

3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E FORMAZIONE

La normativa in tema di pubblico impiego ha definito diverse modalità di determinazione degli organici. In particolare con il decreto legislativo n. 75/2017 è stato modificato l'articolo 6 del Testo Unico prevedendo il superamento delle rigide regole della formulazione della dotazione organica a vantaggio della programmazione reale del fabbisogno di personale.

Di seguito i punti essenziali del provvedimento:

- ✓ è previsto che gli enti adottino 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 dalla Funzione Pubblica, previa intesa in sede di Conferenza Unificata;
- ✓ ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati in coerenza con le linee di indirizzo emanate a seguito della citata intesa in Conferenza Unificata;
- ✓ il piano dei fabbisogni del personale è adottato annualmente dagli enti locali nell'ambito del PIAO.

La precedente normativa prevedeva che gli enti, in armonia con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, già contenuta nella Relazione Previsionale e programmatica prima e nel Documento Unico di Programmazione poi, procedessero alle variazioni delle dotazioni organiche e alla definizione del piano delle assunzioni. La nuova disciplina come sopra osservato ha soppresso questa fase riservando al solo programma triennale del fabbisogno di personale il compito di definire le linee guida relative alla consistenza di personale.

Le linee guida emanate (maggio 2018) dalla Funzione Pubblica per la predisposizione dei fabbisogni di personale costituiscono *“una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adottano, in sede applicative, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore.”* Gli enti territoriali operano, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.” Esse individuano quindi il percorso che le amministrazioni devono seguire per la corretta definizione del Piano triennale dei Fabbisogni.

Il suddetto percorso prevede i seguenti passaggi propedeutici:



- ✓ la revisione degli assetti organizzativi: l'organizzazione degli uffici deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni; rif. normativo: comma 1, art. 6 D.lgs. 165/2001;
- ✓ l'individuazione dei profili professionali; rif normativo: art. 12 CCNL 16/11/2022;
- ✓ l'individuazione dei limiti finanziari relativi alla spesa di personale (spese media di personale sostenuta nel triennio 2011/2013; rif normativo: comma 557-
quater, art. 1 della Legge 296/2006;
- ✓ la verifica della cosiddetta sostenibilità finanziaria avendo come riferimento il parametro spese di personale su entrate correnti, rif. D.L. 34/2019, D.M. 17/03/2020;
- ✓ l'approvazione del Piano Integrato delle Attività dell'Organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 decreto legge n. 80/2021.

REVISIONE ASSETTO ORGANIZZATIVO

Il Comune di Cesano Boscone negli ultimi 15 anni è stato impegnato nella continua revisione dell'assetto organizzativo al fine di adattarlo alle mutevoli esigenze del contesto socio-economico del territorio. Nell'anno 2015 a seguito dell'insediamento della nuova Amministrazione si è proceduto ad un'importante riorganizzazione anche a seguito della soppressione della figura del Direttore Generale a decorrere dall'anno 2014. L'assetto organizzativo è stato poi rivisto nel corso degli anni. Nel 2023, infine, si è provveduto ad un nuovo aggiornamento della macro struttura dell'ente per rispondere alle nuove esigenze del PNRR, infine all'inizio dell'anno 2024 la stessa è stata ulteriormente rivista.

INDIVIDUAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

Con riferimento ai profili professionali il Comune di Cesano Boscone, in armonia con il CCNL 31/03/1999, aveva già provveduto a suo tempo ad effettuare la rilevazione e classificazione delle necessarie competenze al fine della elaborazione dei Piani triennali dei Fabbisogni già previsti dall'art. 91 del TUEL.

Con la sottoscrizione del CCNL 2019/2021 e l'introduzione della classificazione del personale in Aree con atto del Direttore dell'Ufficio Risorse umane si è provveduto alla trasposizione nel nuovo sistema di classificazione e alla conferma dei profili professionali e del bilancio delle competenze già in vigore presso l'Ente.

