

COMUNE DI BAGNARA DI ROMAGNA
Piano integrato di attività e organizzazione
2022-2024
(PIAO)



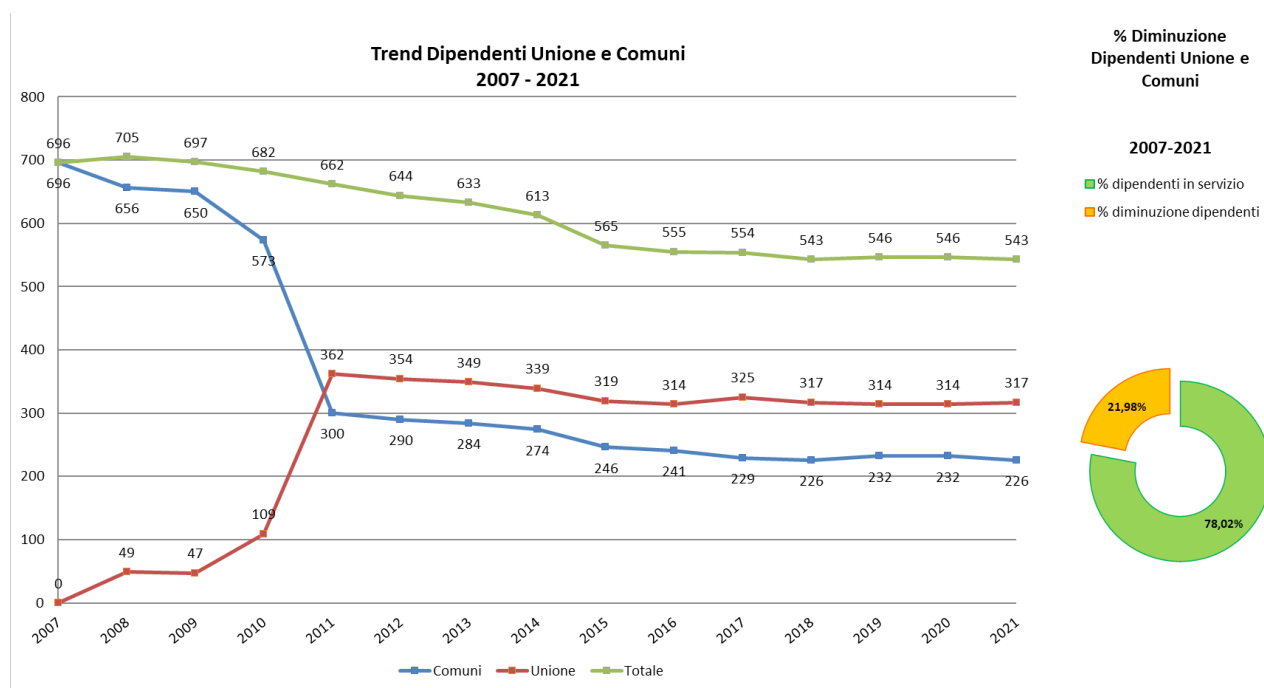
SEZIONE 3b
Piano dei fabbisogni di personale
(2022-2024)

