

### 3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Consistenza del personale al 31.12.2022

La consistenza del personale al 31.12.2022 è pari a 50 dipendenti, di cui:

- n. 50 dipendenti a tempo indeterminato;
- n. 39 dipendenti a tempo pieno;
- n. 11 dipendenti a tempo parziale.

Si riporta di seguito la classificazione del personale nelle Aree secondo il nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal CCNL 16.11.2022 entrato in vigore dal 1° aprile 2023.

Personale in servizio al 31.12.2022 suddiviso per Aree (CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022).

Settore	Servizio	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Totale	
Segretario generale	Servizio informatizzazione e progettazione dei flussi documentali			1		1	
	Servizio Programmazione e Sviluppo organizzativo Controllo di gestione					0	
Settore 1° Affari generali – Servizi alla persona e alla comunità	Segreteria generale Protocollo Albo Pretorio - Messo - Polizia locale		1	3		4	
	Servizi demografici e cimiteriali			4		4	
	Servizi socio – assistenziali – Politiche per il lavoro			2	2	4	
	Servizio biblioteca e cultura Pari opportunità Gemellaggi			2	1	3	
	Sport – Tempo libero Associazioni – Politiche giovanili				1		1

Settore 2° Economico – Finanziario	Servizio Ragioneria – Economato			2	1	3
	Servizio Tributi			1	1	2
Settore 3° Personale – Istruzione – Gare e contratti	Servizio Personale (parte economica, giuridica e previdenziale)			2		2
	Servizio Istruzione – Asilo Nido	1	1	3		5
	Servizio ufficio gare interno e contratti					0
Settore 4° Lavori Pubblici e Ambiente	Servizio progettazione direzione lavori Ufficio per le espropriazioni				1	1
	Servizio patrimonio e manutenzioni Protezione civile		7	1		8
	Servizio Ambiente Gestioni cimiteriali				1	1
	Servizio di prevenzione e protezione dai rischi (D.lgs. 81/2008)					0
	Servizio tutela del paesaggio			1		1
Settore 5° Pianificazione e gestione del territorio	Servizio Urbanistica: Ufficio di Piano			1		1
	Servizio Sportelli unici: Edilizia Privata			3		3
	Servizio Commercio			1		1

	Attività produttive					
<b>Totale</b>						<b>45</b>

Posizioni organizzative suddivise suddiviso per area (CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022)

<b>Settore</b>	<b>Area</b>
Settore 1° Affari generali – Servizi alla persona e alla comunità	Funzionari e dell'Elevata qualificazione
Settore 2° Economico – Finanziario	Funzionari e dell'Elevata qualificazione
Settore 3° Personale – Istruzione – Gare e contratti	Funzionari e dell'Elevata qualificazione
Settore 4° Lavori Pubblici e Ambiente	Funzionari e dell'Elevata qualificazione
Settore 5° Pianificazione e gestione del territorio	Funzionari e dell'Elevata qualificazione
<b>Totale</b>	<b>5</b>

Quadro riepilogativo del personale in servizio al 31.12.2022:

<b>Area CCNL del 16/12/2022</b>	<b>Numero posti</b>
Operatori	1
Operatori esperti	9
Istruttori	28
Funzionari e dell'Elevata qualificazione	12
<b>Totale</b>	<b>50</b>

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### a. Capacità assunzionale

##### a.1 Calcolo del valore soglia ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e del DPCM 17 marzo 2020

Il Comune di Dueville ha provveduto a verificare la sostenibilità del fabbisogno triennale del personale alla luce di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020, con riferimento alla spesa del personale 2022 (come da ultimo consuntivo approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 24 del 27.04.2023) e la media delle entrate correnti 2020/2022.

Si precisa che il calcolo è stato effettuato tenendo conto del parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, espresso su richiesta dell'ente, acquisito al prot. n. 7985 del 07.04.2022, con il quale si indicava che *“per gli esercizi 2020 e 2021, la definizione del valore soglia per le assunzioni di personale da effettuare negli anni 2021 e 2022 può essere effettuata escludendo i predetti trasferimenti straordinari dello Stato registrati nelle annualità 2020 e 2021, previsti dall'articolo 106 del decreto legge n. 34/2020, come risultanti dai dati relativi alle assegnazioni di cui ai richiamati decreti interministeriali, limitatamente alla parte eccedente il valore delle entrate registrato nel 2019 e, quindi, non utilizzati a ristoro delle minori entrate connesse alla predetta emergenza”*.

