

COMUNE DI BAGNARA DI ROMAGNA  
**Piano integrato di attività e organizzazione  
2023-2025  
(PIAO)**



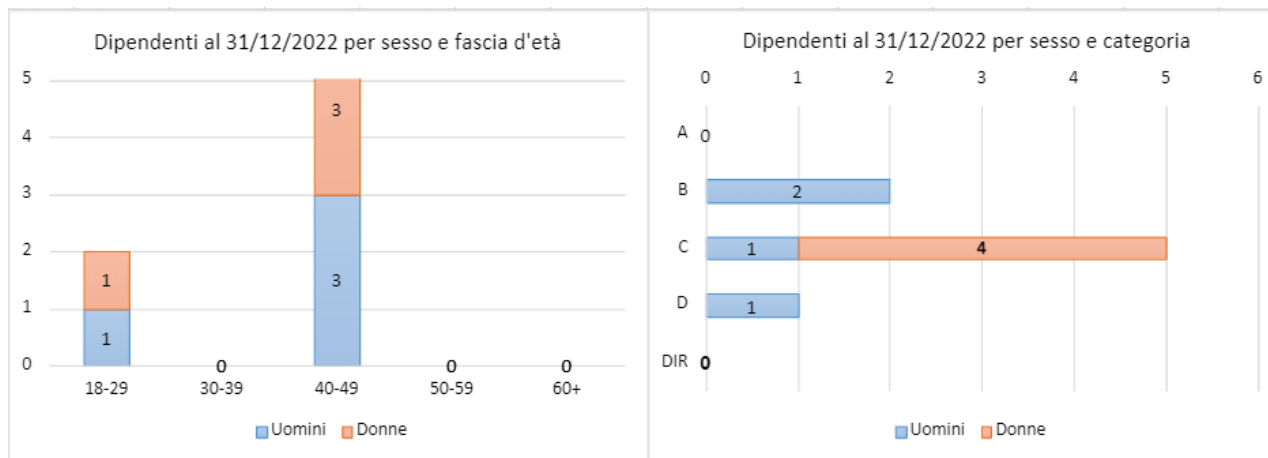
SEZIONE 3b  
**Piano dei fabbisogni di personale  
(2023-2025)**

#### 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;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- CCNL Comparto Funzioni Locali siglato il 16/11/2022

