

IL SEGRETARIO COMUNALE
- F.to Dott. Michele Carboni -

COMUNE di SPIAZZO
(Provincia di Trento)

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
AGGIORNATO 2024 - 2026

PREMESSE E QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO.

Il presente aggiornamento del Piano triennale di Fabbisogno del personale, che sarà allegato al PIAO 2024/2026, viene redatto in conformità nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti ed in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche.

In questo contesto il concetto di "dotazione organica", costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel Piano triennale, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere superata e che deve rispettare il limite previsto dalla normativa vigente.

Richiamati:

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

In base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 2011, le amministrazioni pubbliche territoriali sono tenute a conformare la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati.

Il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

Tale programmazione, con riferimento alle conseguenti spese, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

A livello locale il programma triennale del fabbisogno di personale viene menzionato dall'art. 96 c. 4 della L.R. 03.05.2018 n. 2.

PARAGRAFO 1. ASSETTO ORGANIZZATIVO.

La tabella di sintesi della dotazione dell'ente come prevista dall'Allegato A al regolamento organico del personale da ultimo approvata con deliberazione consiliare n. 7 di data 21.02.2022, esecutiva.

Allegato A

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE

Categoria	Posti
Segretario comunale	1
A	0
B	3 (di cui 1 ad esaurimento)
C	9 (di cui 1 ad esaurimento)
D	0
Totale	13 (di cui 2 ad esaurimento)

Modello organizzativo.

La dotazione organica complessiva è stata approvata da ultimo con deliberazione del Consiglio comunale n. 7 del 21.02.2022, mentre il modello organizzativo è stato da ultimo aggiornato con deliberazione della giunta comunale n. 34 di data 11.05.2022.

In particolare, nel corso del 2022, è stato bandito un concorso per Assistente amministrativo/contabile, una mobilità per Assistente tecnico e due progressioni interne, di cui una per Assistente amministrativo e l'altra per Collaboratore tecnico.

Nel corso del 2023, a seguito di dimissioni di un dipendente, è stato bandito un concorso pubblico, per esami, per la copertura di un posto di Collaboratore contabile. Il candidato vincitore è stato assunto con decorrenza 01.12.2023.

Quindi nel corso del 2024 è stato consolidato il seguente assetto organizzativo:

1 Segretario comunale in convenzione con la Comunità delle Giudicarie,

- 1 Responsabile del Servizio Finanziario, a cui è stata riconosciuta l'indennità di area direttiva;
- 1 Responsabile del Servizio Tecnico, edilizia privata e cantiere comunale, a cui è stata riconosciuta la posizione organizzativa;
- 1 Responsabile Servizio Tributi, a cui è stata riconosciuta la posizione organizzativa;
- 1 Responsabile Servizio Tecnico, edilizia pubblica, a cui è stata riconosciuta l'indennità per area direttiva;
- 1 Responsabile Servizi Demografici, a cui è stata riconosciuta l'area direttiva.

PARAGRAFO 2. ATTUALE SITUAZIONE DELLA PIANTA ORGANICA

La successiva tabella riassume l'attuale situazione della pianta organica:

Categoria e posizione economica	PREVISTI IN PIANTA ORGANICA			IN SERVIZIO			NON DI RUOLO
	Tempo pieno	Part- time	Totale	Tempo pieno	Part- time	Totale	Totale
A	0	0	0	0	0	0	0
B base	2	0	2	2	0	2	0
B evoluto	0	0	0	0	0	0	0
C base	2	1	3	2	1	3	0
C evoluto	4	1	5	4	1	5	0
D base	0	0	0	0	0	0	0
D evoluto	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	8	2	10	8	2	10	0

Nel corso del 2022 sono state bandite e concluse tutte le procedure necessarie per completare la dotazione organica, come prevista dagli strumenti di programmazione e nel corso del 2023 è stato espletato un concorso, come già sottolineato, a seguito di dimissioni.

Posti vacanti.

