

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025

Sezione 3= Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3= Piano dei fabbisogni di personale 2023-2025

Allegato 3.3 al PIAO 2023/2025

La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente è pari a n. 30 dipendenti.

Si dà atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e s.m.i e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, non emergono situazioni di personale in esubero.

La Programmazione strategica delle risorse umane è rappresentata dalla seguente tabella e tiene conto di:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni;
- stima dell'evoluzione dei bisogni in funzione di scelte legate alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni/internalizzazioni o al potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Cat	Profilo	Cessazioni nel triennio	Assunzioni programmate nel triennio
D3 (a esaurim)	Funzionario		
D	Istruttore Direttivo		n. 1 Assistente Sociale Cat. D – 2023
C	Istruttore		
B3	Collaboratore		
B1	Esecutore		

Il costo previsto per la programmazione dei fabbisogni di personale rientra nella spesa massima consentita di € 276.713,50, come indicato nella tabella (allegata) del calcolo incremento assunzionale D.L. 34/2019 certificata dal Servizio Economico Finanziario.

Il presente piano dei fabbisogni di personale risulta coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento.

Secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti;

RICHIAMATO il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" e la Circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale che stabiliscono: "A decorrere dal 1 gennaio 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

DATO ATTO che:

- il Comune può incrementare la spesa solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso;

- l'art. 7 del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 stabilisce che *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;*

PRESO ATTO che il Comune di Gorla Minore, in base ai calcoli effettuati e come risulta dalla certificazione del 27.06.2022 del Servizio Economico Finanziario e Tributi (allegata), rientra tra gli Enti virtuosi collocati nella fascia dei comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;

DATO ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

RILEVATO che il Comune di Gorla Minore:

- ha adottato, con il presente atto della Giunta Comunale, il Piano di azioni positive 2023/2025;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs n. 165/2001;
- non è ente deficitario ai sensi dell'art. 242 del d.lgs. n. 267/2000;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 D.L. n. 66/2014)

DATO ATTO che per la copertura dei posti che si renderanno vacanti per motivi non prevedibili (mobilità, dimissioni volontarie, richiesta di collocamento a riposo) nel triennio 2023-2025, si provvederà prioritariamente – previa verifica della necessità di procedere alla sostituzione per garantire il mantenimento degli attuali standard dei servizi erogati e il completo svolgimento dei compiti degli uffici – mediante procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d.lgs n. 165/2001;

In data 9.03.2023 il Revisore Unico dei conti ha rilasciato, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2000, parere favorevole sul presente piano dei fabbisogni di personale (conservato agli atti d'ufficio).

Il programma triennale delle assunzioni potrà essere rivisto in caso di modifica della normativa attualmente vigente;

L'Amministrazione Comunale si riserva di modificare il presente piano qualora dovessero verificarsi situazioni nuove e non prevedibili, ovvero in presenza di mutazioni del quadro normativo di riferimento;

Si dispone quanto segue:

- 1) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni nella sezione "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 2) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla RGS tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

Il presente allegato del PIAO, dopo l'approvazione, verrà trasmesso alle OO.SS. e alla RSU per la necessaria informazione.

