

SEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Premessa

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2024-2026 sulla base dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022, e tenuto conto dei contenuti del DUP 2024-2026.

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023					
Tempo indeterminato			Tempo determinato		
Area inquadramento	Posti coperti		Area inquadramento	Posti coperti	
	T. Pieno	P.time		T. Pieno	P.time
Funzionario ed E.Q	9		Funzionario ed E.Q	1	
Istruttori	31	1			
Operatori Esperti	13	2	Operatori Esperti		1
Operatori	1				
TOTALE	54	3	TOTALE	1	1

Del personale nella tabella su indicata si specifica:

delle 57 unità a Tempo indeterminato:

n. 1 Area Operatori Esperti in aspettativa ex articolo 42, comma 5, del D.Lgs. 151/2001;

n. 1 Area Istruttori a tempo parziale > 50%;

n. 2 Area Operatori Esperti a tempo parziale < 50%;

dei 2 contratti di lavoro a tempo determinato:

n. 1 contratto di somministrazione lavoro ex art. 31, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 (cuoco a tempo parziale > 50%);

n. 1 contratto a tempo determinato ex art. 1, co. 557 della Legge n. 311/2004 (Funzionario E.Q Comando di P.L.);

Delle 57 unità di personale in servizio al 31/12/2023 a tempo indeterminato il 28,00% sono uomini e il 72,00% donne; nel quadro si riporta il raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Lavoratori	Funzionari incarico E.Q	Area Funzionari	Area Istrut	Area Op. Esperti	Area Operatori	Totale	%
Uomini	1	2	8	5	0	16	28
Donne	2	4	24	10	1	41	72
Totale	3	6	32	15	1	57	100

A partire dal 1° Aprile 2023 l'ordinamento professionale del personale del Comparto Funzioni Locali è disciplinato principalmente dal Titolo III del CCNL 16/11/2022, il quale articola il sistema di classificazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex cat.A)
- Area degli Operatori Esperti (ex Cat.B)
- Area degli Istruttori (ex Cat.C)
- Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat.D)

Il Comune di Occhiobello ha preso atto dell'entrata in vigore del nuovo sistema professionale con Deliberazione di Giunta n. 159 del 29/03/2023, con cui sono stati approvati i nuovi profili professionali. L'assetto organizzativo al 31/12/2023, illustra la seguente articolazione del personale nelle diverse unità organizzative:

Area 1 - Affari Generali	Segretario comunale Responsabile dell'Area 1	N. personale
Servizio Segreteria Generale	Area Istruttore amministrativo	1
Ufficio protocollo	Area Istruttori amministrativo Area Operatori Esperti - Collaboratore amministrativo	1 1
Servizio Personale	Area Istruttori amministrativo	2
Servizio commercio *	Area Istruttori amministrativo Area Funzionari amministrativo	0,50 0,50
Servizio notificazioni	Area Istruttori amministrativo Area Operatori Esperti - collaboratore amministrativo	0 1
Staff del Sindaco	Area Istruttori amministrativo Area Operatori Esperti - Collaboratore amministrativo	1 1
Area 2 - Ragioneria, Contabilità, Controllo di Gestione e Tributi	Funzionario Economico finanziario ed E.Q	1
Ufficio ragioneria	Area Istruttori - economico/finanziario	3
Ufficio riscossione entrate	Area Istruttori amministrativo Area Funzionari - economico/finanziario	1 1
Area 3 – Servizi alla Persona e Comunicazione	Funzionario giuridico/amministrativo E.Q	1
Servizi sociali	Area Istruttori amministrativo Area Funzionari – Assistenti sociali	2 2
Servizi Scuola Materna, Asilo Nido Comunale e Sport	Area Istruttori amministrativo	1
Servizi di Comunicazione e Cultura	Area Istruttori amministrativo	0
Ufficio Relazioni con il pubblico	Area Istruttori amministrativo Area Operatori Esperti – Collaboratore amministrativo	1 2
Ufficio pubblica istruzione	Area Istruttori amministrativo	1