INDIVIDUAZIONE DEI LIMITI FINANZIARI RELATIVI ALLA SPESA DI PERSONALE



Il comma 557-quarter dell'art. 1 della Legge 296/06 ha individuate il limite di spesa che le dotazioni di personale delle amministrazioni territoriali non possono superare a decorrere dall'anno 2014. Tale limite corrisponde alla spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011/2013. La rimodulazione dei fabbisogni di personale deve avvenire, pertanto, nell'ambito di detta spesa potenziale massima.

La Corte dei Conti Regione Puglia con Deliberazione n. 111/18 ha riassunto le voci di personale che devono essere ricomprese nel più ampio concetto di "spesa di personale", facendo ricomprendere in detta spesa anche il trattamento accessorio del personale. Sulla base di queste indicazioni si è proceduto alla determinazione del limite di spesa che la rimodulazione del piano in oggetto non può superare per gli anni 2024-2025-2026.

Di seguito si riporta il prospetto relativo al calcolo del limite finanziario come sopra definito:

	Media 2011/2013
Spese macroaggregato 101	€ 4.771.107,81
Spese macroaggregato 103	€ 150.192,78
Irap macroaggregato 102	€ 276.034,98
Totale spese di personale (A)	€ 5.197.335,57
(-) Componenti escluse (B)	€ 364.770,41
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 4.832.565,16



PIANO ASSUNZIONALE 2025

Il seguente piano assunzionale prevede il completamento del Piano Assunzionale 2024, approvato congiuntamente al PIAO con Deliberazione di Giunta comunale n 39 del 21/03/2024 e la sostituzione del personale cessato (turn-over).

SOSTITUZIONE PERSONALE CESSATO	MODALITA' ASSUNZIONALI	NOTE
Area Funzionari ed Eq. – Esperto	Concorso	Programmazione 2024-26
Area Funzionari ed Eq. – Funzionario	Passaggio diretto tra enti	Programmazione 2024-26 – la risorsa sarà reclutata mediante procedura ex. art. 30 D.lgs. 165/2001 attivata nell'anno 2024.
Area Funzionari ed Eq. – Funzionario	Concorso	Programmazione 2024-26 – la risorsa sarà reclutata mediante assunzione del vincitore o scorrimento della graduatoria della procedura concorsuale attivata nell'anno 2024.
Area Istruttori - Tecnico Progettuale / Geometra	Passaggio diretto tra enti/Concorso	Programmazione 2024-26– la risorsa sarà reclutata mediante procedura ex. art. 30 D.lgs. 165/2001 attivata nell'anno 2024. Qualora tale procedura dovesse avere esito negativo si procederà ad indire apposita procedura concorsuale, previo espletamento della procedura ex. art. 30 citata.
Area Istruttori - Tecnico Progettuale / Geometra	Passaggio diretto tra enti/Concorso	Programmazione 2024-26– la risorsa sarà reclutata mediante procedura ex. art. 30 D.lgs. 165/2001 attivata nell'anno 2024. Qualora tale procedura dovesse avere esito negativo si procederà ad indire apposita procedura



		concorsuale, previo espletamento della procedura ex. art. 30 citata.
Area Istruttore – Istruttore Amministrativo	Scorrimento graduatoria vigente / concorso	Cessato a marzo 2025 per passaggio diretto tra enti
Area Istruttore – Istruttore Amministrativo	Scorrimento graduatoria vigente / concorso	Cessato nel 2024 – conservazione del posto sino a marzo 2025
Area Istruttore-Operatore di Polizia Locale	Scorrimento graduatoria vigente / concorso	Cessato nel 2024 – periodo di conservazione del posto terminato
Area Istruttore-Operatore di Polizia Locale	Scorrimento graduatoria vigente / concorso	Cessato nel 2024 – conservazione del posto sino a maggio 2025
Area Istruttore – Istruttore Amministrativo	Scorrimento graduatoria vigente / concorso	Cessato nel 2024 – conservazione del posto sino a maggio 2025
Area Istruttore – Istruttore Amministrativo	Scorrimento graduatoria vigente / concorso	Cessato nel 2024 – conservazione del posto sino a giugno 2025
Area Funzionari ed Eq – Funzionario	Passaggio diretto tra enti / concorso	Cessato nel 2025 – conservazione del posto sino ad agosto 2025
Area Funzionari ed Eq – Funzionario	Passaggio diretto tra enti	Cessato nel 2023 – risorsa già individuata, in attesa di nulla osta definitivo da parte dell'ente di appartenenza; da marzo 2024 assegnata all'Ente ex. art. 42 bis del D.lgs 151/2001
Area Funzionari ed Eq – Funzionario	Passaggio diretto tra enti	Alla data di approvazione del PIAO il posto risulta coperto da un incarico ex art. 110 comma 2 Dlgs 267/2000. La risorsa sarà destinata all'assegnazione di un incarico di Elevata Qualificazione dell' <i>Ufficio Bilancio</i> da luglio 2025



