

ALLEGATO 4

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO



SOTTOSEZIONE: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE



INDICE

- | | |
|---|-------------|
| 1. Premessa; | p. 3 |
| 2. Modalità di definizione del PTFP e limiti finanziari; | p. 3 |
| 3. PTFB del Comune di Musei 2023-2024; | p. 4 |

SOTTOSEZIONE: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

1. Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), di cui all'art. 6 del D.lgs. 165/2001, si configura come atto di programmazione per la gestione delle risorse umane, finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e ad assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica. In quanto atto di programmazione, si colloca a monte della gestione operativa del personale e deve essere adottato nell'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo.

Per effetto dell'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è stato superato il concetto di dotazione organica, quale contenitore rigido da cui partire per definire il PTFB, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle pubbliche amministrazioni.

A seguito di tale intervento legislativo, il Piano diventa strumento di programmazione strategico, modulabile sulla base delle effettive esigenze di personale e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione, dunque, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare i reali bisogni di personale da un punto di vista, sia quantitativo (riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la *mission* dell'ente), sia qualitativo (relativo la tipologia di profili, competenze e professionalità meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione).

2. Modalità di definizione del PTFP e limiti finanziari

Il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente, al fine di coordinare costantemente il fabbisogno di risorse umane con la pianificazione pluriennale delle attività e con il ciclo della performance, nonché di tenere conto dell'eventuale mutato quadro normativo.

Più nel dettaglio, la programmazione triennale contribuisce a definire, unitamente agli altri atti con orizzonte temporale pluriennale, le strategie di erogazione e di gestione dei servizi (fase di indirizzo strategico), mentre il piano annuale (fase organizzativa) contiene le scelte di tipo tecnico e gestionale compiute nella decodifica delle linee strategiche e dei fabbisogni individuati.

Quest'ultimo, pertanto, costituisce una vera e propria pianificazione operativa, a mezzo della quale le risorse economiche assegnate alla gestione e allo sviluppo professionale del personale vengono tradotte in modalità di reclutamento, inquadramento contrattuale e progressione professionale.

Nell'ambito del Piano le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità/reclutamento del personale e, qualora siano individuate eccedenze, devono dare attuazione all'articolo 33, del d.lgs. 165/2001: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni*

o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

Sotto il profilo dei limiti, è bene rammentare che, ai sensi dell’art. 6 del D.lgs. 165/2001, nel Piano deve essere indicata la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica, nonché il valore dei fabbisogni programmati, i quali non possono superare la dotazione potenziale, rappresentata dai limiti di spesa di personale previsti.

Quanto alla copertura dei posti vacanti definiti nel PTFB, questa deve avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nei limiti di spesa di personale come sopra richiamati e dei relativi stanziamenti di bilancio.

3. PTFB del Comune di Musei 2023-2024

In ragione di quanto appena descritto, di seguito si illustra il PTFB del Comune di Musei 2022-2024.

Rappresentazione della consistenza di personale a tempo indeterminato al 31.12.2021

PROFILO PROFESSIONALE	Categoria Inquadramento		Note
AREA AMMINISTRATIVA			
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	n. 1	Posizione Organizzativa
Istruttore Amministrativo	C	n. 2	
AREA TECNICA			
Istruttore Tecnico	C	n. 1	Posizione Organizzativa
Istruttore Direttivo Tecnico	D	n. 1	Gestione Associata - Unione dei Comuni Metalla e il Mare
Agente di Polizia Municipale	C	n. 1	
AREA CONTABILE			
Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	D	n. 1	Posizione Organizzativa
Istruttore Amministrativo	C	n. 1	
AREA SERVIZI SOCIALI			
Istruttore Direttivo Assistente Sociale	D	n. 1	Posizione Organizzativa

Rappresentazione della consistenza di personale a tempo indeterminato a seguito dell’aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale avvenuto con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 37 del 26.05.2022 e n. 43 del 12.07.2022