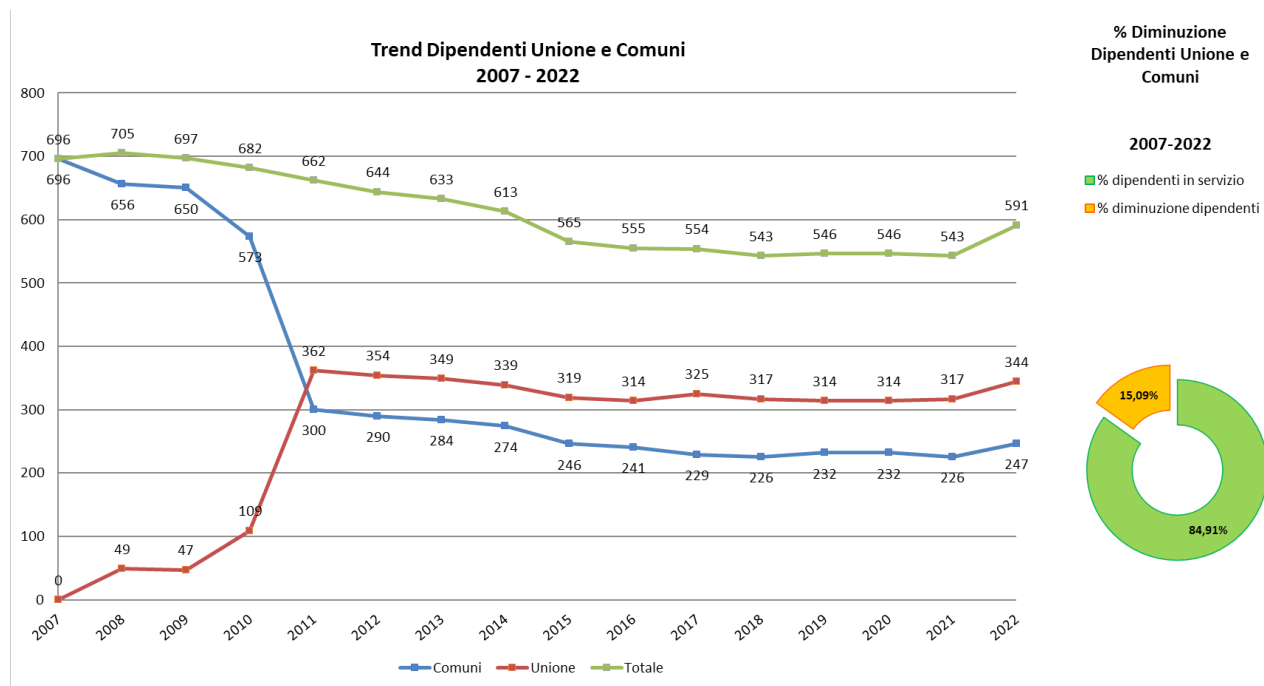
Le politiche assunzionali in funzione degli obiettivi di performance

Le politiche assunzionali del triennio 2022-2024 sono orientate a raggiungere gli obiettivi contenuti nel Piano performance, compatibilmente ai due strumenti a disposizione dell'Unione per procedere ad assunzioni come di recente precisato dalla deliberazione n.5/2022 della Corte dei Conti Veneto (utilizzo al 100% del turn over ex comma 229 della legge n.208/2015, avvalendosi di spazi finanziari ceduti ex art.32, comma 5 del Tuel dai Comuni aderenti "virtuosi").

A tal fine si definiscono le seguenti linee guida:

1) continuare ad invertire il trend di riduzione di personale, che dal 2007 al 2021 è stato del 21,98%, anche a causa della rigidità dei vincoli assunzionali, e che oggi, alla luce dei Piani Triennali di Fabbisogno del Personale vigenti diventa pari al 15,09%, come si evince dai grafici di seguito riportati:





Tale incremento avviene nel rispetto dei vigenti limiti di spesa ed in particolare:

- del principio generale disposto dall'art. 32, comma 5, TUEL, in base al quale *“devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale”*: **la riduzione di spesa prevista nel 2022 rispetto alla situazione pre-Unione è del 15,09 %** (come attestato dalla tabella sopra riportata);
- dell'art. 1 comma 557-quater L. n. 296/2006, così come modificato dall'art. 3 comma 5-bis D.L. n. 90/2014 conv., con modif., dalla L. n. 114/2014, che stabilisce che: *“ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*, come rappresentato nella seguente tabella:

ENTE	MEDIA 2011-2013 – dett. n. 1035/2014, n. 1453/2014, n. 1543/2018	PREVISIONE 2022 – dett. n. 1840/2021	DIFFERENZE - MARGINE
ALFONSINE	€ 2.329.982,63	€ 2.327.770,75	€ 2.211,88
BAGNACAVALLO	€ 3.541.467,80	€ 3.458.309,32	€ 83.158,48
BAGNARA DI ROMAGNA	€ 447.578,49	€ 440.779,34	€ 6.799,15

