

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021

Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, con delibera n. 11 del 16 maggio 2018

INDICE

1. Premessa	2
2. Situazione di partenza	2
3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale..	4
4. Fabbisogno di personale	5
5. Copertura finanziaria	9

1. Premessa

La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017.

Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi.

2. Situazione di partenza

La dotazione organica del Comune di Santa Maria della Versa, attualmente in vigore, è stata approvata con deliberazione di G.C. n. 51 del 26/10/2010 e presenta la seguente consistenza:

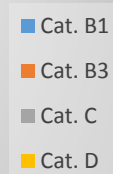
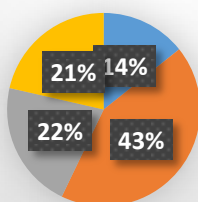
Categoria	Dotazione organica	Profilo professionale	Posti coperti
D1	1	Specialista in Attività Amministrative	1
D1	1	Specialista in Attività Finanziarie	1
D1	1	Specialista in Attività Tecniche	1
C1	1	Istruttore Amministrativo	1
C1	1	Istruttore Tecnico	1
C1	2	Agente di polizia Locale	1
B3	4	Collaboratore Amministrativo	4
B3	4	Collaboratore Tecnico - Autista Scuolabus	2
B1	3	Operatore tecnico	2
	18		14

L'assetto organizzativo dell'Ente alla data odierna risulta il seguente:

	Categoria	Dotazione organica	Profilo professionale	Posti coperti
Servizio 1 Area Amministrativa	D1	1	Specialista in Attività Amministrative	1
	B3	2	Collaboratore Amministrativo	2
Servizio 2 Area economico Finanziaria	D1	1	Specialista in Attività Finanziarie	1
	C1	1	Istruttore Amministrativo	1
	B3	1	Collaboratore Amministrativo	1
Servizio 3 Area Tecnico Manutentiva e Vigilanza	D1	1	Specialista in Attività Tecniche	1
	C1	1	Istruttore Tecnico	1
	B3	1	Collaboratore Amministrativo	1
	B3	4	Collaboratore Tecnico - Autista Scuolabus	2
	B1	3	Operatore tecnico	1
	C1	2	Agente di polizia Locale	1
		18		13

L'assetto organizzativo prevede la presenza di n. 3 Posizioni Organizzative di Cat. D.

Suddivisione del personale per Categoria



Il Piano di fabbisogno 2019-2021, quale allegato al DUP 2019-2021, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 28.07.2018. In previsione dell'aggiornamento del DUP 2019/2021, per l'approvazione del Bilancio di Previsione, è necessario provvedere all'aggiornamento del piano di fabbisogno 2019/2021 con le seguenti modalità:

ANNO 2019

Considerato che nell'anno 2018 si sono verificate n. 2 cessazioni di personale dipendente per pensionamento, le sostituzioni sono già state effettuate con le seguenti modalità:

Con decorrenza 01.01.2019 si è provveduto alla copertura di un posto di categoria B3 giuridico di collaboratore amministrativo servizi finanziari-tributi-servizi sociali-personale-segreteria-affari generali a tempo pieno ed indeterminato mediante scorrimento di una graduatoria vigente presso questo ente;

Con decorrenza 01.02.2019 si è provveduto alla copertura di un posto di categoria D1 giuridico di istruttore direttivo amministrativo all'interno del "Servizio 1 – Amministrativo – Istruzione – Cultura - sport e Tempo Libero", a tempo pieno ed indeterminato mediante scorrimento di una graduatoria di altro ente.

Considerato che nell'anno 2019 si è verificata n. 1 cessazione di personale dipendente in cat. B1 – pos. ec. B3, con decorrenza dal 01.02.2019, per collocamento a riposo, a seguito del riconoscimento delle condizioni di accesso per la pensione anticipata, come da lettera di dimissioni del 22.01.2019 prot. com. n. 311 del 22.01.2019:

- **Assunzione di n. 1 posto cat. B1 3** Operatore tecnico all'interno del Servizio 3 – Tecnico Ambiente e Territorio, a tempo pieno ed indeterminato mediante esperimento della mobilità ex art. 34 bis D.Lgs. 165/01

ANNO 2020

- Con decorrenza dal 01.01.2020, nel caso di esito deserto o comunque insoddisfacente della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/01 copertura di n. 1 posto cat. B1 Operatore tecnico all'interno del Servizio 3 – Tecnico Ambiente e Territorio, a tempo pieno ed indeterminato mediante reclutamento tramite centro per l'impiego.

