

ALLEGATO 3) al PIAO 2024-2026

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE.**

2024-2026

ALLEGATO 3)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2024-2025-2026

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2023-2024-2025 allegato al DUPS per gli anni 2023-2025, è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 37 in data 19/12/2022 e modificato con delibera di Giunta Comunale n. 38 del 27/03/2023 nonché allegato al PIAO per gli anni 2023-2025 approvato con Deliberazione n. 42 del 27/03/2023.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha emanato nel luglio 2022 le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate sulla G.U. n. 215 del 14 settembre 2022. Tale documento indica una metodologia per pervenire – partendo dalla mappatura dei processi – alla definizione delle famiglie professionali (ossia di ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comuni), a loro volta declinate in profili di ruolo, rispetto ai quali definire finalità, principali responsabilità e attività svolte, e profilo di competenza, ossia conoscenze e capacità (tecniche e comportamentali) richieste.

Il nuovo CCNL delle Funzioni Locali del 16/11/2022, per il periodo 2019-2021, non parla di famiglie professionali, ma di profili professionali (in perfetta continuità con l'ordinamento precedente), prevedendo che i profili professionali descrivano "*il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area*".

L'articolo 12 del CCNL riformula il sistema di classificazione del personale, articolandolo in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate:

Area degli Operatori (ex categoria A);

Area degli Operatori esperti (ex categoria B, posizioni di accesso B1 e B3);

Area degli Istruttori (ex categoria C)

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D, compreso il personale incaricato di posizione organizzativa, come precisato dal comma 2 del medesimo articolo 12).

Al personale in servizio –reinquadrato nelle aree con decorrenza 1.4.2023 – è stato attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella G allegata al nuovo CCNL, che è rappresentato dai valori economici di accesso unici corrispondenti al punto d'accesso iniziale delle precedenti categorie (unica eccezione è per l'area degli Operatori, che ha come valore economico di accesso iniziale l'ex livello economico A2). Il valore relativo alla sommatoria delle posizioni economiche (ex PEO) maturate fino a quella data viene mantenuto a titolo di differenziale stipendiale storico e, ad esso, si potranno aggiungere i differenziali ottenuti per effetto di successive progressioni economiche effettuate ai sensi del CCNL 16 novembre 2022.

A seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero.

Si allega l'*organigramma* inteso come numero dei dipendenti in servizio alla data odierna (allegato 1) nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Comunale o del Sindaco.

Vengono presi in considerazione i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e si tiene conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale.

Le nuove Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni sono state approvate con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 in data 27 luglio 2018. Le citate Linee non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Nel presente piano, ai fini dell'impiego ottimale delle risorse, come richiesto dalle Linee Guida sopra citate, si rileva:

- 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 dell'art. 7, D. Lgs n. 165/2001;
- che le assunzioni di categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- che in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs 165/2001;

Le assunzioni di personale a tempo indeterminato nei Comuni, a partire dal 20/04/2020, sono subordinate al rispetto di nuove disposizioni, in materia di spesa del personale, previste dal D.L. n. 34/2019, art. 33 comma 2 e seguenti, secondo le disposizioni attuative dettate dal D.M. 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni". La nuova normativa è imperniata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa stessa, cioè sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Punto di partenza, per definire il limite di spesa del personale entro cui si può procedere, con assunzioni di personale a tempo indeterminato, è calcolare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, al fine di determinare la fascia in cui l'Ente viene a collocarsi. Per i Comuni le fasce sono 3: enti virtuosi, intermedi e non virtuosi. Il calcolo deve essere fatto, con riferimento alla spesa di personale, "all'ultimo rendiconto approvato" (quindi rendiconto 2022) e, con riferimento alle entrate correnti, alla media degli "ultimi 3 rendiconti approvati" (quindi 2020-2021-2022) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, come determinato in sede di assestamento del bilancio, relativo all'ultima annualità considerata. Per "ultimo rendiconto approvato" si intende il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale e non rispetto all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente, al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale, abbia approvato un ulteriore rendiconto, quest'ultimo rappresenta il documento contabile cui attingere il dato del rapporto, non incrementabile, fra entrate correnti e spesa del personale. In pratica, nel corso della gestione, l'attivazione delle procedure di assunzione, per quanto previste nella programmazione, dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente, nonché dell'equilibrio di bilancio asseverato, dovendo gli enti compresi nella soglia intermedia non incrementare il rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Passiamo all'analisi del calcolo per l'individuazione della fascia in cui si colloca il Comune di Mongrando:

Entrate correnti accertate ultimi tre anni (titolo I - II - III ultimo rendiconto approvato anno 2022 al netto dei rimborsi spese di personale):

- Anno 2020: € 2.934.364,44;
- Anno 2021: € 3.400.568,99;
- Anno 2022: € 3.054.780,88;

Media del triennio: € 3.129.904,77;

A detrarre FCDE Anno 2022: € 38.300,00;

Importo Netto Entrate: 3.091.604,77;

Spesa di Personale in servizio anno 2022: € 734.920,74 (al netto dell'IRAP);

Rapporto spese di personale/entrate correnti 2022: 23,77%;

Valore soglia DM 17/03/2020 Tabella 1 Comuni da 3000 a 4999 abitanti 27,20%;

Valore soglia DM 17/03/2020 Tabella 3 Comuni da 3000 a 4999 abitanti 31,20%;

Pertanto il Comune di Mongrando si colloca al di sotto del valore soglia della tabella 1 ed è da considerarsi Ente virtuoso;

La spesa di personale dell'anno 2018 è pari ad € 709.913,00 l'incremento ammesso dal DM 17/03/2020 per l'anno 2024 come per l'anno 2023 fino ad approvazione di nuovo rendiconto è pari al 27,00% corrispondente ad € 184.577,38.

