

# DUP 2023-2025

## Allegato 1 Fabbisogno del personale

COMUNE DI QUARTO D'ALTINO

# PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023 - 2025

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) Le scelte organizzative
- d) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- e) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- f) Quantificazione risorse decentrate
- g) I costi del fabbisogno di personale
- h) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

## a) Premessa

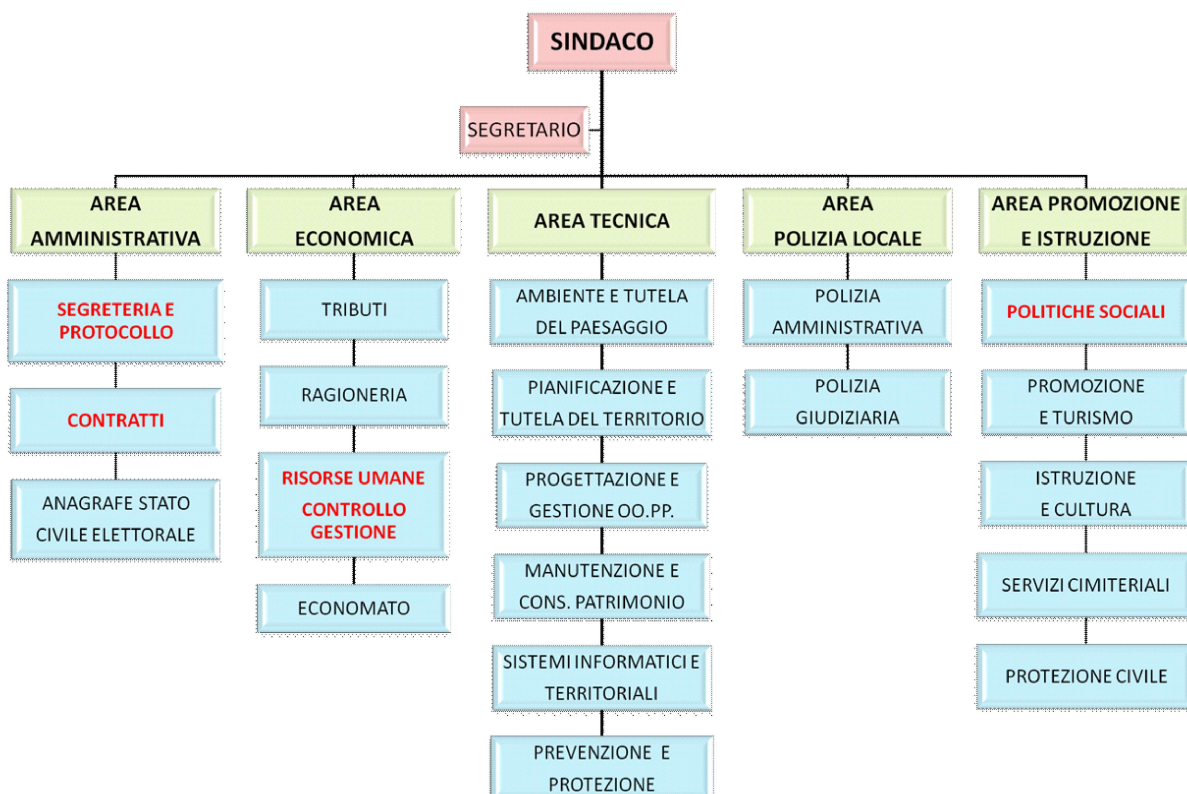
L'ultimo aggiornamento al piano dei fabbisogni del personale 2021-2023 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 111 del 30/09/2021.

In sede di stesura del nuovo Bilancio di previsione 2022-2024 si rende necessario procedere alla modifica del piano dei fabbisogni del personale 2022-2024, che comunque ricalca in massima parte i contenuti del precedente piano.

Si ricorda che l'attuale quadro normativo contenuto nell'art. 33 del D.L. 34 del 30 aprile 2019, convertito con la Legge 28 giugno 2019 n. 58 e il conseguente Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020 nonché la circolare esplicativa dello stesso Ministero del giugno 2020, ha delineato nuove e importanti possibilità nelle modalità di assunzione del personale per i Comuni italiani, imponendo la sistematica periodica revisione e ed eventuale aggiornamento dei piani programmatici di fabbisogno del personale per aggiornare e monitorare i parametri assunzionali di spesa ridefiniti dal D.M. 17/03/2020.

## b) L'organizzazione dell'ente

La struttura è stata da ultimo ridefinita con DGC n. 9 del 27/01/2022 di seguito rappresentata. Anche in relazione alla nuova macrostruttura si rende necessario aggiornare e rivisitare la programmazione del personale.