In particolare, il Comune di Dueville ha beneficiato di trasferimenti a norma dell'art. 106 del decreto legge n. 34/2020 per € 501.154,74 per l'anno 2020 (decreto del Ministro dell'Interno di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 14.12.2020) e per € 56.145,00 per l'anno 2021 (decreto del Ministro dell'Interno di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30.07.2021), come evidenziato nel prospetto sottostante.

Il rapporto tra spesa del personale ed entrate, calcolato secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e relativo decreto attuativo e tenuto conto del richiamato parere della Ragioneria Generale dello Stato, è pari a 25,73%, come rappresentato nella tabella che segue:

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNI 2023-2024-2025 SU RENDICONTO ANNO 2022</b>			
<b>FASE 1</b>	INSERIMENTO DATI D.L. 34/2019		
	Popolazione	Fascia Tab. 1	
	da 10.000 a 59.999	f	
<b>FASE 2</b>	INSERIMENTO VALORI FINANZIARI		
<b>ACCERTAMENTI</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
TITOLO 1	4.897.282,09	5.037.895,13	5.259.849,15
TITOLO 2	1.264.021,76	723.391,55	807.501,32
Riduz. Entrate rimborso Regione per LPU	- 107.616,00	- 15.292,00	- 92.872,00
TITOLO 3	1.707.809,18	1.700.007,00	1.904.966,33
Riduz. Entrate rimborso altri Comuni	- 80.315,00	- 61.007,00	- 31.026,23
Quota riduzione per parere MEF	- 501.154,74	- 56.145,00	
ENTRATA TARI	1.144.630,92	1.067.833,92	1.551.812,90
	8.324.658,21	8.396.683,60	9.400.231,47
MEDIA DEL TRIENNIO			8.707.191,09
FONDO CREDITI 2022			351.922,79
<b>ENTRATE NETTO FCDE</b>			<b>8.355.268,30</b>
<b>SPESA DI PERSONALE DA RENDICONTO APPROVATO ANNO 2022</b>			
U1.01.00.00.000			<b>2.010.325,96</b>
Spese non computate. Finanziamenti/rimborsi (art. 57, co. 3 septies, d.l. 104/2020)			- 56.208,06
U1.013.02.12.000			11.979,00
U1.03.02.12.001			
U1.03.02.12.002			
U1.03.02.12.003			
U1.03.02.12.999			
U1.03.02.12.999			
incarichi PNRR			2.625,00
VIGILI CONSORZIO NEVI			181.296,96
<b>SPESA DI PERSONALE</b>			<b>2.150.018,86</b>
<b>FASE 3</b>			
<b>CALCOLO PERCENTUALE ENTE</b>			<b>25,73249334</b>

Per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti le percentuali indicate nella Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e nella Tabella 3 del già citato Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica sono pari rispettivamente al 27,00%, e al 31,00%.

Il Comune di Dueville, trovandosi al di sotto del primo valore soglia, si colloca nella fattispecie di cui all'art. 4, comma 2, del predetto DPCM il quale stabilisce che *“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'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica”*.

**La possibilità di aumentare la spesa di personale dell'anno 2022 è quindi pari al 27% per la fascia demografica di appartenenza e viene quantificata in € 105.903,38, utilizzabili per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, come rappresentato nella seguente tabella:**

<b>PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023/2025</b>	
<b>rendiconto 2022</b>	
<b>Spesa personale 2022</b>	2.150.018,86
<b>Media entrate correnti - FCDE</b>	8.355.268,30
<b>Percentuale Ente</b>	25,73%
<b>Valore soglia di spesa massima personale (Tabella 1)</b>	27%
<b>Incremento massimo spesa personale</b>	<b>105.903,58</b>
<b>SPESA PERSONALE DA NON SUPERARE</b>	<b>2.255.922,44</b>

**a.2 Rispetto della c.d. “spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge” (ex art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006)**

La dotazione organica, intesa come “spesa potenziale massima” imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006 è pari a € **2.226.350,92**.