Ufficio formazione ed informatica	Area Istruttori amministrativo	1
Biblioteca	Area Istruttori amministrativo Area Operatori Esperti - Collaboratore amministrativo	2 1
Servizi demografici	Area Istruttori amministrativo Area Operatori Esperti Collaboratore amministrativo	2 2
Area 4 – Gestione del Territorio	Funzionario Tecnico E.Q	1
Servizi cimiteriali	Area Istruttori amministrativo	1
Servizio gestione beni patrimoniali e alloggi ERP	Area Funzionari tecnico Area Istruttori tecnico	1 1
Squadra manutenzioni esterne	Area Operatori Esperti - Collaboratore tecnico	5
Ufficio ambiente	Area Funzionari tecnico	0
Ufficio opere pubbliche e provveditorato	Area Istruttori amministrativo	2
Area 5 - Urbanistica Edilizia Privata	Funzionario Tecnico E.Q	** Dipendente altro Ente in Convenzione
Sportello Unico per l'Edilizia – (SUAP)	Area Istruttori tecnico	1
Area 6 – Polizia locale	Funzionario Specialista di Polizia Locale ed E.Q	** Dipendente altro Ente in Convenzione
Servizio vigilanza	Area Funzionari Specialista di P.L. Area Istruttori – Agente di P.L.	1 8
Polizia amministrativa *	Area Funzionari giuridico/amministrativo Area Istruttori amministrativo	0,5 0,5
		57

* L'attività lavorativa dell'ufficio commercio e della polizia amministrativa è svolta dallo stesso personale con impiego di tempo lavoro al 50% presso i due uffici.

** Fra i Comuni di Occhiobello e Stienta è attiva la Convenzione per la gestione associata delle funzioni amministrative e servizi locali, la quale prevede che le unità operative individuate per il servizio in forma associata e assegnatarie dell'incarico di Elevata Qualifica prestino servizio indicativamente per 27 ore settimanali presso e/o in favore del Comune di Occhiobello e per le restanti 9 ore presso e/o in favore del Comune di Stienta.

Profilo/categoria	Unità	Età media
Funzionari incaricati di E.Q	3	57
Area Operatore	1	52
Area Operatore Esperti	15	59
Area Istruttori	32	48
Area Funzionari	6	51
Totale unità	57	
Media anni generale		54

1.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato *"Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale"*. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un **Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

In sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica si inserisce una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la **"dotazione" di spesa potenziale massima** dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che nel caso dell'Amministrazione Comunale si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene le facoltà assunzionali in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all'organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In dettaglio, questo ultimo vincolo consiste nella possibilità di assumere personale a tempo indeterminato fino ad un importo di spesa complessiva espresso in valore percentuale (valore soglia) rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, ai sensi del D. M. 17/03/2020 pubblicato in G.U. n. 108 del 27/04/2020.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia. **Il valore soglia** individuato per la classe in cui si colloca il Comune di Occhiobello **è 27,00%**, mentre la **percentuale effettiva rilevata** per il 2024 è pari a **23,55%**.

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale del 22% per il 2024.

Alla luce di quanto sopra, è stata radicalmente innovata la modalità di programmare i fabbisogni di personale giungendo ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio più le capacità assunzionali, entro i limiti di spesa dell'Ente.

La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Annualmente, in occasione dell'aggiornamento del Piano dei fabbisogni, ogni Responsabile di area è stato chiamato a valutare *"la quantità e qualità"* di personale necessario a perseguire gli obiettivi di performance, uscendo dalla logica della sostituzione ma puntando l'accento, in particolare, sulle competenze e attitudini nonché professionalità necessarie per rendere la macchina amministrativa più performante.

In buona sostanza, i fattori che orientano la **programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026** sono i seguenti:

- 1) soddisfare prioritariamente le richieste pervenute dai Responsabili di settore in modo che i vari uffici possano procedere al reclutamento del personale necessario al supporto delle attività di competenza;
- 2) porre particolare attenzione ai servizi di accoglienza e orientamento degli utenti a favore degli obiettivi di valore sociale che il Comune si pone come obiettivi di mandato;
- 3) valorizzare le professionalità interne attraverso idonei percorsi di formazione e/o processi di mobilità interni funzionali alla promozione del reinvestimento professionale, benessere organizzativo e interesse pubblico dell'Amministrazione al migliore investimento professionale del personale;

- 4) le modalità di copertura delle posizioni e le priorità di reclutamento saranno definite, di volta in volta e terranno conto dei vincoli derivanti dalle disposizioni di legge, della copertura finanziaria e dalle scelte di politica assunzionale stabilite dalla Giunta Comunale con il presente atto;
- 5) flessibilità nell'attuazione del presente Piano: si potranno apportare alla programmazione del personale le modifiche necessarie per far fronte a situazioni imprevedibili e per rispondere al meglio alle necessità di tutte le Aree comunali.