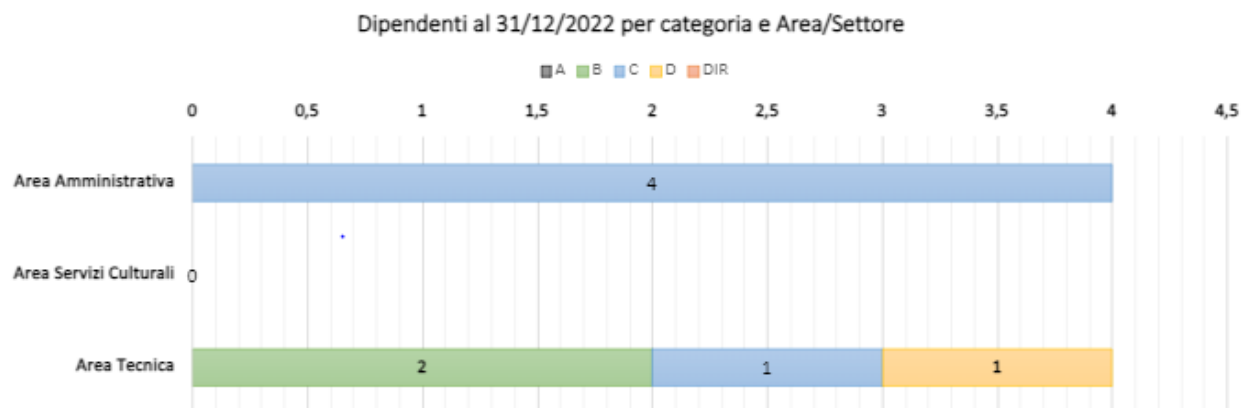
## ORGANIZZAZIONE ESISTENTE

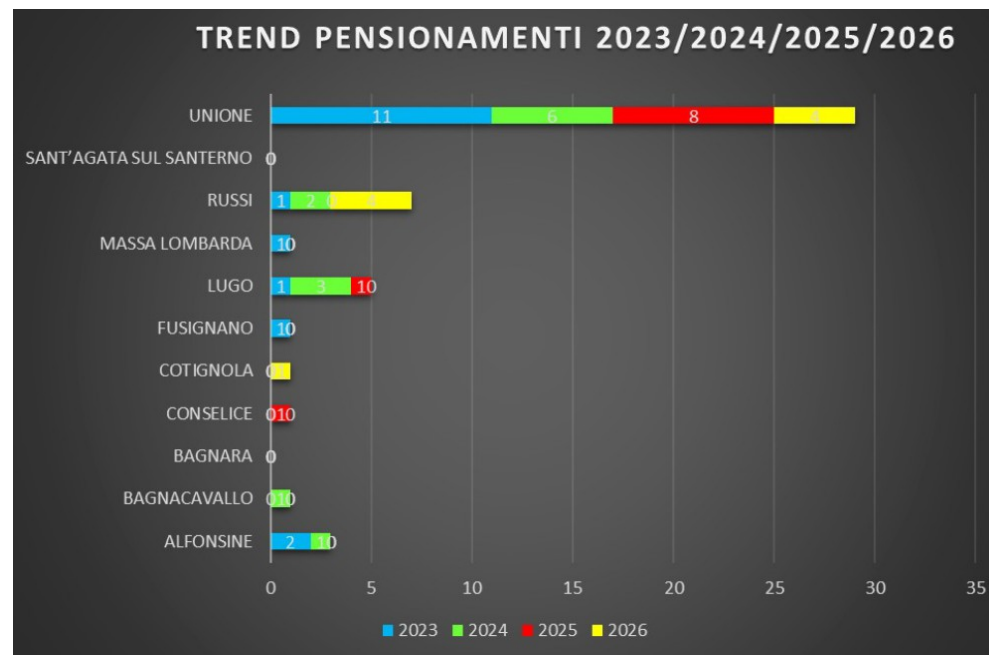
<i>Dipendenti al 31/12/2022 per sesso, categoria e fascia d'età</i>													
Comune di Bagnara di Romagna	UOMINI					TOTALE	DONNE					TOTALE	TOTALE
	A	B	C	D	DIR	UOMINI	A	B	C	D	DIR	DONNE	GENERALE
18-29	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	2
30-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-49	0	2	0	1	0	3	0	0	3	0	0	3	6
50-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>8</b>



*Dipendenti al 31/12/2022 per sesso, categoria e fascia d'età*

Comune di Bagnara di Romagna	UOMINI					TOTALE	DONNE					TOTALE	TOTALE
	A	B	C	D	DIR	UOMINI	A	B	C	D	DIR	DONNE	GENERALE
Area Amministrativa	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4	4
Area Servizi Culturali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Area Tecnica	0	2	1	1	0	4	0	0	0	0	0	0	4
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>8</b>





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

TOTALE: n. 8 unità di personale a tempo indeterminato

*di cui*

n. 3 a tempo parziale

n. 5 a tempo pieno

#### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

**n. 1 unità cat. D1**

*così articolate:*

n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico

**n. 5 unità di cat. C**

*così articolate:*

n. 5 con profilo di Istruttore Amministrativo

**n. 2 unità cat. B 3**

*così articolate:*

n. 4 con profilo di Collaboratore Professionale Assistente Tecnico

n. 1 con profilo di Collaboratore Professionale Tecnico Polivalente

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL siglato in data 16/11/2022, entro il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva, si procederà alla riclassificazione del personale; i dipendenti, attualmente inquadrati nelle categorie A, B, C e D verranno collocati nelle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione). Anche i nuovi profili professionali dei dipendenti dovranno essere ricondotti alle attribuzioni proprie dell'area, descrivendo il contenuto professionale in coerenza con i differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali richiesti.