La spesa di personale, comprensiva delle assunzioni previste nella successiva sezione “Stima dell'evoluzione dei bisogni”, rispetta tale limite come risulta dal prospetto che segue:

<b>SPESA DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE N. 296/2006</b>			
<b>VALORE MEDIO TRIENNIO 2011/2013</b>			<b>2.226.350,92</b>
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Voci incluse</b>			
Spesa personale comprensivo di oneri e IRAP	1.198.883,84	1.191.629,22	1.191.629,22
Trattamento accessorio personale e p.o.	444.042,11	444.042,11	444.042,11
Spesa segretario in convenzione	29.770,55	29.770,55	29.770,55
Altre voci (servizio sostitutivo mensa, anf)	55.146,00	55.146,00	55.146,00
Altre spese di personale (nonni vigili, consorzio NEVI)	199.796,96	199.796,96	199.796,96

<b>Totale voci incluse</b>	<b>1.927.639,46</b>	<b>1.920.384,84</b>	<b>1.920.384,84</b>
----------------------------	---------------------	---------------------	---------------------

<b>Voci escluse</b>			
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette	41.036,28	41.036,28	41.036,28
Spesa assistente sociale finanziata con fondi ambito	27.620,25	27.620,25	27.620,25
<b>Totale voci escluse</b>	<b>68.656,53</b>	<b>68.656,53</b>	<b>68.656,53</b>

<b>Totale spesa di personale al netto voci escluse</b>	<b>1.858.982,94</b>	<b>1.851.728,31</b>	<b>1.851.728,31</b>
<b>Margine di spesa rispetto a valore medio triennio 2011/2013</b>	<b>367.367,98</b>	<b>374.622,61</b>	<b>374.622,61</b>

La somma totale delle spese del personale per l'anno 2023, calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., ammonta a € **1.858.982,94**, e pertanto è rispettato il vincolo previsto dal suddetto comma l'art. 1, commi 557.

#### [a.3 Tetto della spesa per lavoro flessibile \(ex art. 9 comma 28 del d.l. n. 78/2010\)](#)

Il tetto per la spesa per il lavoro flessibile calcolato ai sensi dell'art. art. 9 comma 28 del d.l. n. 78/2010 è pari ad € 124.904,78.

Per l'anno 2023 si prevede una spesa per lavoro flessibile pari ad € 18.500,00 per i nonni vigili. Detta spesa rientra nel limite.

#### [a.4 Verifica dell'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale \(ex art. 33, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001\)](#)

E' stata effettuata la ricognizione prevista dall'art. 33, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, come da dichiarazioni dei Responsabili di Settore agli atti dell'Ufficio Personale, dalla quale risulta che non sussistono situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale.

#### [a.5 Verifica del rispetto delle assunzioni obbligatorie \(ex art. 3 della legge n. 68/1999\)](#)

Ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/1999, per le aziende che impiegano tra 36 a 50 dipendenti, fascia nella quale si colloca il Comune di Dueville, la quota obbligatoria per l'assunzione di disabili è pari a n. 2 disabili. Alla data odierna la suddetta quota risulta coperta.

#### [a.6 Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere](#)

L'Ente rispetta tutti i presupposti normativi il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, da intendersi come tutti gli adempimenti non assorbiti nel presente Piano, ovvero:

- con deliberazione di Consiglio comunale n. 24 del 27.04.2023 ha approvato il rendiconto per l'esercizio 2022 e ha rispettato il termine per la trasmissione dei dati alla BDAP;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 58 del 30.09.2022 ha approvato il bilancio consolidato per l'esercizio 2021 e ha rispettato il termine per la trasmissione dei dati alla BDAP;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 4 del 30.01.2023 ha approvato il bilancio di previsione 2023-2025 e ha rispettato il termine per la trasmissione dei dati alla BDAP;

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha quindi rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione.

L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2.

L'ente rispetta i vincoli vigenti finanziari e degli equilibri finanziari.

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

#### b. Stima del trend delle cessazioni

Si dà atto che nel corso del mese di febbraio 2023 si è verificata la cessazione non prevista di un dipendente di categoria C, posizione economica C4, in servizio a tempo pieno e indeterminato presso il Settore 1° Servizio Sport – Tempo libero e Associazioni, di cui si è preso atto con determinazione n. 104 del 16.02.2023.

Per l'anno 2023 sono inoltre previste/si sono verificate le seguenti cessazioni per collocamento a riposo:

ANNO 2023		
Settore 3° Servizio Istruzione – Asilo Nico	Cat. C/C5	Educatrice
Settore 2° Servizio Tributi	Cat. C/C6	Istruttore amministrativo
Settore 1° Servizi Demografici	Cat. C/C6	Istruttore amministrativo

Per l'anno 2024 è prevista la seguente cessazione per collocamento a riposo per raggiungimento dei limiti di età:

ANNO 2024		
Settore 4° Servizio patrimonio e manutenzioni - Protezione civile	Cat. C/C6	Istruttore tecnico

Nell'anno 2025, sulla base dei dati in possesso dell'ufficio, non sono previste cessazioni per collocamento a riposo per raggiungimento dei limiti di età.