TRASFORMAZIONE POSTI	MODALITA' ASSUNZIONALI	NOTE
Area Istruttore – Istruttore Amministrativo	Scorrimento graduatoria vigente / concorso	Trasformazione personale da Area degli Operatori Esperti ad Area degli Istruttori – il posto dell'Area degli Operatori Esperti è ad esaurimento

Il piano assunzionale oggetto della presente relazione è interamente finanziato dagli stanziamenti di bilancio già previsti nel Bilancio Triennale di Previsione anni 2025-27 approvato.

LAVORO FLESSIBILE

Con riferimento al lavoro flessibile si prevedono per l'anno 2025 le seguenti risorse a tempo determinato:

UNITÀ DA ASSUMERE	AREA – PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI DESTINAZIONE	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	IMPORTO
1 Funzionario titolare di incarico di Elevata Qualificazione	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	<i>Ufficio Bilancio</i>	Ex. art. 110 comma 2 D.lgs. 267/2001	€ 39.870,19
1 Funzionario in alternativa 1 Istruttore	Area degli Istruttori / Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	<i>Settore Manutenzione, Progettazione e PNR</i>	Ex. art. 1 comma 557 l. 311/2004	€ 5.572,56

VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA DEL PERSONALE

Il rispetto del limite di spesa del personale (spesa media sostenuta nel triennio 2011/2013) è verificato nella tabella che segue:



	Media 2011/2013	Bilancio di Previsione 2025	Bilancio di Previsione 2026	Bilancio di Previsione 2027
Spese macroaggregato 101	€ 4.771.107,81	€ 4.589.600,48	€ 4.601.617,61	€ 4.601.617,61
Personale trasferito		€ 5.647,30	€ 0,00	€ 0,00
Part-time con diritto di trasformazione a full-time		€ 2.293,16	€ 2.293,16	€ 2.293,16
Aumenti contrattuali		€ 96.000,00	€ 96.000,00	€ 96.000,00
(=) Spese personale		€ 4.693.540,94	€ 4.699.910,77	€ 4.699.910,77
Spese macroaggregato 103	€ 150.192,78	€ 53.213,72	€ 53.213,72	€ 53.213,72
Irap macroaggregato 102	€ 276.034,98	€ 308.037,97	€ 308.037,97	€ 308.037,97
Totale spese di personale (A)	€ 5.197.335,57	€ 5.054.792,63	€ 5.061.162,46	€ 5.061.162,46
(-) Componenti escluse (B)	€ 364.770,41	€ 360.472,06	€ 360.472,06	€ 360.472,06
(-) Rimborso personale PDZ (C)		€ 242.118,87	€ 242.118,87	€ 242.118,87
(-) costo rinnovi contrattuali personale in servizio ante 2013 (D)		€ 139.772,93	€ 139.772,93	€ 139.772,93
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C -D	€ 4.832.565,16	€ 4.312.428,76	€ 4.318.798,59	€ 4.318.798,59
Verifica rispetto al limite di spesa		€ 520.136,40	€ 513.766,57	€ 513.766,57

Con riferimento al rispetto del tetto di spesa del personale, si osserva che parte degli oneri derivanti dal personale assegnato al Piano di Zona saranno compensati dai rimborsi che gli Enti dell'ambito corrisponderanno al Comune di Cesano Boscone, che provvederà, pertanto, a decurtarli dalla spesa complessiva del proprio personale ai fini della determinazione della verifica del tetto di spesa, come evidenziato dalla sopra riportata tabella.



