ha ceduto parte del proprio margine assunzionale a favore dell'Unione Reno Galliera, e più precisamente euro 80.000,00 con propria deliberazione di Giunta n. 22 del 14/04/2022, ed euro 90.000,00 con propria deliberazione n. 25 del 13/04/2023, e pertanto rimane a carico dell'Ente un margine di potenziale maggiore spesa per assunzioni di personale pari a € 278.253,37 (vedi conteggi come da schema allegato A)

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;

- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, in quanti si sostanzia in una mera conferma delle figure professionali già presenti presso l'Ente;

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato (vedi allegato B) che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) e dal DL 152/2021 art. 31bis comma 1 (come da allegato C)*, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 2.023.423,14

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.884.239,28
--

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 174.428,25

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 121.338,96
--

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, conservate agli atti, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

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

si attesta che il Comune di San Giorgio di Piano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono ulteriori cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione, oltre a quelle avvenute nel corso dell'anno 2023;

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- *Di inserire nella dotazione del personale assegnato al Servizio URP all'interno dell'Area Affari Generali e Servizi demografici con un Operatore Esperto addetto ad un primo contatto con l'utenza oltre che a supporto alle attività di back office del servizio Protocollo e Segreteria*
- *Nell'Area Programmazione e Gestione del Territorio si rende necessaria una figura appartenente all'area degli Operatori Esperti, con profilo di Operatore servizi tecnici, che si inserisca all'interno della squadra*

	<p><i>degli operatori servizi tecnici per poter garantire una costante reperibilità del personale</i></p> <p>- <i>Di acquisire una figura professionale altamente qualificata per far fronte ai cambiamenti che sono già in essere in ambito ambientale, secondo quanto sottolineato anche dalla Funzione pubblica;</i></p> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>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, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 22/2023 del 25/10/2023;</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>Il Comune di San Giorgio di Piano ritiene di confermare l'attuale organizzazione dell'Ente in tre Aree, Area Affari Generali e Servizi Demografici, Area Finanziaria e Area Programmazione e Gestione del Territorio e la dotazione del personale in essere;</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>n. 1 figura appartenente all'Area degli Operatori Esperti con profilo di Operatore servizi tecnici da assegnare all'Area Programmazione e Gestione del territorio,</i> - <i>n. 1 figura appartenente all'Area degli Operatori Esperti, con profilo di Operatore amministrativo contabile, da assegnare all'Area Affari Generali e Servizi demografici</i> - <i>n. 1 figura appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevanti qualificazioni con profilo di Funzionario Transizione ambientale da assegnare all'Area Programmazione e Gestione del territorio,</i> <p><i>attraverso o l'esperienza della procedura di mobilità tra Enti, ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, oppure attraverso lo scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di indire procedura concorsuale pubblica, anche per la costituzione di rapporti di lavoro con Contratti di Formazione Lavoro</i></p> <p>c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p><i>Ritenuto di dover garantire la qualità e la quantità dei servizi erogati dall'Ente, pur mantenendo il carattere temporaneo e straordinario, è prevista la possibilità di poter attuare assunzioni di personale con contratti di somministrazione.</i></p>
<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>La dimensione ridotta dell'Ente e la notevole diversificazione di attività dei vari addetti non consente la definizione di veri e propri piani formativi a livello di Ente. La strategia adottata è quella di prevedere dei budget di spesa per i vari servizi, attraverso i quali i responsabili dei settori possono fornire ai dipendenti gli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che si determinano nella diverse materie.</p> <p>Si discostano da tale modalità le attività relative alla formazione obbligatoria</p>

	<p>per i neo assunti e alla formazione sulle misure di prevenzione della corruzione dove vengono organizzati interventi rivolti all'intero personale generalmente gestiti attraverso l'Unione Reno Galliera, e la materia della sicurezza sul lavoro dove il Responsabile del Servizio di Sicurezza e Prevenzione programma attività formative rivolte alle varie tipologie di addetti in base alle disposizioni normative. Vengono così pianificati i corsi per gli addetti dei servizi di emergenza e primo soccorso, di formazione individuale e di uso dei dispositivi di protezione personale.</p>
--	---