



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024-2026

SEZIONE 3 -
“ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO”

SOTTOSEZIONE 3.3 -
“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (P.T.F.P.)”

| | |
|---|---|
| 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente | DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023 |
| | <p>TOTALE: n. 34 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none">n. 32 a tempo indeterminaton. 2 a tempo determinaton. 31 a tempo pienon. 3 a tempo parziale <p style="text-align: center;">SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NEI PROFILI DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 8 unità di personale appartenenti all'area dei funzionari (a cui aggiungere n. 1 unità in distacco sindacale)</p> <p><i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none">n. 1 con profilo di funzionario tecnicon. 6 con profilo di funzionario amministrativon. 1 funzionario di Polizia locale (vacante, cfr. par. 3.3.2 "Stima dell'evoluzione dei fabbisogni") <p>n. 13 unità di personale appartenenti all'area degli istruttori</p> <p><i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none">n. 4 con profilo di istruttore tecnicon. 7 con profilo di istruttore amministrativo (di cui n. 1 vacante, cfr. par. 3.3.2 "Stima dell'evoluzione dei fabbisogni")n. 3 con profilo di agente di Polizia locale <p>n. 11 unità di personale appartenenti all'area dei operatori esperti</p> <p><i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none">n. 7 con profilo di collaboratore tecnicon. 2 con profilo di collaboratore amministrativon. 2 con profilo di ausiliario socio-assistenziale |

| | |
|---|---|
| | <p>n. 1 unità di personale appartenenti all’area dei operatori <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di operatore amministrativo</p> |
| 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane | <p style="text-align: center;">Verifica della capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</p> <p>Le valutazioni e i calcoli di seguito riportati aggiornano quelli contenuti nell’apposita sezione del Documento unico di programmazione semplificata (DUPS) relativo al triennio 2024-2026, risultando aggiornati ai contenuti dell’ultimo rendiconto approvato relativo all’anno 2022.</p> <p>Va precisato che:</p> <ul style="list-style-type: none">- secondo l’impostazione definita dal d.lgs. n. 75/2017, il concetto di “<i>dotazione organica</i>” si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla l. n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2024-2026 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;- la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 predisposta dagli uffici competenti, sulla base delle indicazioni fornite dai singoli Responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:<ul style="list-style-type: none">a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale; <p>Il Comune di Gardone Riviera, ai sensi dell’art. 2 del d.m. 17.03.2020, presenta entrate correnti medie nette, relativamente agli ultimi tre rendiconti approvati, pari a 6.640.806,07 euro. La spesa di personale relativa</p> |

all'ultimo rendiconto approvato (2022) risulta pari a 1.271.247,93 euro. La spesa di personale relativa all'anno 2018 risulta pari a 1.131.930,77 euro.

Il valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 del d.m. 17.03.2020, cui occorre attenersi in relazione alla prima annualità del triennio 2024/2026, è del 27,6% delle entrate correnti nette, da calcolarsi nell'importo di euro 1.832.862,47 (€ 6.640.806,07 x 27,60%).

Il Comune di Gardone Riviera presenta quindi oggi una spesa per il personale (calcolata in relazione all'ultimo rendiconto approvato, relativo al 2022) pari al 19,14 per cento rispetto alla media delle entrate correnti del triennio 2020-2022, inferiore dunque al valore del 27,6 per cento, previsto dall'art. 4 del sopra menzionato d.m. 17.03.2020.

Alla luce di quanto appena evidenziato, di potersi avvalere delle facoltà assunzionali di cui all'art. 5 del d.m. 17.03.2020 di cui sopra, essendo l'aliquota di spesa corrente dedicata al personale inferiore rispetto al valore soglia individuata dalla Tabella 1 di cui all'art. 4 del medesimo testo normativo.

Dunque, ai sensi dell'art. 5 del d.m. 17.03.2020, il limite di spesa per il personale per l'annualità 2024 è così individuata per l'anno 2024, 1.471.510,00 euro pari al 30% della spesa del personale 2018 mentre dall'anno 2025 non è più previsto il limite sulla spesa del personale 2018.

Da quanto sopra si evince che il limite di spesa per il personale da applicare per l'annualità 2024 sarà dunque da individuarsi alla luce della tabella da ultimo riportata, stante il fatto che i limiti di cui all'art. 5 del d.m. 17.03.2020 risultano inferiori al limite previsto dall'art. 4 del medesimo decreto.

Si soggiunge, peraltro, che sarebbe possibile derogare ai limiti di spesa per il personale imposti dall'art. 5, co. 1, del d.m. 17.03.2020, fermo restando il limite di spesa previsto dall'art. 4 del medesimo decreto, qualora l'ente non abbia utilizzato tutte le facoltà assunzionali concesse dall'ordinamento in relazione alle annualità 2015-2019, ai sensi dell'art. 5, co. 2, del decreto citato.

Tuttavia, non risulta necessario ricorrere alla deroga di cui all'art. 5, co. 2, del d.m. 17.03.2020, atteso che il limite di cui all'art. 5, co. 1, risulta già di ampia capienza rispetto alle necessità assunzionali dell'ente e quindi non sussiste la necessità di verificare la possibilità di ampliamento del medesimo tetto attraverso il ricorso alle facoltà assunzionali degli anni 2015-2019 non utilizzate.

In relazione al lavoro flessibile, viene in rilievo l'art. 9, co. 28, d.l. n. 78/2010, secondo cui tale voce di spesa del personale non può superare il corrispondente importo speso nell'anno 2009. L'ente conterrà quindi la spesa per il lavoro flessibile, ai sensi della normativa citata, entro il limite fissato dal totale a ciò destinato nel corso dell'anno 2009, corrispondente a 50.531,15.

