

COMUNE DI TORRE D'ARESE

AIL. 4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 22/03/2021 e confermato con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 11/07/2022, garantendo il rispetto dei vincoli di finanza pubblica in tema di spesa di personale.

Si segnala che con l'introduzione del PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, sono stati assorbiti molti dei documenti di programmazione che finora le Amministrazioni Pubbliche erano tenute a predisporre annualmente.

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con non più di 50 dipendenti.

Vengono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO (introdotto con l'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021), gli adempimenti relativi ai seguenti adempimenti, per le amministrazioni pubbliche (tra cui gli enti locali) con più di 50 dipendenti:

- a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- c) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- d) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- e) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- f) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- g) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio, con delibera di Giunta, secondo lo schema allegato al Decreto Interministeriale, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 35 del 11/11/2022 ha adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO).

Tenuto conto delle disposizioni vigenti, delle indicazioni date dal Dipartimento della Funzione, dell'entità di questo Ente, del numero di dipendenti in servizio, delle professionalità e competenze di cui si dispone, si redige il presente documento di analisi e di rilevazione del fabbisogno di risorse umane.

L'organizzazione interna è suddivisa in tre Servizi e precisamente:

SERVIZIO	RESPONSABILE
SERVIZIO FINANZIARIO	<u>GRAZIANO MOLINA</u>
SERVIZIO AMMINISTRATIVO	DOTT. GIAMPIERO BRIGIDI
SERVIZIO TECNICO	GEOM. ANDREA BANCOLINI (ex art. 23 del CCNL 2019-2021)

Il Comune deve far fronte con il personale in organico alle funzioni proprie degli enti locali, individuate dal D.Lgs. n. 267/2000 e dalle ulteriori disposizioni legislative nazionali e regionali. L'Ente registra un rapporto popolazione/dipendenti ben inferiore rispetto al parametro indicato dal D.M. 10 aprile 2017 per gli enti in condizione di dissesto, per il triennio 2018/2020, essendo pari a 1/429, notevolmente inferiore al rapporto medio previsto per la classe demografica di appartenenza (1/132).

La forte sotto-dotazione organica pregiudica la possibilità di attivare processi di rotazione di incarichi e di mobilità interna, non essendovi unità di personale in organico con competenze fungibili e con i titoli di studio necessari a consentire "traslazioni definitive" da un settore all'altro. Resta ferma la possibilità di utilizzo temporaneo del personale da un settore all'altro per esigenze organizzative specifiche.

Sotto il profilo quantitativo il D.M. 17 marzo 2020 che attua le disposizioni contenute nell'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019 non contiene alcuna esplicita disapplicazione delle norme che regolano il *turn over* del personale degli enti locali (ci riferiamo, in particolare, all'art. 1, c. 228, L. 208/2015 e all'art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014), e anzi le cita nelle premesse, quasi a costituirne il necessario corollario giuridico. In attesa della circolare del dipartimento Funzione pubblica contenente le istruzioni ufficiali sull'applicazione del decreto in vigore dal 20 aprile 2021 in questa fase a livello prudenziale si ritiene che l'eventuale spazio finanziario aggiuntivo derivante dall'utilizzo delle tabelle allegate al decreto e dal relativo calcolo possa essere sfruttato solo in presenza di adeguati spazi assunzionali e compatibilmente con la disponibilità di *turn-over*.

Alla luce delle suddette considerazioni e delle disponibilità di bilancio è prevista l'assunzione di personale a tempo indeterminato.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno

	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	<input type="text" value="2021"/>	935	a
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	<input type="text" value="2021"/>	(a) 97.106,35 € (I)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1) 147.616,13 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del	2019	503.042,50 €	
	2020	525.130,36 €	
	2021	446.247,55 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		491.473,47 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	<input type="text" value="2021"/>	11.400,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b) 480.073,47 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	20,23%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f) 44.515,32 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1) 141.621,67 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	<input type="text" value="2023"/>	(h)	34,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i) 50.189,48 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l) 0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m) 50.189,48 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1) 197.805,61 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n) 141.621,67 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	<input type="text" value="2023"/>	(o) 141.621,67 €	

Per la dotazione organica dell'ente si fa riferimento a quanto di seguito riportato:

PERSONALE PREVISTO DALLA VIGENTE DOTAZIONE	NUMERO	IN SERVIZIO FT	IN SERVIZIO PT
SERVIZIO FINANZIARIO			
AREA FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI (EX CATEGORIA D)	1	0*	0
SERVIZIO AMMINISTRATIVO			
AREA ISTRUTTORI (EX CATEGORIA C)	1	1	0
SERVIZIO TECNICO			
AREA ISTRUTTORI (EX CATEGORIA C)	1	0**	0
AREA OPERATORI ESPERTI (EX CATEGORIA B3)	1	1	0
TOTALE	4	2	0

*Sostituito temporaneamente tramite "scavalco d'eccedenza" ex art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004 e inserito nella programmazione 2023-2025.

** Sostituito temporaneamente tramite "scavalco condiviso" ex art. 23 del CCNL 2019-2021.

Si riporta, inoltre, il calcolo del costo complessivo del personale ANNO 2023 come da bilancio di previsione 2023-2025 con la previsione dell'assunzione nell'area finanziaria di un' EQ (ex categoria D).

	Macro 101	€. 126.000,00
PERSONALE SEGRETERIA	€. 63.000,00	
CONTRIBUTI PERSONALE SEGRETERIA	€. 18.000,00	
STRAORDINARI ELETTORALI E VARIE	€. 11.000,00	
SEGRETARIO COMUNALE	€. 22.100,00	
CONTRIBUTI SEGRETARIO COMUNALE	€. 6.400,00	
FONDO RISORSE DECENTRATE	€. 5.500,00	
	Macro 102	€. 7.400,00
IRAP DIPENDENTI	€. 7.400,00	
	Macro 104	€. 5.500,00
TRASFERIMENTO PERSONALE UTC ALTRO ENTE	€. 5.500,00	

Per il computo del limite relativo alle capacità assunzionali dell'ente per l'anno 2023 i macroaggregati da prendere in considerazione per la spesa di personale sono il 101 ed il 104 per un totale di €. 131.500,00 ricompreso nel limite concesso e meglio espresso nella tabella di cui sopra pari ad €. 141.621,67.