Attualmente non risultano posti vacanti

PARAGRAFO 3. CESSAZIONI DAL SERVIZIO, PROGRAMMA NUOVE ASSUNZIONI E MODALITÀ DI FINANZIAMENTO.

Per quanto riguarda il quadro giuridico di riferimento, si rileva che, con la deliberazione della Giunta provinciale n. 592 di data 16.04.2021 “disciplina per le assunzioni del personale dei comuni per l’anno 2021” all’allegato A punto 1 “Norme per l’assunzione di personale dipendente applicabili a tutti i comuni per l’anno 2021” si è previsto quanto segue: “Per quanto riguarda le assunzioni del personale delle categorie (diverso dalle figure segretarili), la legge di stabilità per l’anno 2021, consente a tutti i comuni di assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019 (indipendentemente dal fatto che si tratti di spesa a carico della Missione 1 o di altre Missioni del bilancio).”; di seguito la deliberazione n. 592 entra nel dettaglio del sistema di calcolo. Inoltre, per i comuni con meno di 5000 abitanti, il medesimo provvedimento ha previsto la possibilità di assumere personale nel caso in cui la dotazione non raggiunga quella standard definitiva dalla Giunta Provinciale. Nel caso del Comune di Spiazzo, sono state consentite assunzioni per 1,5 unità di personale. Tali assunzioni sono state effettuate nel corso del 2022, come sopra esplicitato.

Il Protocollo di finanza locale per l’anno 2023 ha stabilito che viene confermata la disciplina in materia di personale come introdotta dal Protocollo di finanza locale 2022 e come disciplinata dalle deliberazioni della Giunta provinciale n. 592 dd 16.04.2021 e n. 1503 dd 10.09.2021.

Con deliberazione della Giunta provinciale n. 726 del 28 aprile 2023, sono state introdotte nelle novità in materia di assunzioni a tempo determinato e per le gestioni associate, mentre restano inalterati i criteri di calcolo della spesa per il personale e le possibilità di assunzioni riportate nei precedenti provvedimenti. Per i dati finanziari relativi alla spesa del personale, si rimanda al DUP. Attualmente, queste norme, sono confermate anche per l'anno 2024.

Cessazioni previste nel corso dell'anno 2024:

E' prevista la cessazione di un operaio comunale, categoria B, livello base, per collocamento a riposo.

Assunzioni con contratto a tempo indeterminato previste nel corso dell'anno 2024:

Per fronteggiare la cessazione di cui sopra, si prevede una nuova assunzione.

Cessazioni previste nel corso dell'anno 2025:

Non sono al momento previste cessazioni.

Assunzioni con contratto a tempo indeterminato previste nel corso dell'anno 2025:

Non sono al momento previste assunzioni.

Cessazioni previste nel corso dell'anno 2026:

Non sono al momento previste cessazioni.

Assunzioni con contratto a tempo indeterminato previste nel corso dell'anno 2026:

Non sono al momento previste assunzioni.

Nel triennio 2024/2026 non sono previste ulteriori cessazioni di personale, oltre quelle indicate sopra. In caso cessazione di qualche dipendente, ad oggi non prevista (ad esempio dimissioni), si procederà alla relativa sostituzione. Anche in caso di assenza, con diritto alla conservazione del posto, di qualche dipendente, si procederà alla relativa sostituzione, nelle modalità indicate in seguito.

Procedure di selezione interne

Le procedure di progressione interna sono state espletate nel corso del 2022 e nel triennio 2024/2026 non se ne prevedono altre.

Rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo temporaneo.

L'Amministrazione valuta annualmente le richieste di trasformazioni temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, garantendo il rispetto del limite minimo del 15% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno. Attualmente è stata accolta l'unica domanda presentata, con riduzione da 36 a 32 ore settimanali dell'orario di servizio.

Reclutamento personale

2024/2026: concorso pubblico, mobilità, assunzione da graduatorie concorsuali di altri enti.