Quadro sinottico del personale assunto al 01/03/2023

<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>				
Segreteria e Protocollo, Gare e Contratti, Anagrafe Stato civile Elettorale				
Cat. Giuridica	Profilo Professionale	Assunto		note
D	Istruttore Direttivo Amm.vo	1	Favaron	
C	Istruttore Amm.vo	2	Preo - Caveagna	
B3	Collaboratore Amm.vo	4	Giacomazzo-Moro Pasin-Pieretto	
B1	Esecutore Amm.vo	1	Chinellato	
<b>TOTALE</b>		<b>8</b>		

<b>AREA ECONOMICA</b>				
Ragioneria, risorse umane controllo di gestione, Tributi, Economato				
Cat. Giuridica accesso	Profilo Professionale	Assunto		note
D	Istruttore Direttivo Amm.vo contab.	1	Gasparello	
C	Istruttore Amm.vo	4	Bellemo-Boatto R. Fava-Minotto	
B3	Collaboratore Amm.vo	1	Signoretti	
<b>TOTALE</b>		<b>6</b>		

<b>AREA TECNICA</b>				
Ambiente, Tutela del Paesaggio, Pianificazione urbanistica, Lavori Pubblici, Manutenzioni, Sistema Informatico e Territoriale, Prevenzione e Protezione				
Cat. Giuridica accesso	Profilo Professionale	Assunto		note
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	Barbieri	
C	Istruttore Tecnico	5	Benetton-Cappellotto Gasparini-Guiotto- Spolverato	
C	Istruttore Amm.vo	1	Ranieri	
B3	Collaboratore Tecnico operaio	2	Brentel-Zorzi	
<b>TOTALE</b>		<b>9</b>		

<b>AREA POLIZIA LOCALE</b>				
Polizia Amministrativa e Giudiziaria				
Cat. Giuridica accesso	Profilo Professionale	Assunto		note
D	Istruttore Direttivo di Vigilanza	1	Milanello	
C	Agente di Polizia Locale	3	Gasparello N. Polo-Seno	
B1	Esecutore Amm.vo	1	De Biasi	
<b>TOTALE</b>		<b>5</b>		

<b>AREA PROMOZIONE E ISTRUZIONE</b>				
Politiche sociali, Promozione e Turismo, istruzione e Cultura, Servizi Cimiteriali, Protezione Civile				
Cat. Giuridica accesso	Profilo Professionale	Assunto		note
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	Spigariol	
D	Istruttore Direttivo Ass. Soc.	2	Da Lio-Pesce	
C	Istruttore Tecnico	1	Zennaro	
C	Istruttore Amm.vo	3	Boatto-Bunu Palombella	
B1	Esecutore Amm.vo	1	Giosofatto	
<b>TOTALE</b>		<b>8</b>		

<b>TOTALI</b>				
Cat. Giuridica accesso	Personale Assunto			note
B1	<b>3</b>			
B3	<b>7</b>			
C	<b>19</b>			
D	<b>7</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>36</b>			

### c) Le scelte organizzative

L'obiettivo dell'Amministrazione è di proseguire in continuità con la programmazione da ultimo stabilita con la deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 07/07/2022, provvedendo, agli opportuni adeguamenti in relazione al nuovo organigramma e funzionarigramma ridefiniti con deliberazione di G.C. n. 9/2022.

Nella determinazione delle scelte organizzativa si è quindi ritenuto prioritario:

- dare copertura alle cessazioni maturate e maturande nel corso del triennio di riferimento per dimissioni volontarie e/o per collocamento a riposo;
- integrare l'organico delle diverse aree con maggiormente necessario;

### d) Il fabbisogno di personale a tempo INDETERMINATO

Il fabbisogno del personale per il 2023, 2024 e 2025 è il seguente:

Cat.	Profilo	Area	Modalità di assunzione	Decorrenza			Note
				2023	2024	2025	
D	Istruttore Direttivo Amm.vo	AMMINISTRATIVA		0	0	0	
	Istruttore Direttivo Contabile	ECONOMICA		0	0	0	
	Istruttore Direttivo tecnico	TECNICA	Concorso	1	0	0	
	Istruttore Direttivo ass. sociale	PROMOZIONE		0	0	0	
	Istruttore Direttivo di Vigilanza	POLIZIA LOCALE	Attingimento da graduatoria altro ente	1	0	0	
			<b>Totali cat. D</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
C	Istruttore Amministrativo	AMMINISTRATIVA	mobilità/atingimento graduatoria altro ente /concorso	0	1	0	1 sostituzione a seguito pensionamento
		ECONOMICA		0	0	0	
		PROMOZIONE E ISTRUZIONE	mobilità/atingimento graduatoria altro ente /concorso	1	0	0	1 sostituzione a seguito dimissioni
	Istruttore Tecnico	TECNICA	Concorso/mobilità/ attingimento graduatoria altro ente	3	0	0	1 copertura di posto vacante (anno 2022) 2 sostituzioni a seguito dimissioni
	Agente di Polizia Locale	POLIZIA LOCALE		0	0	0	
			<b>Totali C</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
B	Collaboratore tecnico	TECNICA		0	0	0	
	Collaboratore Amm.vo	AMMINISTRATIVA ECONOMICA PROMOZ. ISTRUZ. POLIZIA LOCALE TECNICA		0	0	0	
			<b>Totali B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
		<b>TOTALE GENERALE (D+C+B)</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		

