

COMUNE DI COTIGNOLA
**Piano integrato di attività e organizzazione
2024-2026
(PIAO)**



SEZIONE 3b
**Piano dei fabbisogni di personale
1° stralcio 2024-2026**

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- Decreto Ministeriale adottato il 28 giugno 2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- CCNL Comparto Funzioni Locali siglato il 16/11/2022.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL siglato in data 16/11/2022, con delibera di Giunta Unione n. 29 del 09/03/2023 è stato approvato il nuovo sistema di classificazione del personale dell'Unione e dei Comuni aderenti, elaborato sulla base del modello di valutazione delle competenze che i singoli dipendenti devono possedere per interpretare in modo flessibile, dinamico ed efficace il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione .

Successivamente, con determinazione del Dirigente dell'Area Risorse Umane dell'Unione n. 298 del 31/03/2023 si è proceduto con decorrenza 01/04/2022 alla riclassificazione del personale dipendente nelle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e nei profili definiti dalla suddetta delibera.

TOTALE: n. 21 unità di personale a tempo indeterminato

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 3 unità inquadrare nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

così articolate:

- n. 1 con profilo di Esperto Tecnico - LLPP e Patrimonio
- n. 1 con profilo di Esperto Digitale – Servizi Culturali
- n. 1 con profilo di Esperto Digitale

n. 12 unità inquadrare nell'Area degli Istruttori

così articolate:

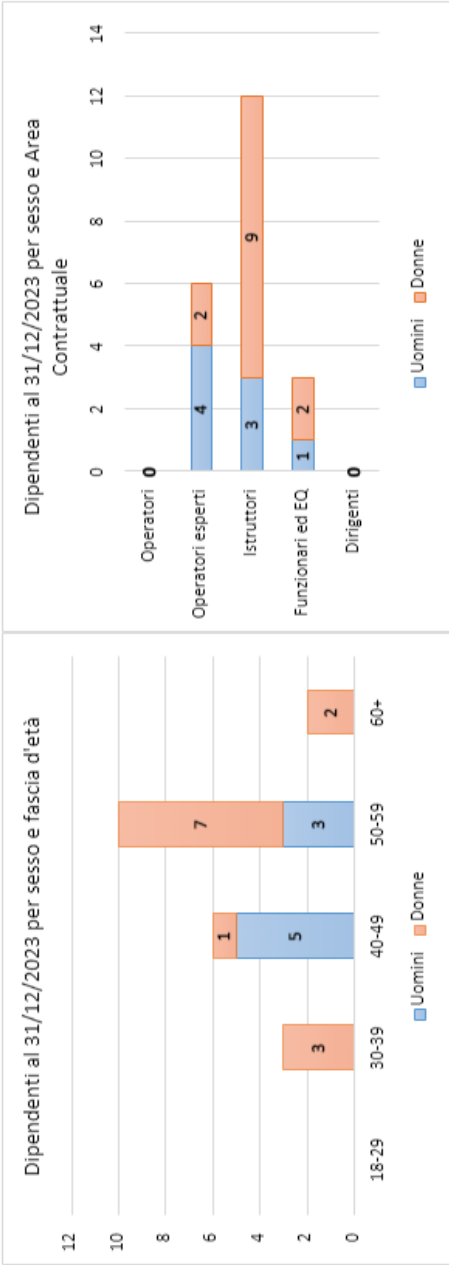
- n. 7 con profilo di Istruttore Digitale
- n. 1 con profilo di Istruttore Digitale – comunicazione
- n. 4 con profilo di Istruttore Tecnico

n. 6 unità inquadrare nell'Area degli Operatori Esperti

così articolate:

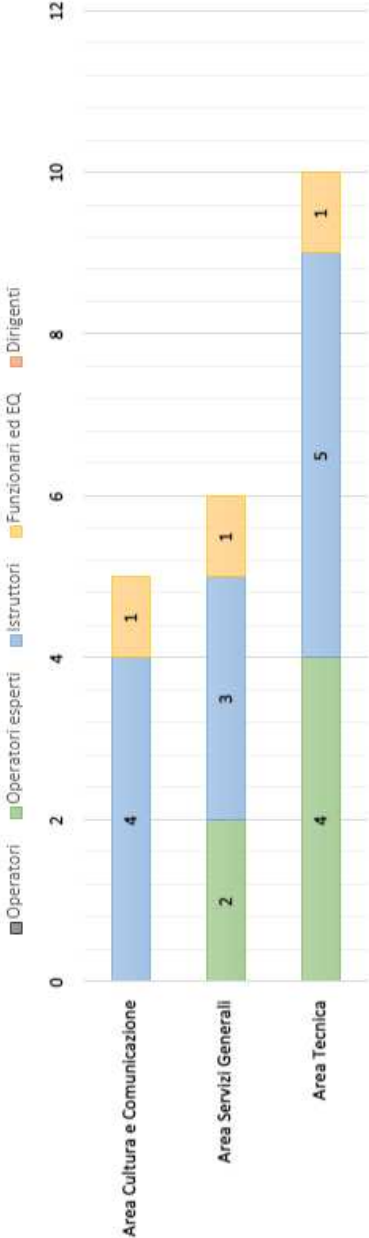
- n. 4 con profilo di Operatore Esperto Tecnico
- n. 2 con profilo di Operatore Esperto Digitale

Dipendenti al 31/12/2023 per sesso, Area contrattuale e fascia d'età												
Comune di Cotignola	Uomini				Donne				TOTALE	TOTALE GENERALE		
	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Donne	Donne	Donne	TOTALE GENERALE
18-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-39	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	3
40-49	0	2	3	0	0	0	1	0	1	0	1	6
50-59	0	2	0	1	0	3	1	0	5	1	7	10
60+	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	2
TOTALE	0	4	3	1	0	8	2	0	9	13	21	

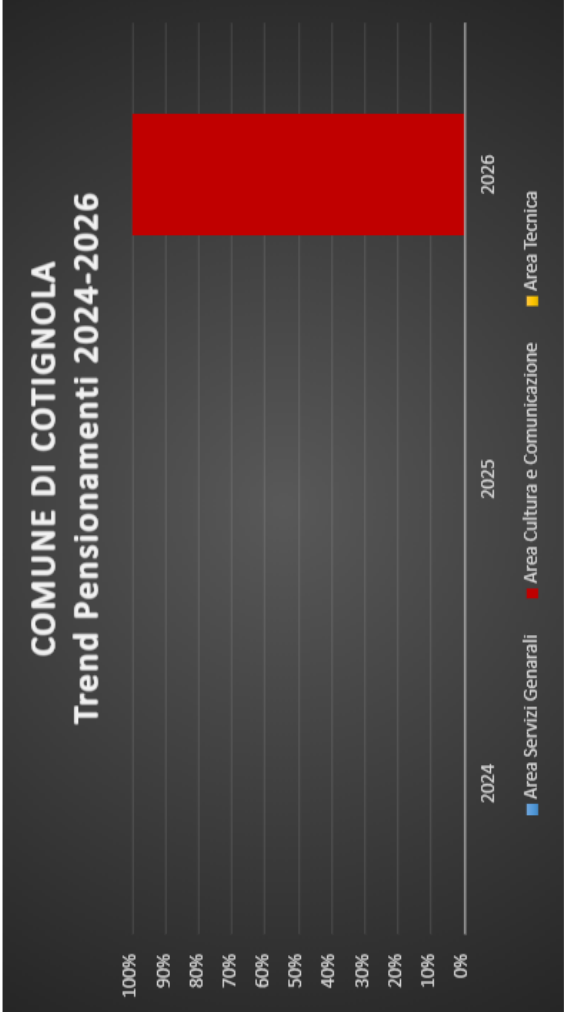


Dipendenti al 31/12/2023 per sesso, area contrattuale e Area/Settore												
Comune di Cotignola	Uomini				Donne				TOTALE	TOTALE GENERALE		
	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Donne	Donne	Donne	TOTALE GENERALE
Area Cultura e Comunicazione	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	5
Area Servizi Generali	0	0	0	0	0	2	3	1	0	0	0	6
Area Tecnica	0	4	2	1	0	0	3	0	3	0	0	10
TOTALE	0	4	3	1	0	8	2	0	9	13	21	

Dipendenti al 31/12/2023 per Area Contrattuale e Area/Settore



Trend Pensionamenti 2024-2026					
Comune di Cotignola	2024	2025	2026	TOTALI	
Area Servizi Generali	0	0	0	0	0
Area Cultura e Comunicazione	0	0	1	1	1
Area Tecnica	0	0	0	0	0
TOTALE	0	0	1	1	1