Nella tabella successiva è evidenziato il rispetto nell'anno 2025 della spesa per il lavoro flessibile con riferimento alla medesima spesa sostenuta nell'anno 2009 come previsto dall'attuale normativa:

	Anno 2009	Anno 2025
Spesa complessiva lavoro flessibile	€ 297.500,00	€ 45.442,75

Sostenibilità Finanziaria e spazi assunzionali

Il 27 aprile 2020 è stato approvato, in armonia con il DL n. 34/2019, il DM 17/03/2020 con il quale si introducono nuove regole per le assunzioni nelle pubbliche amministrazioni.

La normativa introduce una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

La nuova disciplina è in vigore dal 20 aprile 2020.

Il nuovo sistema si basa sul rapporto tra spese di personale e entrate correnti (media ultimi tre rendiconti) e l'individuazione di valori soglia da rispettare nelle dinamiche assunzionali.

Sono state individuate dei valori soglia minimi e massimi per fasce demografiche e i comportamenti che gli enti devono tenere a seconda di dove si collocano rispetto a tali valori.

Sintetizzando si possono verificare tre fattispecie:

1. Comuni che hanno un rapporto spesa di personale/entrate correnti al di sotto del valore soglia minimo. Sono i comuni più virtuosi a cui è consentito incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia minimo.
2. Comuni che hanno un rapporto spesa di personale/entrate correnti tra il valore soglia minimo e massimo. Questi enti possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto.
3. Comuni che hanno un rapporto spesa di personale/entrate correnti al di sopra



del valore soglia massimo. Questi comuni sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto fino al conseguimento del valore soglia massimo.

Il Comune di Cesano Boscone si trova nella prima casistica (rif. Ultimo rendiconto approvato 2023): il rapporto spesa di personale/entrate correnti è pari a 18,33% mentre il valore soglia più basso è, per la nostra fascia demografica, il 27,0%, come rappresentato dalla seguente tabella:

Spesa personale rendiconto 2023	4.377.462,78
entrate rendiconto 2023	25.732.347,56
entrate rendiconto 2022	24.658.409,02
entrate rendiconto 2021	24.352.529,43
MEDIA ENTRATE RENDICONTO 2020-2023	25.732.347,56
<i>FCDE ASSESSTATO 2023</i>	<i>1.846.843,16</i>
Media entrate correnti al netto FCDE	23.885.504,40
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	18,33

Nelle tabelle che seguono si evidenzia come il Comune di Cesano Boscone, con riferimento agli stanziamenti relativi alle spese di personale del prossimo triennio, comprensivi delle assunzioni previste dal presente piano (che non costituiscono nuove assunzioni, ma copertura di posti relativi a personale cessato – spesa storica), si mantiene al di sotto del parametro spese di personale/spese correnti della fascia demografica di riferimento (27%).



VOCI	Bilancio di Previsione 2025	Bilancio di Previsione 2026	Bilancio di Previsione 2027
Spese macroaggregato 101	€ 4.589.600,48	€ 4.601.617,61	€ 4.601.617,61
Spese macroaggregato 103	€ 53.213,72	€ 53.213,72	€ 53.213,72
(=) Spesa personale DM 17/03/2020	€ 4.642.814,20	€ 4.654.831,33	€ 4.654.831,33
Personale trasferito	€ 5.647,30	€ 0,00	€ 0,00
Part-time con diritto di trasformazione a full-time	€ 2.293,16	€ 2.293,16	€ 2.293,16
Aumenti contrattuali	€ 96.000,00	€ 96.000,00	€ 96.000,00
(=) Spese personale	€ 4.746.754,66	€ 4.753.124,49	€ 4.753.124,49
(=) SPESA PERSONALE	€ 4.746.754,66	€ 4.753.124,49	€ 4.753.124,49
VOCI	2025	2026	2027
SPESA DI PERSONALE DM 17/03/2020 (previsione)	€ 4.746.754,66	€ 4.753.124,49	€ 4.753.124,49
MEDIA ENTRATE CORRENTI (ultimo rendiconto chiuso al netto fcde di competenza)	€ 23.885.504,40	€ 23.885.504,40	€ 23.885.504,40
RAPPORTO (rispetto soglia 27%)	19,87%	19,90%	19,90%