### Dotazione organica per Area di riferimento al 01/03/2023

#### AREA AMMINISTRATIVA

Categoria	Profilo professionale	Organico attuale	Organico previsto 2023	Organico Previsto 2024	Organico previsto 2025	Note
D	Istruttore Direttivo Amm.vo cont.	1	1	1	1	
C	Istruttore Amministrativo	2	2	2	2	
B3	Collaboratore Amministrativo	4	4	4	4	
B1	Esecutore Amministrativo	1	1	1	1	
	<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	

**AREA ECONOMICA**

Categoria	Profilo professionale	Organico attuale	Organico previsto 2023	Organico Previsto 2024	Organico previsto 2025	Note
D	Istruttore Direttivo Amm.vo	1	1	1	1	
C	Istruttore Amministrativo	4	4	4	4	
B3	Collaboratore Amministrativo	1	1	1	1	
	<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	

**AREA TECNICA**

Categoria	Profilo professionale	Organico attuale	Organico previsto 2023	Organico Previsto 2024	Organico previsto 2025	Note
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	2	2	2	Concorso pubblico
C	Istruttore Tecnico	5	7	7	7	1 pensionamento nel 2023 (non sostituito) 1 assunzione (residuo 2022) 2 assunzioni a seguito dimissioni
C	Istruttore Amministrativo	1	1	1	1	
B3	Collaboratore Tecnico/operaio	2	2	2	2	
	<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	

**AREA POLIZIA LOCALE**

Categoria	Profilo professionale	Organico attuale	Organico previsto 2023	Organico Previsto 2024	Organico previsto 2025	Note
D	Istruttore Direttivo Vigilanza	1	2	2	2	Utilizzo graduatoria altro Ente
C	Agente di Polizia Locale	3	2	2	2	Progressione verticale da C a D a seguito concorso altro Ente
B1	Esecutore Amministrativo	1	1	1	1	
	<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	

**AREA PROMOZIONE E ISTRUZIONE**

Categoria	Profilo professionale	Organico attuale	Organico previsto 2023	Organico Previsto 2024	Organico previsto 2025	Note
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1	1	1	
D	Istruttore Direttivo Ass. sociale	2	2	2	2	
D	Istruttore Direttivo Amm.vo	0	0	0	0	
C	Istruttore Amministrativo	3	4	4	4	n. 1 assunzione anno 2023 in sostituzione dipendente dimissionario
C	Istruttore Tecnico	1	1	1	1	
B1	Esecutore Amministrativo	1	1	1	1	
	<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	

**Dotazione organica per categoria**

Categoria	Organico attuale	Organico previsto 2023	Organico Previsto 2024	Organico previsto 2025	Note
D	7	9	9	9	
C	19	21	21	21	
B3	7	7	7	7	
B1	3	3	3	3	
	<b>TOTALE</b>	<b>36</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	

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

Per la polizia locale si prevede l'assunzione a tempo determinato di un agente di P.L per mesi 7 a fronte del maggiore carico di lavoro per controllo della viabilità stradale nel periodo estivo.

E' infine possibile, nelle more dell'assunzione del personale, anche in sostituzione di quello cessato ovvero in congedo per maternità, procedere ad assunzione di personale a tempo determinato mediante le varie tipologie previste e secondo la normativa vigente (anche interinale), nel rispetto della spesa e dei vincoli di bilancio.

#### f) Quantificazione risorse decentrate

Il Fondo per le risorse umane per il 2023 verrà quantificato e destinato successivamente all'approvazione del Bilancio di Previsione, previa contrattazione decentrata.

#### g) I costi del fabbisogno di personale

I costi a carico del Bilancio 2023-2025 sono riportati nell'ultima tabella e riportano la spesa ricompresa nel macroaggregato 101.

Tali importi comprendono lo spesa del personale in servizio nonché dei nuovi dipendenti da assumere.