Capacità assunzionale del Comune di Occhiobello calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

La capacità assunzionale del comune di Occhiobello per il 2024, è calcolata esclusivamente sulla base delle cessazioni intervenute nel 2022 e 2023 già considerate e conteggiate nei precedenti Piani 2022/2024, 2023/2025, e di quelle avvenute o previste nel 2024 (comprese le mobilità non più neutre per effetto del DM 17 marzo 2020) e con i valori individuati nel DM stesso (stipendio tabellare oltre a oneri riflessi escluso IRAP calcolati secondo il nuovo CCNL sottoscritto in data 16/11/2022).

Per la programmazione 2024/2026 occorre in questo momento riferirsi ai dati contenuti nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2023).

In ossequio alla novella normativa dettata dal Decreto-legge n. 34/2019 e dal D.M. 17.03.2020 attuativo dell'articolo 33, comma 2 del decreto-legge medesimo, viene definita la capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato come segue:

CALCOLO LIMITE SOGLIA PREVISIONALE 2024					
DATI GENERALI ENTE	Abitanti	Fascia	Tabella 1	Tabella 3	
	11.000,00	F	27,00%	31,00%	
VALORI FINANZIARI	Spese di personale rendiconto 2023			2.256.593,00	
	Entrate rendiconto 2021			9.882.722,37	
	Entrate rendiconto 2022			12.870.827,15	
	Entrate rendiconto 2023			9.254.431,52	
	FCDE su bilancio previsione assestato 2023			1.086.800,00	
	Media Entrate – FCDE			9.582.527,01	
Rapporto spesa/entrate	23,55%				
Calcolo incremento per assunzioni a tempo indeterminato	Media Entrate – FCDE			+	9.582.527,01
	Percentuale soglia Tabella 1			x	27,00%
	Valore soglia			=	2.587.282,29
	Spese di personale rendiconto 2023			-	2.256.593,00
	Incremento teorico			=	330.689,29
Verifica rispetto incremento % Tabella 2	Percentuale 2024				22,00%
	Spese di personale 2018				2.379.247,31
	Incremento calmierato entro limite Tab. 2				523.434,41
Incremento effettivo Anno 2024					330.689,29

ALL. B)							
INCREMENTO ANNUO DELLA SPESA DI PERSONALE FINO AL 2023 (ART. 5)							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	Spese di personale 2018	Incrementi % tabella 2	Incremento calmierato	valore soglia tab. 1	Incremento massimo (non superiore al valore soglia tab. 1)		
	2.379.247,31						
Anno 2021		16,00%	380.679,57	261.169,58	261.169,58		
Anno 2022		19,00%	452.056,99	153.437,92	153.437,92		
Anno 2023		21,00%	499.641,94	117.752,45	117.753,45		
Anno 2024		22,00%	523.434,41	330.689,29	330.689,29		

Anni 2022/2023/2024 - Evoluzione dei fabbisogni - Cessazioni e assunzioni

Nel corso del biennio 2022/2023 e nei primi mesi del 2024 si sono registrate diverse cessazioni di personale per quiescenza, dimissioni volontarie con conservazione del posto e trasferimento per mobilità volontaria, ex art. 30, d.lgs. 30.3.2001, n.165.

Le assunzioni di personale previste all'interno del precedente piano assunzionale 2023/2025 (deliberazione della Giunta comunale n. 89 del 24 maggio 2023, e successive modifiche/integrazioni) erano programmate al fine di coprire i posti resisi vacanti a causa delle fuoriuscite dai ruoli dell'Ente con sostituzioni di pari profilo professionale e medesima Area di inquadramento; sulla base di questi presupposti la copertura dei posti non ha comportato un incremento della spesa complessiva di personale.

Nelle more dell'indizione della procedura concorsuale di istruttore amministrativo, alcune procedure di reclutamento sono state avviate mediante utilizzo di graduatorie vigenti presso altri Enti o attraverso l'istituto della mobilità esterna che non sempre si sono concluse positivamente.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 64 del 15 aprile 2024, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) 2024-2026- Approvazione", ed in particolare la Sezione 3 - sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026, sono state confermate le assunzioni già previste nella precedente programmazione 2023/2025, ed altresì sono state previste le figure professionali da assumere nell'anno 2024.