Sulla base di quanto sin qui considerato e alla luce delle esigenze dell'ente, risultante da un confronto tra i Responsabili delle aree organizzative dell'ente, si stima una maggior spesa per assunzioni rispetto alla più recente pianificazione del fabbisogno di personale, approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 135 del 13.12.2021 e successivamente modificata con deliberazioni giuntali nn. 102 del 8.09.2022 e 119 del 13.10.2022, per una spesa complessiva (di cui al Macro aggregato 01 del bilancio, oltre la quota a carico dell'ente per la convenzione di segreteria e di Polizia Locale) di euro 1.393.711,85 per l'anno 2024, 1.405.943,00 per l'anno 2025 e 1.406.173,00, per l'anno 2026, inferiore alla spesa potenziale massima, così come sopra già calcolata. Il dettaglio degli andamenti occupazioni e del piano di assunzioni è dettagliato nelle seguenti sottosezioni.

Va infine rilevato che occorre altresì rispettare il limite previsto dall'art. 1, co. 557-quater, l. 296/2006, secondo cui la spesa per il personale non può mai superare il corrispondente importo medio relativo alle annualità 2011-2013, quantificato in euro 1.151.616,02.

Il calcolo dei componenti assoggettati al limite di spesa ai sensi della richiamata norma, in relazione all'anno 2024 e seguenti risulta pari nel massimo a euro 1.094.375,89, come risulta dall'allegato prospetto.

Si precisa che dal totale appena indicato in relazione alla annualità 2024 è stata computata la deduzione di euro 139.979,00 pari alla maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa di personale

riferita all'annualità 2018, ai sensi dell'art. 7, co. 1, del d.m. del 17 marzo 2020. Tale norma, in altri termini, esclude dall'applicazione del tetto di spesa riferito al triennio 2011-2013 gli aumenti di spesa del personale per assunzioni a tempo indeterminato realizzati nel rispetto degli artt. 4 e 5 del citato decreto ministeriale.

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, co. 2, del d.lgs. 165/2001, con esito negativo.

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;

Il Comune di Gardone Riviera **non** soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima del trend delle cessazioni

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non sono previste cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- permane la necessità di procedere al rafforzamento della dotazione di personale assegnata all'Area economico-finanziaria, onde garantire una miglior operatività a fronte della crescente gravosità degli adempimenti demandati agli uffici interessati;
- si ritiene persistente la necessità di dotare l'ente di un funzionario di Polizia locale, in quanto l'unica risorsa attualmente in organico risulta non in servizio in quanto sottoposta a distacco sindacale;
- si ritiene di dotarsi di un unità di personale a tempo pieno e indeterminato con profilo di assistente sociale, al fine di implementare la funzionalità e la qualità del servizio reso dall'ufficio dei servizi sociali;

Si ritiene, quindi, di confermare le previsioni di assunzione di cui al PIAO 2023-2025 e, pertanto di procedere al rafforzamento della dotazione di personale dell'ente nei termini seguenti:

- n. 1 istruttore amministrativo a tempo indeterminato e parziale (18 ore) da assumere quanto prima e da assegnare all'Area economico finanziaria (figura già prevista dal PIAO 2023-2025 e attualmente vacante);
- n. 1 funzionario di Polizia locale a tempo pieno e indeterminato (figura già prevista dal PIAO 2023-2025 e attualmente vacante);
- n. 1 assistente sociale a tempo pieno e indeterminato (con decorrenza 1.4.2024).

Si autorizzano sin d'ora gli organi gestionali a procedere alla copertura dei posti previsti dal presente Piano integrato di attività e organizzazione che dovessero rendersi vacanti per qualsiasi ragione, secondo le modalità indicate nella seguente sezione 3.3.3.

Per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato, si autorizzano gli organi gestionali a procedere alle assunzioni che si rendono necessarie per esigenze di rafforzamento degli uffici ovvero al fine di fronteggiare temporanee assenze di personale a tempo indeterminato, nell'ambito dei limiti di spesa di cui all'art. 9, co. 28, d.l. n. 78/2010, di cui sopra.

| | Certificazioni del Revisore dei conti |
|---|--|
| <p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</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 <i>ex art. 33, co. 2, del d.l. 34/2019</i>, ottenendone parere positivo con verbale n. 4 del 19.3.2024, pervenuto a questo ente in data 21.3.2024 e acclarato al prot. n. 3035.</p> <p>Per far fronte alle esigenze assunzionali individuate nella soprastante sezione 3.3.2 si intende procedere tramite concorso pubblico ovvero scorrimento di graduatoria di altro ente ovvero mobilità interna o esterna di personale ovvero mediante progressione tra le aree, ai sensi di quanto previsto dalla normativa e dagli artt. 13 e 15 del vigente contratto collettivo nazionale, sottoscritto in data 16.11.2022.</p> |
| <p>3.3.4 Formazione del personale</p> | <p>Per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all’interno del PIAO, così come stabilito nell’art. 6, co. 3 e 4, del d.m. 132/2022.</p> <p>Per quanto riguarda la formazione obbligatoria annuale in materia di etica pubblica e comportamento etico, prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento, gli indirizzi e le modalità attuative sono già state individuate all’interno della sottosezione 2.3 - <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>, del PIAO 2024/2026, che si intendono pienamente confermate, col presente atto.</p> <p>Nel triennio di validità del presente Piano verrà anche somministrata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, come prevista nell’articolo 37, del d.lgs. 81/2008.</p> <p>L’ente dà atto che la formazione del personale dipendente svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività amministrativa, indirizzata ai cittadini, utenti e imprese.</p> |