#### c. Stima dell'evoluzione dei bisogni

Preliminarmente, si dà atto con determinazione n. 270 del 02.05.2023 sono stati approvati i verbali e la graduatoria definitiva relativamente alla procedura concorsuale per l'assunzione di n. 2 istruttori tecnici ex cat. C (ora Area degli Istruttori), da assegnare al Settore 4° Lavori Pubblici e Ambiente, prevista nel PIAO 2022-2024, annualità 2022.

Si dà inoltre atto che è in corso la procedura di mobilità volontaria per l'assunzione per l'anno 2023 di un istruttore amministrativo ex cat. C (ora Area degli Istruttori), a tempo pieno e indeterminato per il Settore 1° Servizi Demografici, già prevista nel PIAO 2023/2025, annualità 2023, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 07.03.2023.

Alla luce della rideterminazione della capacità assunzionale in base al rendiconto dell'anno 2022 (v. sez. a.1 "Calcolo del valore soglia ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e del DPCM 17 marzo 2020"), la presente sottosezione del PIAO 2023/2025 recante il Piano triennale dei fabbisogni del personale è aggiornata nei seguenti termini:

- si conferma l'assunzione già prevista per l'anno 2023 di n. 1 istruttore amministrativo contabile, ex categoria C, ora Area degli Istruttori, a tempo pieno e indeterminato, per il Settore 1° Servizi Demografici, per la quale è in corso di svolgimento la procedura di mobilità volontaria;
- non si conferma l'assunzione per l'anno 2023 di n. 1 Specialista in attività amministrative e contabili, Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, a tempo pieno e indeterminato, per il Settore 1° Servizi Demografici.

Si conferma inoltre l'assunzione di n. 2 istruttori tecnici, ex categoria C, ora Area degli Istruttori, a tempo pieno (36 ore settimanali) e indeterminato per il Settore 4° - Lavori Pubblici e Ambiente, già prevista nell'anno 2022 nel PIAO 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 163 del 06.10.2022.

L'Amministrazione si riserva la possibilità di modificare in corso d'anno la presente sezione del PIAO 2023/2025, qualora si verificassero situazioni nuove e non prevedibili.

Si precisa che le assunzioni previste trovano copertura nel bilancio di previsione 2023-2025 essendo in parte finanziate dalle cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2023 ed essendo state stanziato le ulteriori somme necessarie.

Per gli anni 2024 e 2025 non sono attualmente previste assunzioni. L'Amministrazione si riserva di coprire eventuali posti che si renderanno vacanti compatibilmente con il limite di spesa imposto dalla normativa.

### 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategie di copertura del fabbisogno.

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

L'Amministrazione si riserva di valutare eventuali procedure di mobilità interna in sede di riorganizzazione degli uffici, con eventuale modifica dell'organigramma, e con riferimento alla cessazione/assunzione di personale.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti / mobilità volontaria:

E' in corso la procedura di mobilità volontaria per la copertura di n. 1 istruttore amministrativo ex cat. C (ora Area degli Istruttori), a tempo pieno e indeterminato, previsto nel PIAO 2023-2025, annualità 2023, approvato con deliberazione di Giunta n. 27 del 07.03.2023.

Con determinazione n. 270 del 02.05.2023 sono stati approvati i verbali e la graduatoria definitiva relativamente al concorso pubblico per esami per l'assunzione di n. 2 istruttori tecnici, categoria C, a tempo pieno (36 ore settimanali) e indeterminato da assegnare al Settore 4° - Lavori Pubblici e Ambiente, indetto con determinazione n. 803 del 27.12.2022. Dette assunzioni sono state previste nell'anno 2022 del PIAO 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 163 del 06.10.2022.

c) progressioni verticali di carriera:

La previsione di progressioni verticali di carriera potrà essere valutata solo successivamente alla definizione dei necessari criteri previsti dal recente CCNL 2019/2021 e comunque nel rispetto della normativa di settore.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Non è attualmente previsto il ricorso a forme di lavoro flessibile ulteriore rispetto ai nonni vigili.

e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non è prevista la stabilizzazione di personale in servizio a tempo determinato.