Occorre sempre tenere presente che la spesa per il personale è strettamente connessa ai vincoli legati alla sostenibilità della spesa e al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Per gli anni 2024-2025-2026 non vi è previsione di aumento di spesa di personale per nuove assunzioni in pianta organica salvo la sostituzione per turn-over di personale che cesserà dal servizio.

La spesa derivante dalla programmazione per gli anni 2024-2025-2026, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio prevista a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale in base alle seguenti risultanze:

Spesa anno 2024: € 776.957,34

Spesa anno 2025: € 760.684,34

Spesa anno 2026: € 760.684,34

rientrando nella Media del triennio 2011/2013 che è pari ad € 779.782,00;

La spesa di personale rientra nei limiti della media del triennio 2011/2013.

La programmazione finanziaria della spesa di personale rispetta il tetto di spesa di personale consentito dalla legge (media del triennio 2011/2013) ma non consente un aumento di spesa per nuove assunzioni anche se i valori soglia del D.M. 17/03/2020 lo permettono.

Nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, vengono previste:

- l'assunzione a tempo indeterminato, a copertura di posti che si renderanno vacanti in corso d'anno, delle figure da destinare all'espletamento delle funzioni dell'ente, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento;
- eventuali assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici e servizi;

Considerato che la programmazione finanziaria della spesa di personale rispetta il tetto di spesa di personale consentito dalla legge (media del triennio 2011/2013) la disponibilità potenziale per nuove assunzioni verrà utilizzata, come sopra indicato, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente sempre nell'ottica del contenimento della spesa;

Nell'ambito delle risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per l'anno 2024, per le finalità di cui all'art. 80, comma 2, lettera b, del CCNL 16/11/2022 e per gli effetti non correlati ad aumenti della dotazione organica, può essere destinata la somma pari a € 8.000,00, tenuto conto delle capacità di bilancio, del rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di pareggio di bilancio e di contenimento della spesa di personale, nonché del vincolo sul trattamento economico accessorio complessivo del personale introdotto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;

Letto, approvato, sottoscritto,
Mongrando

Lo Manto d.ssa Nicoletta Segretario Comunale Responsabile del Personale

Il Sindaco Filoni Antonio (Responsabile del servizio di polizia municipale)
I Responsabili dei Servizi titolari di E.Q.:

Di Giusto Stephanie (Responsabile del Servizio- Istruzione, sport, Cultura Sociale)

Folchini Elisa (Responsabile del Servizio Segreteria, Anagrafe, Stato Civile, Elettorale Statistica promozionale, Attività produttive -SUAP - Commercio)

Sasso Paola (Responsabile del Servizio Economico Finanziario - Tributi)

Trocca Giada (Responsabile del Servizio Tecnico e Tecnico Manutentivo)

ALLEGATO 1)

ORGANIGRAMMA

AREA	RESPONSABILE
Area economico finanziaria Tributi	SASSO PAOLA (ex D.2)
N. 2 Unità Assegnate:	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni
• Bertocco Federica (ex C.1)	
Area degli Istruttori: Istruttore Amministrativo contabile	
• Gremmo Beatrice (ex C.1)	
Area degli Istruttori: Istruttore Amministrativo contabile	
Area amministrativa, demografica, statistica, promozionale e attività produttive	FOLCHINI ELISA
N. 3 Unità Assegnate:	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni
• Bianco Daniele	
Area degli Istruttori: Istruttore Amministrativo contabile	
• Lavino Davide	
Istruttore Amministrativo contabile	
• Manachino Enrico (ex B.3)	
Area degli Operatori Esperti - Collaboratore amministrativo	
Area tecnica e tecnico manutentiva	TROCCA GIADA (ex D.4)
N. 4 Unità Assegnate:	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni
• Zorio Ramona (ex C.5)	
Area degli Istruttori: Istruttore tecnico	
• Graziano Gabriele (ex B.3)	
Area degli Operatori Esperti: Tecnico manutentivo	
• Terribile Matteo (ex A.2)	
Area degli Operatori - Operatore	
• Zacchero Renzo (ex B.4)	
Area degli Operatori Esperti - Tecnico manutentivo	
Area Cultura scolastica, socio educativa - assistenziale, amministrativa	DI GIUSTO STEPHANIE
N. 5 Unità Assegnate:	Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Area degli Istruttori: Personale educativo scolastico	
• Peria Irene (ex C.5)	
Area degli Istruttori: Personale educativo scolastico	

• Rosso Caterina (ex C.4)	
Area degli Istruttori: Personale educativo scolastico	
• Lionello Alice (ex C.1)	
Area degli Istruttori: Personale educativo scolastico	
• Mercandino Enrico (ex B.8)	
Area degli operatori esperti: Collaboratore amministrativo autista scuolabus	
• Ferrari Serena (ex C.1)	
Area degli istruttori: Istruttore amministrativo contabile	
Area vigilanza custodia	FILONI ANTONIO (Sindaco)
N. 1 Unità Assegnata:	
• Pozza Marica (ex C.1)	
Area degli istruttori: Agente di polizia municipale	