Le politiche assunzionali in funzione degli obiettivi di performance

Le politiche assunzionali del triennio 2024-2026 sono orientate a raggiungere gli obiettivi contenuti nella sezione 2b - Piano della Performance nonché le linee strategiche e operative per la programmazione finanziaria e gestionale 2024/2026 approvate con il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024/2026 (delibera di Consiglio Comunale n. 59 del 20/12/2023);

La definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione:

1. è stata elaborata sulla base di un'approfondita analisi delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance e non presenti nell'ente come disposto dalle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" (DM Ministro per la Pubblica Amministrazione 22/07/2022 pubblicato in GU n. 215 del 14/09/2022);

2. è coerente con l'obbligo di contenimento della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali, come da determinazione n. 1338 del 04/12/2023 e come riepilogato nella tabella sotto riportata:

Ente	Limite	Previsione 2024	Differenza
Alfonsine	2.329.982,63 €	2.288.314,80 €	41.667,83 €
Bagnacavallo	3.541.467,80 €	3.423.335,20 €	118.132,60 €
Bagnara di R.	447.578,49 €	441.456,83 €	6.121,66 €
Conselice	1.728.128,92 €	1.724.795,22 €	3.333,70 €
Cotignola	1.492.775,22 €	1.483.389,82 €	9.385,40 €
Fusignano	1.467.919,92 €	1.446.625,34 €	21.294,58 €
Lugo	7.716.562,45 €	7.273.470,11 €	443.092,34 €
Massa Lombarda	2.291.860,76 €	2.283.992,23 €	7.868,53 €
Sant'Agata sul S.	567.348,12 €	561.040,39 €	6.307,72 €
TOTALE	21.583.624,31 €	20.926.419,94 €	657.204,37 €
di cui: Unione	11.406.034,69 €	12.184.244,96 €	

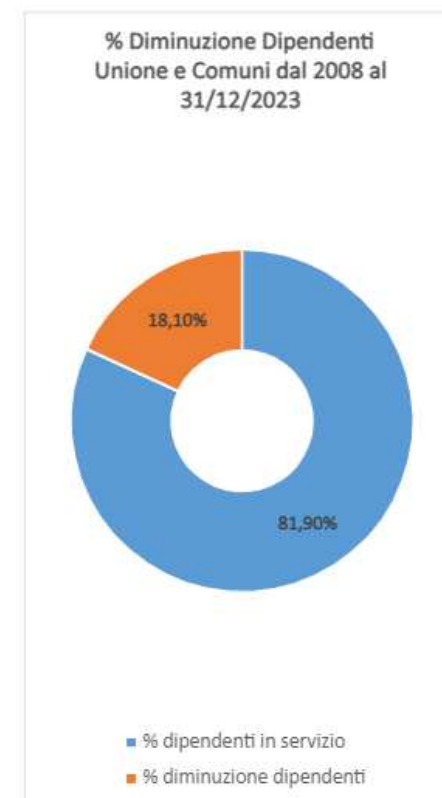
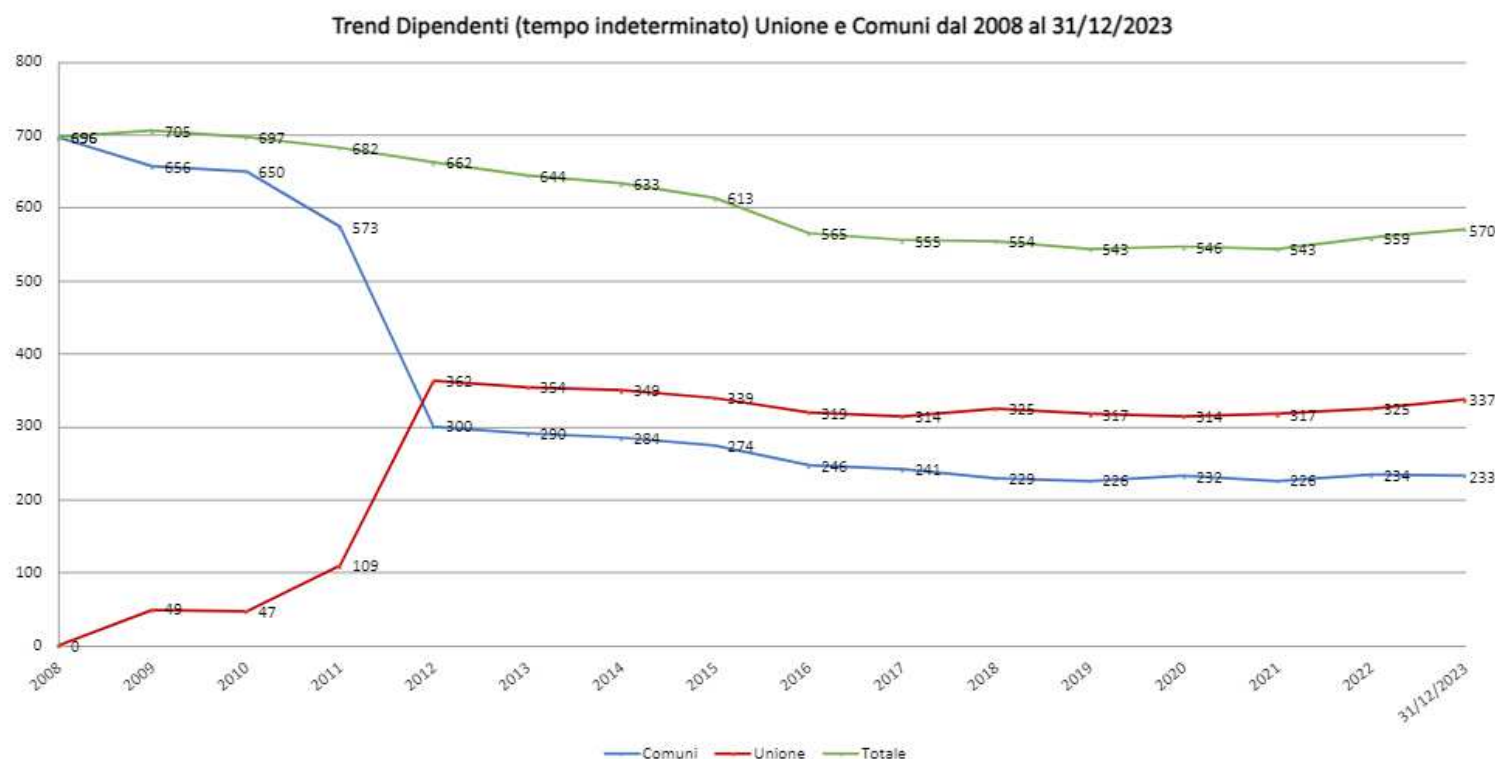
3. è stata predisposta a seguito della ricognizione, per l'anno 2024, delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, nonché delle esigenze in materia di fabbisogni di personale come da indicazioni contenute nel DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n. 173 del 27/7/2018, alla luce delle cessazioni effettive;