Considerato che nell'anno 2020 si verificheranno n.. 2 cessazioni di personale come di seguito indicato:

- a) personale dipendente in Cat. C1 – posizione economica C3 con decorrenza dal 30.01.2020 per collocamento a riposo a seguito del raggiungimento dei limiti di età, come da lettera di dimissioni del 11.02.2019 prot. com. n. 600 del 11.02.2019;
- b) personale dipendente in Cat. B3 – posizione economica B6 con decorrenza dal 01.02.2020 per collocamento a riposo a seguito del raggiungimento dei limiti di anzianità contributiva, come da lettera di dimissioni del 14.02.2019 prot. com. n. 659 del 14.02.2019;

- Con decorrenza dal 01.02.2020 copertura di n. 1 posto cat. C1 agente di polizia locale a tempo pieno ed indeterminato mediante esperimento della mobilità ex art. 34 bis D.Lgs. 165/01.
- Con decorrenza dal 01.02.2020 copertura di n. 1 posto cat. B3 collaboratore amministrativo all'interno del Servizio 1 - Amministrativo – Istruzione – Cultura - sport e Tempo Libero mediante esperimento della mobilità ex art. 34 bis D.Lgs. 165/01.

ANNO 2021

Con decorrenza dal 01.01.2021, nel caso di esito deserto o comunque insoddisfacente della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/01:

- copertura di n. 1 posto cat. C1 giuridico agente di polizia locale a tempo pieno ed indeterminato mediante concorso pubblico.
- copertura di n. 1 posto cat. B3 giuridico collaboratore amministrativo all'interno del Servizio 1 - Amministrativo – Istruzione – Cultura - sport e Tempo Libero a tempo pieno ed indeterminato mediante concorso pubblico.

3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

L'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, siano adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applichi a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse.

Con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, attualmente ancora in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno previste dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017 che ha introdotto nel D.Lgs. 165/2001 l'articolo 6-ter, in estrema sintesi, sono volte ad orientare le PP.AA. nella predisposizione del Piano Triennale Fabbisogno Personale (PTFP) e prevedono che esso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, in armonia con gli obiettivi

generali che identificano le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale.

Devono inoltre:

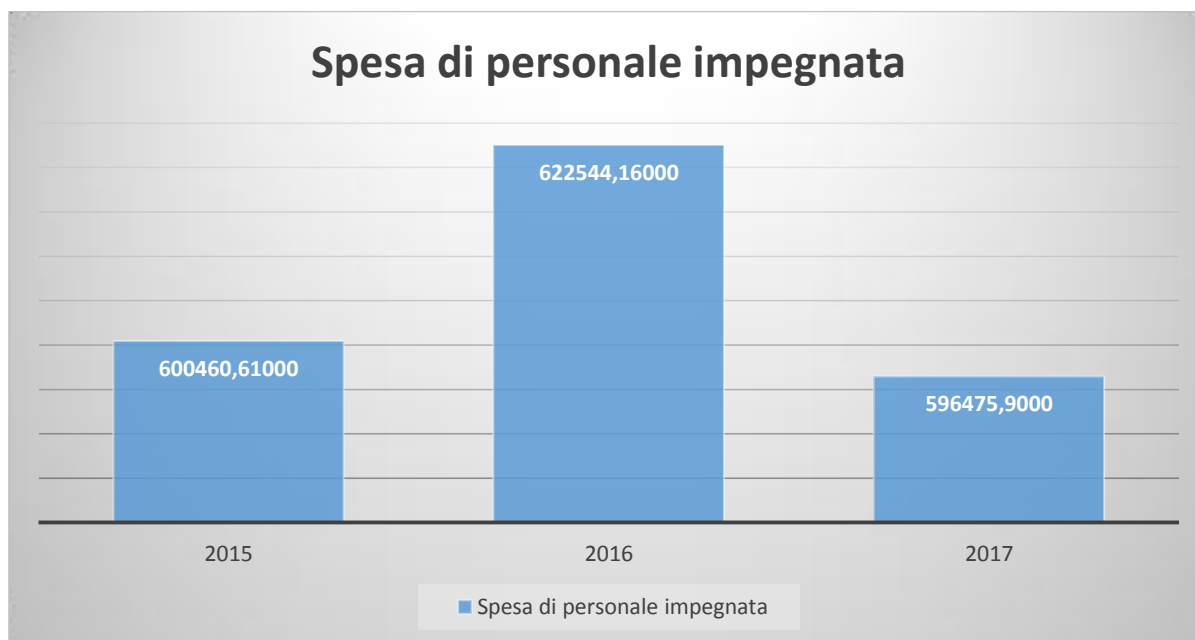
- privilegiare le professionalità infungibili
- evitare logiche di mera sostituzione
- essere caratterizzate da una maggiore inclinazione verso le nuove professioni e le competenze professionali innovative
- privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che quelle di back office.