FABBISOGNO DI PERSONALE 2025 - 2027

NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE	AREA FUNZIONARI EQ.		AREA ISTRUTTORI		AREA OPERATORI ESPERTI		AREA DEGLI OPERATORI			
	Direttori di Settore/Ufficio (EQ.)	• Funzionari Amministrativi • Esperti (Assistenti Sociali, Ingegneri, Architetti, ecc.)	Istruttori Amministrativi	Istruttori (Ambito tecnico-progettuale, vigilanza, informatico, ecc.)	Collaboratori Senior Amministrativi	• Collaboratori Amministrativi • Collaboratori Tecnici	Operatori	TOTALE FABBISOGNO	di cui part time	di cui fuori dotazione organica
Profili Professionali (Determina Dirigenziale n. 21 dell'11/01/2002, Atto del Direttore dell'Ufficio Risorse Umane n. 7 del 30/03/2023)										
Personale previsto	11	24	44	30	4	6	3	122	4	2
personale presente - a tempo pieno	9	21	38	25	4	5	3	105	109	
personale presente - a tempo parziale	-	-	2	1	-	1	-	4		
personale da assumere ANNO 2025	2	3	4	4	-	-	-	13	concorsi passaggi diretti (vedere relazione)	Modalità di copertura
personale con diritto alla conservazione del posto	-	1	3	1	-	-	-	8		
personale con diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art 6-bis del D.Lgs. 165/01. Non ricompresi nel totale fabbisogni triennio a seguito di concessione del servizi ad operatore esterno.	-	-	-	1	-	-	-	1		



Con riferimento al piano dei fabbisogni come definito nel suo complesso nella precedente tabella, al fine di non pregiudicare l'attività amministrativa, si prevede nel triennio di riferimento la sostituzione con contratti a tempo indeterminato, del personale che dovesse lasciare il servizio (pensionamenti, dimissioni, mobilità, ecc.). In caso di lunghe assenze si potrà procedere, previa specifica variazione di bilancio, all'assunzione di personale a tempo determinato. La sostituzione del personale cessato sarà comunque oggetto di verifica da parte dell'organo esecutivo in relazione agli obiettivi previsti nel presente strumento di programmazione.

Le assunzioni previste dall'esterno saranno effettuate utilizzando le graduatorie presenti nell'ente o appositamente formate. Al fine di non compromettere la continuità dell'attività amministrativa, con riferimento alla durata delle procedure concorsuali e/o al loro eventuale esito negativo, i posti di nuova istituzione potranno essere coperti anche utilizzando le graduatorie presenti nell'ente ai sensi dell'art. 17, comma 1-bis del D.L n. 162/2019.

L'assegnazione dei singoli dipendenti previsti dal presente Piano ai Settori/Uffici - comprese le progressioni tra le aree - è disposta, sulla base del Piano delle Performance, dal Segretario Generale su proposta dell'Ufficio competente in materia di Personale, sentito il Comitato di Direzione.

Verifica ai sensi dell'art. 6, comma 2 del D.lgs. 165/2001.

Sulla base della presente relazione si evidenzia che le complessive esigenze di personale, in relazione agli obiettivi definiti dall'Amministrazione, sono interamente soddisfatte dalle figure professionali previste.

Nell'Ente non sussiste personale dipendente in soprannumero in quanto il personale in servizio è inferiore al fabbisogno di personale previsto.

Nell'Ente non sussiste personale dipendente in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali (sentiti i Direttori di Settore/Ufficio) o alla situazione finanziaria dell'Ente (si vedano le tabelle esplicative relative alla sostenibilità finanziaria della presente programmazione del personale e il Parere dei Revisori dei Conti allegato).

IL COMUNE NON DEVE AVVIARE NEL CORSO DEL 2025 PROCEDURE PER LA DICHIARAZIONE DI ESUBERO DI DIPENDENTI.