ENTE	MEDIA 2011-2013 – dett. n. 1035/2014, n. 1453/2014, n. 1543/2018	PREVISIONE 2022 – det. n. 1840/2021	DIFFERENZE - MARGINE
CONSELICE	€ 1.728.128,92	€ 1.724.938,22	€ 3.190,70
COTIGNOLA	€ 1.492.775,22	€ 1.486.282,60	€ 6.492,62
FUSIGNANO	€ 1.467.919,92	€ 1.466.564,76	€ 1.355,16
LUGO	€ 7.716.562,45	€ 7.039.184,89	€ 677.377,56
MASSA LOMBARDA	€ 2.291.860,76	€ 2.288.251,02	€ 3.609,74
SANT'AGATA S/S	€ 567.348,12	€ 558.610,44	€ 8.737,68
TETTO COMPLESSIVO	€ 21.583.624,31 di cui	€ 20.790.691,34 di cui	€ 792.932,97
QUOTA UNIONE	€ 11.406.034,69	€ 11.870.358,97	

2) Il piano del fabbisogno 2022-2024 – 1^ stralcio (Delibera G.C. n.31 del 14/04/2022) prevede, compatibilmente con gli spazi finanziari di cui all'art. 33, comma 2 del Decreto Legge n. 34/2019 individuati per i Comuni, per consentire la realizzazione degli obiettivi strategici previsti dal Piano della Performance nonché per la realizzazione dei progetti relativi al PNRR, il potenziamento dell'Area Tecnica ed Amministrativa (vedi paragrafo sull'Analisi organizzativa – scelte sui fabbisogni).

I vincoli giuridico/contabili

Il Piano del fabbisogno del Comune di Bagnara di Romagna è stato predisposto tenuto conto:

- 1) delle linee strategiche e operative per la programmazione finanziaria e gestionale 2022/2024 approvate con il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022/2024 (delibera di Consiglio Comunale n.9 del 24/02/2022)
- 2) del Bilancio di Previsione finanziario 2022/2024 (delibera di Consiglio Comunale n. 10 in data 24/02/2022);
- 3) del Rendiconto della gestione relativa all'esercizio finanziario 2021 (delibera di Consiglio Comunale n. 20 del 29/04/2022);
- 4) delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);
- 5) gli spazi assunzionali individuati secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2 del Decreto Legge n. 34/2019 e meglio individuate nella determinazione del Dirigente Area Servizi Finanziari dell'Unione n. 496/2022.

ANALISI ORGANIZZATIVA – SCELTE SUI FABBISOGNI

Il Comitato di Direzione 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 emersa la necessità di procedere alla copertura dei posti riportati di seguito tenuto conto delle capacità assunzionali sopra richiamate.

Nr. ORDINE	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	STRUTTURA	MODALITA' DI COPERTURA	RISERVE	ANNO	Note
1	Istruttore Amministrativo	C1	Area Amministrativa	Trasformazione da part-time al 88,89% (32 ore settimanali) a tempo pieno	Personale interno	01/05/2022	Mattioli Enrica
2	Collaboratore Professionale Tecnico Polivalente part-time al 83,33% (30 ore settimanali)	B3	Area Tecnica	<i>Scorrimento di graduatoria vigente/Concorso pubblico previa mobilità obbligatoria ex art. 34-bis Dlgs n.165/01</i>	Personale esterno	02/05/2022	Cessazione Patuelli Marco dal 01/07/2021
3	Istruttore Amministrativo <u>a tempo determinato</u>	C1	Area Tecnica	<i>Scorrimento di graduatoria vigente</i>	Personale esterno	02/05/2022 2 mesi	Tempo determinato di 2 mesi
4	Istruttore Amministrativo	C1	Area Tecnica	<i>Scorrimento di graduatoria vigente/Concorso pubblico previa mobilità obbligatoria ex art. 34-bis Dlgs n.165/01</i>	Personale esterno	01/07/2022	
5	Istruttore Amministrativo part-time al 50,00% (18 ore settimanali)	C1	Area Amministrativa	<i>Scorrimento di graduatoria vigente/Concorso pubblico previa mobilità obbligatoria ex art. 34-bis Dlgs n.165/01</i>	Personale esterno	1/7/2022	Cessazione Ferretti Barbara Dall' 11/02/2022