## **Le politiche assunzionali in funzione degli obiettivi di performance**

Le politiche assunzionali del triennio 2023-2025 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 2023/2025 approvate con il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023/2025 (delibera di Consiglio Comunale n. 13 del 02/03/2023);

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. 58 del 01/02/2023 e come riepilogato nella tabella sotto riportata:

<b>Ente</b>	<b>Limite</b>	<b>Previsione 2023</b>	<b>Differenza</b>
Alfonsine	2.329.982,63 €	2.304.293,50 €	25.689,13 €
Bagnacavallo	3.541.467,80 €	3.468.876,46 €	72.591,34 €
Bagnara di R.	447.578,49 €	444.023,73 €	3.554,76 €
Conselice	1.728.128,92 €	1.720.459,86 €	7.669,06 €
Cotignola	1.492.775,22 €	1.469.560,21 €	23.215,01 €
Fusignano	1.467.919,92 €	1.444.853,65 €	23.066,27 €
Lugo	7.716.562,45 €	7.476.379,53 €	240.182,92 €
Massa Lombarda	2.291.860,76 €	2.283.360,58 €	8.500,18 €
Sant'Agata sul S.	567.348,12 €	558.369,36 €	8.978,76 €
TOTALE	21.583.624,31 €	21.170.176,88 €	413.447,43 €
di cui: Unione	11.406.034,69 €	12.137.787,02 €	

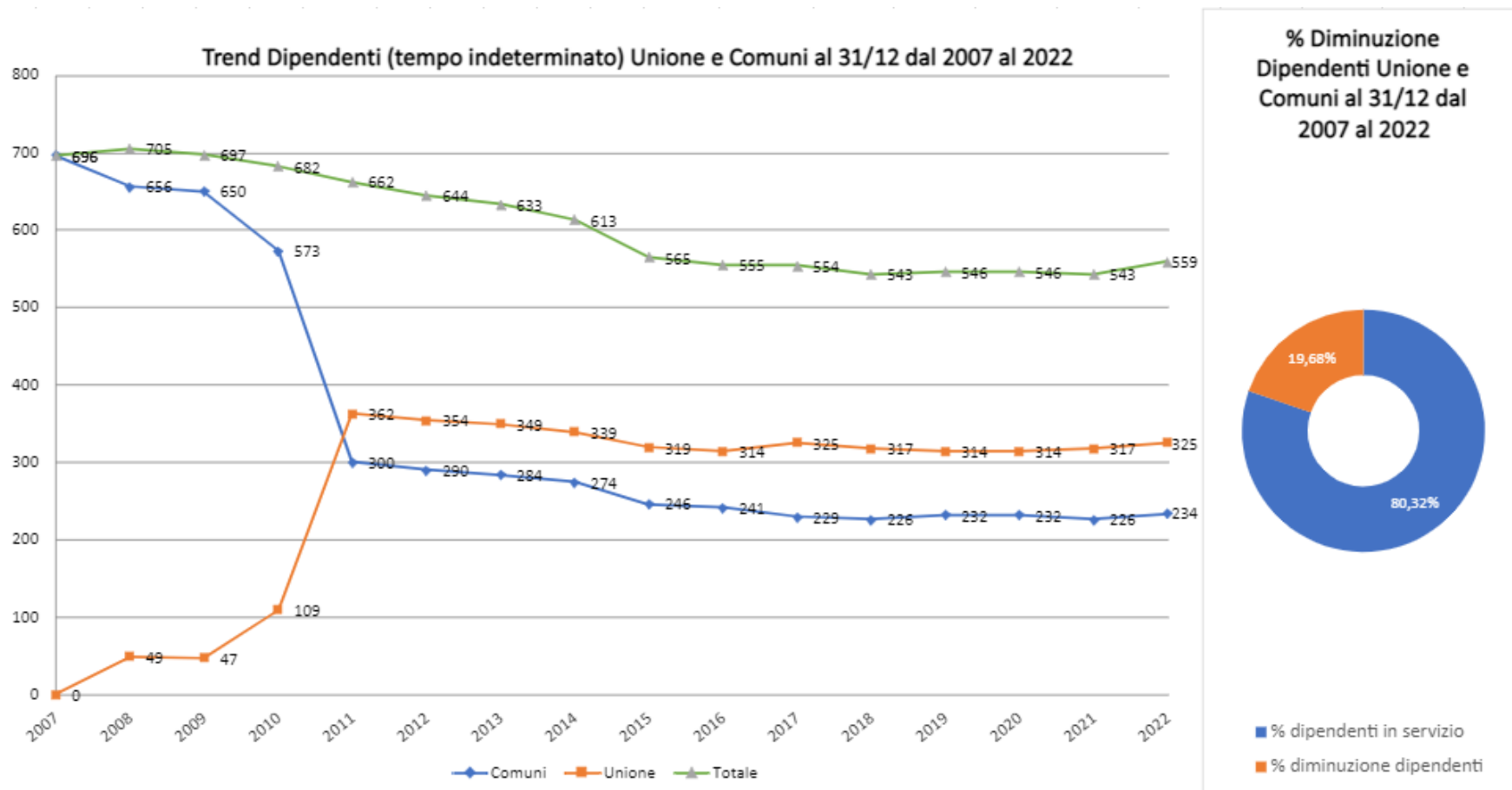
3. è stata predisposta a seguito della ricognizione per l'anno 2023 delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 **e delle esigenze ai sensi del DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018** nonché sulla base delle cessazioni effettive.
4. è 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. 496 del 02/05/2022 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 2023/2025 (delibera di Consiglio del Comune di Bagnara di Romagna n. 14 del 02/03/2023);
- del Piano Esecutivo di Gestione, (P.E.G.) 2023/2025 (delibera di Giunta del Comune di Bagnara di Romagna n. 9 del 2/03/2023);