PROFILO PROFESSIONALE	Categoria Inquadramento		Note
AREA AMMINISTRATIVA/CONTABILE			
Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	D	n. 1	Posizione Organizzativa
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	n. 1	n. 1 Vacante
Istruttore Amministrativo	C	n. 3	n. 1 Vacante
AREA TECNICA			
Istruttore Tecnico	C	n. 1	Posizione Organizzativa
Istruttore Direttivo Tecnico	D	n. 1	Gestione Associata - Unione dei Comuni Metalla e il Mare
Agente di Polizia Municipale	C	n. 1	
AREA SERVIZI SOCIALI			
Istruttore Direttivo Assistente Sociale	D	n. 1	Posizione Organizzativa

L’Ente non presenta eccedenze di personale di cui all’art. 33 del D.lgs. 165/2001.

Programmazione strategica delle risorse umane

a) CAPACITA' ASSUNZIONALE - D.M. 17 marzo 2020 (Determinazione n. 32 del 06.10.2022)

La capacità assunzionale del Comune di Musei è la seguente:

- Spesa complessiva di personale da ultimo rendiconto di gestione Euro 434.777,79;
- Media delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE Euro 1.844.982,36;
- Rapporto effettivo tra spese di personale ed entrate correnti nette 23,57% (inferiore al limite previsto per la fascia demografica di appartenenza 1.000 - 1.999 abitanti 28,60%);
- Tetto massimo di spesa di personale Euro 527.664,96;

Si evidenzia, altresì, che il tetto massimo di spesa per il rapporto di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, è pari ad Euro 34.932,00 (*Determinazione n. 31 del 06.10.2022*).

b) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Nell'anno in corso si sono verificate le seguenti cessazioni:

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria D, assegnato all'Area Amministrativa, a seguito di mobilità volontaria presso altro Ente, ex art. 30 D.lgs. 165/2001, dal 01.06.2022;
- n. 1 Istruttore Amministrativo, categoria C, assegnato all'Area Amministrativa, a seguito di mobilità volontaria presso altro Ente, ex art. 30 D.lgs. 165/2011, dal 01.06.2022.

Si precisa, inoltre, che n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Contabile, dal 01.09.2022 è stato collocato, ai sensi dell'art. 19, c. 6, del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 110, c. 5, del D.lgs. 267/2000, in aspettativa senza retribuzione, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

c) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – PIANO ASSUNZIONALE 2022-2024

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2022

Attualmente non sono previste assunzioni.

ANNO 2023

AREA TECNICA - n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico - categoria D - tempo parziale al 50% - utilizzo graduatoria altri enti tramite convenzione – in subordine procedura concorsuale ordinaria (senza ricordo alla mobilità volontaria).

ANNO 2024

Attualmente non sono previste assunzioni.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PER EVENTUALI ESIGENZE STRAORDINARIE E TEMPORANEE DEGLI UFFICI

ANNO 2022

AREA AMMINISTRATIVA/CONTABILE

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile - categoria D - DURATA MESI 3 - PERSONALE ALTRA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004 (procedura da espletare);
- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile - categoria C - DURATA MESI 12 - PERSONALE ALTRA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004 (dal 01.01.2022 al 31.12.2022).
- n. 1 Operaio - categoria A - DURATA MESI 6 – 18 ORE SETTIMANALI - selezione centro per l'impiego (dal 01.01.2022 al 30.06.2022).

AREA TECNICA

- n. 1 Istruttore Tecnico - categoria C - DURATA MESI 9 mesi - PERSONALE ALTRA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004 (dal 01.01.2022 al 30.09.2022).

AREA SERVIZI SOCIALI

- n. 1 Istruttore Direttivo Servizio Sociale - categoria D - DURATA MESI 5 - PERSONALE ALTRA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - ART. 1 COMMA 557 L. 311/2004 (dal 01.02.2022 al 30.06.2022).

ANNO 2023

Attualmente non sono previste assunzioni.

ANNO 2024

Attualmente non sono previste assunzioni.