4. è contenuta, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, entro i valori soglia di massima spesa del personale previsti per la fascia demografica di appartenenza ed entro le percentuali massime di incremento rispetto alla corrispondente spesa registrata nel 2018, come evidenziato dalle deliberazioni di G.U. di definizione della metodologia di riparto delle spese n. 88 del 18/06/2020 e n. 123 del 29/09/2022 e dalla determinazione n. 507 del 11/05/2023 del Dirigente dell'Area Servizi Finanziari dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna.

Il Piano del fabbisogno del personale dal punto di vista contabile, è stato inoltre predisposto tenuto conto del Bilancio di Previsione finanziario 2024/2026 (delibera di Consiglio del Comune di Cotignola n. 60 del 20/12/2023).

ANALISI ORGANIZZATIVA – SCELTE SUI FABBISOGNI

Le scelte sui fabbisogni per il triennio 2024-2026 sono volte a consolidare il percorso di rafforzamento amministrativo avviato nelle annualità precedenti, al fine di invertire il trend di riduzione di personale conseguente alle passate rigidità normative dei vincoli assunzionali. Come si evince dal grafico di seguito riportato, infatti, dal 2007 al 2023 la riduzione di personale è stata del 18,10%, pur a fronte di un incremento e consolidamento nella consistenza di personale negli ultimi anni:



Il Comitato di Direzione, sulla base di quanto disposto dal Decreto 22 luglio 2022 “Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” pubblicato sulla G.U. n. 215 del 14-9-2022 e sulla base dell'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, ha effettuato l'analisi dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future;

Da tale analisi è emerso che la programmazione dei fabbisogni 2024-2026 conferma le assunzioni inserite nel 1° Stralcio 2023-2025, che consentiranno di realizzare gli obiettivi indicati nella sezione 2 del PIAO.