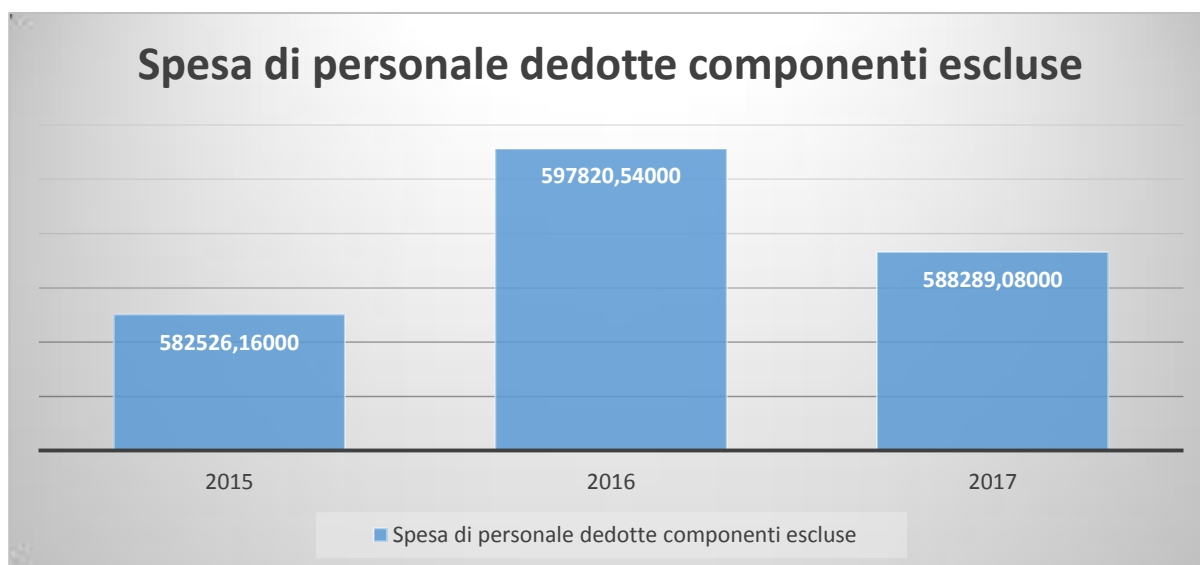
4. Fabbisogno di personale

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, legge n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 642.122,49 (media della spesa impegnata nel triennio 2011-2013) ridotti a € 635.744,03 dedotte le componenti escluse (componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 13/2015).

L'andamento della spesa di personale nel triennio precedente risulta il seguente:

Anno	Spesa impegnata	Spesa impegnata dedotte le componenti escluse
2015	600.460,61	582.526,16
2016	622.544,16	597.820,54
2017	596.475,90	588.289,08





La spesa di personale prevista per l'anno 2019, tenuto conto delle sostituzioni del personale cessato negli anni 2018/2020 non comporteranno sforamenti della spesa per il triennio 2019-2020-2021.

La struttura organizzativa, così come presentata al punto 2., risulta corrispondente alle necessità dell'Amministrazione, stante la natura delle attività peculiari dell'Ente non soggette a modificazioni nel prossimo futuro.

I fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, e risultano sufficienti al funzionamento della struttura ed al conseguimento delle performance organizzative.

A seguito 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.

Nel triennio 2019-2021 non sono previste assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici. Qualora se ne presentasse la necessità, le stesse potranno essere disposte nel rispetto nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale. Il limite di spesa previsto è pari ad € 26.029,95 (spesa lavoro flessibile anno 2009).