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

Le previsioni iscritte in bilancio sono compatibili con la programmazione del fabbisogno di personale, come da tabella sottostante. Il quadro delle norme in materia di spese di personale degli enti che sono sottoposti al Saldo di Finanza Pubblica è ispirato al principio della riduzione della spesa del personale rispetto ad un tetto massimo consentito costituito dalla media della spesa di personale per gli anni 2011/2013 (legge 296/2006 commi 557 e seg., modificato dal D.l.90/2014). Con il decreto ministeriale del 17/03/2020 (attuativo dell'art. 33 comma 2 del decreto legge n. 34/2019 - decreto crescita) sono stati stabiliti nuovi criteri che commisurano cioè le capacità assunzionali all'effettiva capacità di copertura della spesa. I comuni vengono suddivisi in 3 fasce: bassa (comuni virtuosi), media, alta (comuni che devono attuare un piano di rientro della spesa di personale).

Attualmente il Comune di Quarto d'Altino si colloca nella fascia dei comuni virtuosi e può pertanto procedere con assunzioni di personale nel rispetto dei limiti di quanto previsto dal decreto

ENTRATE	2019	2020	2021
PRIMO TITOLO	3.123.055,99	2.842.966,00	2.660.787,28
SECONDO TITOLO	696.541,25	1.482.749,00	1.736.964,56
TERZO TITOLO	706.718,05	491.199,32	752.935,84
TARI/PEF	1.135.663,00	1.135.663,00	1.210.617,00
Totale	5.661.978,29	5.952.577,32	6.361.304,68
<b>Media ultimi tre anni</b>			<b>5.991.953,89</b>
FCDE			- 132.349,50
<b>Totale entrate (media)</b>			<b>5.859.604,39</b>
Spese del personale (senza IRAP)	1.369.835,57	1.372.117,00	1.342.635,15
Altre spese (1.03.02.12.001-002-003 e 999)			
Economie			
<b>Totale personale Comune (senza IRAP)</b>	<b>1.369.835,57</b>	<b>1.372.117,00</b>	<b>1.342.635,15</b>
<b>TOTALE PERSONALE</b>			<b>1.342.635,15</b>
Percentuale sulla media			22,91%

I calcoli del prospetto sopra indicato devono essere considerati fino all'approvazione del Rendiconto della gestione 2022, con la nuova quantificazione di entrate e spese che dovrà considerare il triennio 2020-2022.

Ciò posto, secondo le regole stabilite dal DM 20.04.2022 il Comune potrebbe espandere la propria spesa del personale del 2023 fino al rapporto del 26,90% e quindi aumentare la spesa complessiva di Euro 228.721,24 fino ad massimo di euro 1.576.233,58 (+Irap). Tuttavia tale valore va posto in confronto con l'incremento di spesa massima prevista dall'art. 5 del citato DM che prevede una spesa per nuove assunzioni pari al 25% della spesa del personale sostenuta nell'anno 2018 ovvero Euro 338.738,24 per una spesa complessiva di Euro 1.693.691,21 (+Irap).

Secondo il disposto del più volte citato DM, la spesa massima da considerarsi è la minore dei due importi e pertanto è pari ad Euro 1.576.233,58

La spesa complessiva del personale, al netto di irap, prevista a bilancio per il 2023 è pari ad euro 1.686.220,00 (+Irap).

Secondo confermata giurisprudenza contabile ed orientamenti applicativi, dalla spesa complessiva risultante dal macroaggregato 101 devono essere escluse:

- le spese per retribuzione etero finanziate per n.1 assistente sociale,
- la quota spese di personale in convenzione
- gli incentivi per funzioni tecniche

La spesa complessiva di personale così calcolata risulta pari per l'anno 2023 ad Euro 1.555.069,00 e risulta inferiore al limite massimo di spesa ammissibile sopra indicato di Euro 1.576.233,58.

Si espone inoltre la verifica del limite della spesa del personale diposto dal c. 557 dell'art. 1 della legge n. 296 del 27.12.2006, pari alla media della spesa 2011/2013 e quindi pari a euro 1.157.538,61

	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>Previsione 2023</b>	<b>Previsione 2024</b>	<b>Previsione 2025</b>
Spesa macro 101		1.685.220,00	1.666.029,70	1.659.111,70
Spesa macro 103				
Spesa macro 102		105.770,00	107.750,00	107.750,00
Altre spese (reiscrizioni anno successivo)				
<b>Totale spesa del personale</b>		<b>1.790.990,00</b>	<b>1.773.779,70</b>	<b>1.766.861,70</b>
Componenti escluse		482.844,85	440.028,85	432.416,85
Capacità assunzionale DM 17.03.2020		228.721,24	228.721,24	228.721,24
<b>Componenti assoggettate al limite di spesa</b>	<b>1.157.538,61</b>	<b>1.079.423,21</b>	<b>1.105.029,61</b>	<b>1.105.723,61</b>

Il prospetto evidenzia che la spesa prevista per il triennio 2022- 2023 non supera la media della spesa del triennio 2011-2013 pari a € 1.157.538,61.

Il Comune di Quarto d'Altino può quindi procedere alle assunzioni previste per l'anno in corso.