## ANALISI ORGANIZZATIVA – SCELTE SUI FABBISOGNI

Le scelte sui fabbisogni per il triennio 2023-2025 sono volte a continuare ad invertire il trend di riduzione di personale, che dal 2007 al 2022 è stato del 19,08%, anche a causa della rigidità dei vincoli assunzionali, ma anche negli ultimi anni ad un turn over non da cessazione per pensionamento ma da cessazioni volontarie ( mobilità, dimissioni ecc...) come si evince dal grafico di seguito riportato:



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

### **PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2023 – 2025 (1^ STRALCIO)**

<b>Nr. ORDINE</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CAT.</b>	<b>STRUTTURA</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>RISERVE</b>	<b>ANNO</b>	<b>Note</b>
<b>1</b>	<b>Istruttore Amministrativo</b>	<b>C</b>	<b>Area Amministrativa</b>	<b>Scorrimento di graduatoria vigente/Concorso pubblico previa mobilità obbligatoria ex art. 34-bis Dlgs n.165/01// Mobilità ex art.30 Dlgs n165/01</b>	<b>Personale interno</b>	<b>01/04/2023</b>	<b>Mattioli Enrica Cessazione ugs il 31/03/2023</b>

#### **SINTESI TRIENNIO 2023 – 2025**

Il programma del fabbisogno del personale per gli anni 2023- 2025, 1^ stralcio rispetta il principio di adeguatezza di accesso dall'esterno in quanto su base triennale è stata data applicazione all'indicazione di destinare agli interni una quota complessivamente non superiore al 50% dei posti che si intendono coprire (cfr. Corte costituzionale n. 194/2002. TAR Calabria, Catanzaro, sez. II, sentenza 11 marzo 2002, n. 568).

ACCESSI DALL'ESTERNO: 1 assunzione dall'esterno.