Le sopraggiunte esigenze organizzative e la riorganizzazione dell'Ente avviata dalla nuova amministrazione hanno reso necessario aggiornare la programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026, di cui alla deliberazione n. 64/2024, con i successivi atti di G.C. n. 98/2024 e n. 135/2024 e n. 205/2024.

Considerato che la dotazione organica deve essere modificata ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze degli uffici e dei servizi, ecc., si evidenzia la necessità di procedere all'aggiornamento della precedente programmazione a seguito di:

- risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità permanente al servizio in modo assoluto come dipendente della pubblica amministrazione ex art 55-octies del d. lgs 165/2001 ed a proficuo lavoro. La dispensa dal servizio del dipendente di ruolo decorre dal 31 dicembre 2024 (ultimo giorno di servizio 30 dicembre 2024);

Alla luce di quanto sopra, è opportuno procedere all'aggiornamento della precedente programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026, confermando il reclutamento di quanto previsto nei precedenti

atti di G.C. n. 64/2024, n. 98/2024, n. 135/2024 e n. 205/2024 prevedendo la seguente figura professionale:

Anno 2024

Area	Profilo professionale	Modalità assunzione
Area degli Istruttori	n. 1 Istruttori amministrativo	Da propria graduatoria

ANNO 2025: non si prevedono cessazioni e assunzioni;

ANNO 2026 : non si prevedono cessazioni e assunzioni;

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a **€ 2.457.860,58**, così definito:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006	
Anno 2011	2.509.254,16
Anno 2012	2.468.607,64
Anno 2013	2.395.719,94
MEDIA TRIENNIO	2.457.860,58

La spesa per il personale soggetta alle limitazioni di cui all'art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006 n. 296, si svilupperà in via previsionale nel 2024 come segue:

SPESA PERSONALE	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
Spesa di personale per rispetto limiti	2.318.575,03	2.391.096,68	2.391.096,68

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per il lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Totale spesa per lavoro flessibile anno 2009	€ 90.086,88
Spesa presunta per lavoro flessibile anno 2024	€ 39.700,00
Spesa presunta per lavoro flessibile anno 2025	€ 22.000,00

TEMPO DETERMINATO ANNO 2024/2025:

- Contratto tempo determinato e parziale, ai sensi dell'art. 60 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015 di una figura ascrivita all'Area degli Op.Es.;
- eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in

tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale.
L'ente si riserva di fare valutazioni successive.

Si da atto che:

- il Comune di Occhiobello non ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario e non risulta strutturalmente deficitario;
- a seguito di espressa comunicazione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i e acquisita agli atti d'ufficio, dalla ricognizione effettuata dai Responsabili di Area per ciascuna struttura dell'organizzazione, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, sia da un punto di vista funzionale che organizzativo, in quanto non risulta personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, sia da un punto di vista finanziario in quanto l'ente rispetta pienamente i vincoli finanziari in materia di spesa di personale;
- la spesa complessiva prevista in bilancio al macroaggregato 1.01 rispetta il vincolo di cui all'art. 1, commi 557 e ss. della L. n. 296/2006;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio pluriennale 2024-2026 annualità 2024;
- è stato acquisito il parere favorevole reso dal Revisore dei Conti con verbale n. 12 del 18/12/2024 prot. 29157 del 19/12/2024.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione del personale

La migliore allocazione del personale è funzionale a perseguire le priorità strategiche, modificando nel tempo la distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.

In tale ottica l'Amministrazione, sia per far fronte alla carenza di personale dovuta ultimamente al susseguirsi di cessazioni dal servizio, sia per utilizzare al meglio le leve dell'organizzazione in una logica positiva di arricchimento dei ruoli e di sviluppo delle professionalità, sia per l'equilibrata assegnazione del personale tra i vari uffici in coerenza con le necessità organizzative, ha disposto alcune mobilità interne di personale. Sulla scia di quanto programmato nel 2023 anche nel 2024 saranno verificate necessità ed esigenze dei diversi uffici e servizi, al fine di procedere ad ulteriori assegnazioni, anche al fine di formare figure polivalenti da poter adibire a diverse mansioni, al verificarsi di peculiari esigenze e/o picchi di lavoro.