

Comune di Castelnuovo Bozzente (Prov. Como)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2022/2024

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) Valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile (Anno 2008)
- d) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- e) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- f) I costi del fabbisogno di personale
- g) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica
- h) Le effettive esigenze dell'Ente

a) Premessa

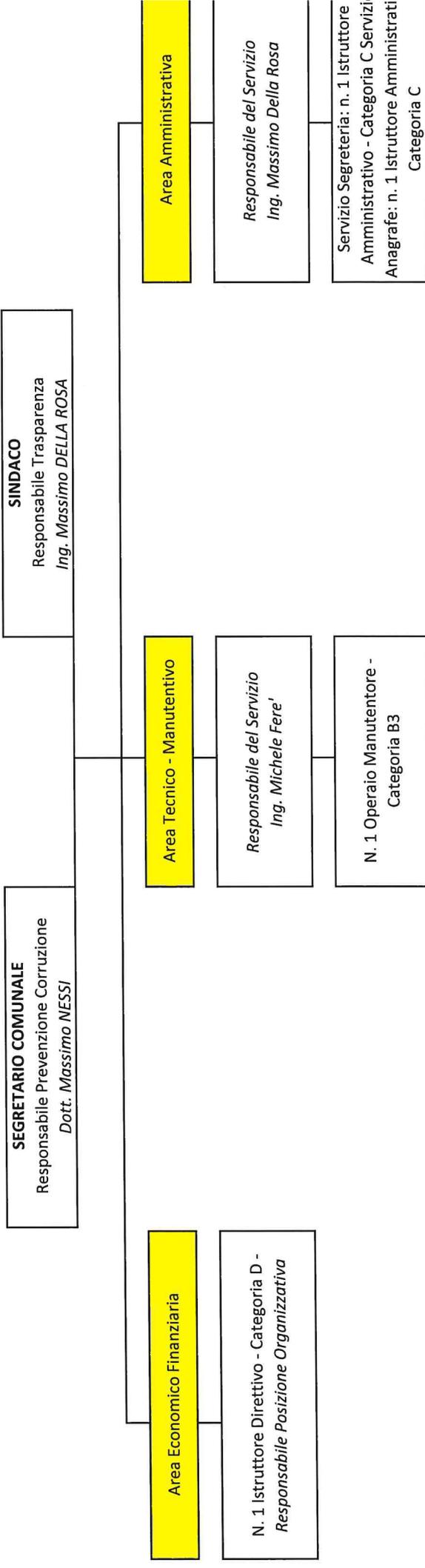
Il piano triennale dei fabbisogni del personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

Gli Enti locali ormai da anni sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un incremento dell'età media del personale.

In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) "... 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" (art.4 comma 2); b) "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" (art.4, comma 3); c) "Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

In concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

La corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente", considerando quale valore di riferimento il valore dell'anno 2008 (per gli enti non soggetti al patto di stabilità nell'anno 2015), prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015).



c) Valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile (Anno 2008)

Descrizione	Anno 2008
Spese macroaggregato 101	€ 233.145,99
Spese macroaggregato 103	€ 2.389,07
Irap macroaggregato 102	€ 17.834,87
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	€ -
Altre spese: Straordinari Elettorali	€ 3.936,46
Totale spese di personale (A)	€ 257.306,39
(-) Rimborso per personale comandato (B)	€ -
(-) Componenti escluse (B)	€ 26.718,70
(-) Oneri per rinnovi contrattuale (B)	€ -
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 230.587,69

d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024, non sono previste nel triennio nuove assunzioni.

e) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici le seguenti figure:

ANNO 2022, 2023 e 2024

- Personale di altro ente ai sensi della Legge 30.12.2004 n. 311, art. 1, comma 557;
- LSU senza aggravio di spesa a carico dell'Ente;
- Lavoratori di pubblica utilità senza aggravio di spese a carico dell'Ente.

f) I costi del fabbisogno di personale, Anni 2022 – 2023 – 2024:

Si vedano prospetti allegati.

g) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Descrizione	Anno 2008	previsione	previsione	previsione
		2022	2023	2024
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 230.587,69	€ 200.329,88	€ 201.213,50	€ 201.313,50
		-€ 30.257,81	-€ 29.374,19	-€ 29.274,19
(ex art. 1, comma 562, legge n. 296/2006)		<i>rispettato</i>	<i>rispettato</i>	<i>rispettato</i>

h) Le effettive esigenze dell'Ente

Le esigenze del Comune sono di un potenziamento della pianta organica, per far fronte alle continue richieste di servizi e di incombenze, sia da parte degli utenti sia delle Istituzioni; tale potenziamento, in riferimento alla normativa vigente, è possibile, in quanto la spesa massima di personale, per l'anno 2022, non è stata raggiunta e il nostro Comune è da definirsi "virtuoso"; purtroppo, l'effettiva situazione finanziaria, pur essendo positiva, non permette l'assunzione di ulteriori unità di personale.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE
STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL PERSONALE
DOTAZIONE ORGANICA

Area di appartenenza	Cat./ profilo professionale	Posti coperti	Posti da coprire per effetto del presente piano (*)	Note
	Segretario Comunale	n. 1		Segretario Reggente
AREA AMMINISTRATIVA E VIGILANZA	C4 – Istruttore Amministrativo	n. 1 Full - Time		
	C2 – Istruttore Amministrativo	n. 1 Full - Time		
	PERSONALE ALTRO ENTE (ART. 1, C. 557) I. N. 311/2004	Coperto provvisoriamente con figura proveniente da altra amministrazione		Polizia Locale
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	D3 – Istruttore Direttivo Contabile	n. 1 Full - Time		Posizione Organizzativa
AREA TECNICA/MANUTENTIVA	B5 (giuridico B3) – Operaio Manutentore	n. 1 Full - Time		

(*) SI RINVIA:

- > AL PUNTO D) "IL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO";
- > AL PUNTO E) "IL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO O CON ALTRE FORME FLESSIBILI DI LAVORO";
- > AL PUNTO H) "LE EFFETTIVE ESIGENZE DELL'ENTE".

PIANO OCCUPAZIONALE 2022/2024

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento				Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	
	<p>NEGATIVO</p> <p>Le esigenze del Comune sono di un potenziamento della pianta organica, per far fronte alle continue richieste di servizi e di incombenze, sia da parte degli utenti sia delle Istituzioni; tale potenziamento, in riferimento alla normativa vigente, è possibile, in quanto la spesa massima di personale, per l'anno 2022, non è stata raggiunta e il nostro Comune è da definirsi "virtuoso"; purtroppo, l'effettiva situazione finanziaria, pur essendo positiva, non permette l'assunzione di ulteriori unità di personale.</p>							

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento				Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	
	<p>NEGATIVO</p>							

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento				Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	
	<p>NEGATIVO</p>							