L'eventuale modifica del in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

La realizzazione delle assunzioni previste dal PTFP soggiace al rispetto dei seguenti requisiti, da verificarsi all'atto dell'attivazione del Piano:

a) aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle eventuali dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);

b) aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);

- c) aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557, con riferimento al triennio 2011-2013 per gli enti soggetti al patto nel 2015 – comma 562, rispetto del tetto alla spesa di personale riferita all'anno 2008 per gli enti non soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006; art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015);
- e) aver rispettato il pareggio di bilancio (SCFP - Consegimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2017) - Art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015; Circolare RGS 5/2016; art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; circolare RGS 3.4.2017, n. 17;
- f) aver inviato nei termini prescritti la relativa certificazione del rispetto del SCFP (Art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015; Circolare RGS 5/2016; art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; circolare RGS 3.4.2017, n. 17);
- g) Aver adottato entro il 31 gennaio di ogni anno “un documento programmatico triennale”, denominato “Piano della performance” (art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- h) rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016; Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016);
- i) Aver effettuato le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà (art. 1, comma 508, L. n. 232/2016; DPCM n. 21/2017);
- j) Di aver certificato i crediti nei confronti delle PA (Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008).

Al 31/12/2018 la popolazione del Comune di Santa Maria della Versa era pari a 2.288 abitanti e il rapporto dipendenti/popolazione è di 163,43 quindi inferiore al limite previsto dall'art. 263, c. 2 del TUEL con riferimento al DM 10 aprile 2017 (1/142), pertanto la capacità assunzionale per l'anno 2019 è pari al 100% della spesa per cessazioni avvenute nell'anno 2018 in aggiunta agli eventuali resti assunzionali del triennio 2016-2018.

In considerazione di quanto sopra, il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2019-2021 può essere riassunto come segue:

ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021
A) Con decorrenza dal 01.01.2019, copertura di n. 1 posto cat. B3 giuridico da collaboratore amministrativo servizi finanziari-tributi-servizi sociali-personale-segreteria – affari generali a tempo pieno ed indeterminato mediante scorrimento di	A) Con decorrenza dal 01.01.2020, nel caso di esito deserto o comunque insoddisfacente della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/01 copertura di n. 1 posto cat. B1 Operatore tecnico all'interno del Servizio 3 – Tecnico Ambiente e Territorio,	Con decorrenza dal 01.01.2021, nel caso di esito deserto o comunque insoddisfacente della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/01: a) copertura di n. 1 posto cat. C1 giuridico agente di polizia

graduatoria valida presso questo ente; b) Con decorrenza 01.02.2019 copertura di n. 1 posto cat. D di istruttore direttivo amministrativo all'interno del "Servizio 1 – Amministrativo – Istruzione – Cultura - sport e Tempo Libero", a tempo pieno ed indeterminato mediante scorrimento di graduatoria di altri Enti. C) Con decorrenza dal 01.02.2019 copertura di n. 1 posto cat. B1 Operatore tecnico all'interno del Servizio 3 – Tecnico Ambiente e Territorio, a tempo pieno ed indeterminato mediante esperimento della mobilità ex art. 34 bis D.Lgs. 165/01	a tempo pieno ed indeterminato mediante reclutamento tramite centro per l'impiego B) Con decorrenza dal 01.02.2020 copertura di n. 1 posto cat. C1 agente di polizia locale a tempo pieno ed indeterminato mediante esperimento della mobilità ex art. 34 bis D.Lgs. 165/01. C) Con decorrenza dal 01.02.2020 copertura di n. 1 posto cat. B3 collaboratore amministrativo all'interno del Servizio 1 - Amministrativo – Istruzione – Cultura - sport e Tempo Libero mediante esperimento della mobilità ex art. 34 bis D.Lgs. 165/01.	locale a tempo pieno ed indeterminato mediante concorso pubblico. b) copertura di n. 1 posto cat. B3 giuridico collaboratore amministrativo all'interno del Servizio 1 - Amministrativo – Istruzione – Cultura - sport e Tempo Libero a tempo pieno ed indeterminato mediante concorso pubblico.
--	---	--



5. Copertura finanziaria

La spesa prevista per le assunzioni già effettuate nell'anno 2019, pari ad € 72.266,11, è totalmente coperta dai risparmi derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno 2018. La spesa prevista per l'assunzione da effettuarsi nell'anno 2019 mediante mobilità sarà contenuta nel limite dei risparmi derivanti dalla cessazione di n.1 unità di personale di cat. B1 Pos. Econ. B3, ovvero € 29.761,98.