

Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O)

Sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024

La presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale del Comune di Asola per il periodo 2022–2024, tenendo conto delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto alle attività e agli obiettivi assegnati alla struttura nei documenti di programmazione.

La prima parte della sezione fotografa la situazione della dotazione di personale al momento dell'adozione del Piano, specificando la dotazione, i profili professionali presenti e la loro assegnazione organizzativa.

La seconda parte individua quali capacità assunzionali ha oggi il Comune nell'ambito del quadro normativo di riferimento, tenendo conto dei limiti previsti e, sulla base delle strategie individuate, modifica la programmazione del personale per il triennio 2022–2024 con particolare riferimento all'anno 2022. Per gli anni 2023–2024 quanto programmato deve essere inteso come dato indicativo tenuto conto che i cambiamenti organizzativi derivanti dalle modifiche nella programmazione di attività ed obiettivi, rese necessarie da cambiamenti esterni, modificheranno inevitabilmente le previsioni attuali.

Dotazione organica al 15 novembre 2022

La dotazione organica, secondo quanto previsto dal quadro normativo, è calcolata dinamicamente in termini di spesa teorica massima tenendo conto:

- della spesa del personale in servizio;
- della spesa derivante dalle assunzioni programmate;
- delle restanti voci di spesa del personale previste dall'art. 1 c. 557 della legge 296/2006

Ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs 165/2001 e sulla base delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale approvate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione pubblicato sulla G.U. del 27/07/2018, con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) viene determinata la dotazione organica espressa, appunto, in termini di spesa, calcolata su base annua, che non può essere superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557.

Il presente programma di fabbisogno del personale rispetta il limite stabilito dall'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come dettagliato nel prospetto di seguito riportato.

L'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 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. Tale maggior spesa, derivante dalle assunzioni aggiuntive effettuate successivamente alla data di entrata in vigore del DM, e precisamente dal 20/04/2020, è quantificata in € 142.210,48 (pari alla spesa per gli oneri diretti e riflessi ed IRAP del personale a tempo indeterminato, escluso il salario accessorio, riferita al personale assunto successivamente al 20/04/2020).

La spesa per personale effettivamente sostenuta con riferimento alla media del triennio 2011-2013 è pari a € 1.645.645,87, detto valore costituisce il limite della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. 296/2006; si riporta la tabella per la verifica del rispetto del limite.

TIPOLOGIA DI SPESA	Previsione di Spesa 2022	previsione 2023	previsione 2024
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.320.234,98	1.333.742,00	1.333.742,00
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (Per gli enti soggetti a sperimentazione ex d.lgs. n. 118/2011)	-		
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	-		
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	-		
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	-		
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	7.500,00	39.000,00	39.000,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000	-		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. n. 267/2000	0,00		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. n. 267/2000	-		
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	-		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	372.279,00	381.395,00	381.395,00
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada			
IRAP	102.577,00	104.536,00 €	104.536,00 €
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	4.500,00	4.500,00	4.500,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	,		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	8.600,00	8.100,00	8.100,00
Totale (A)	1.815.690,98	1.871.273,00	1.871.273,00
TIPOLOGIA DI SPESA	IMPEGNI DI COMPETENZA		
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	-		
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese do personale imputata dall'esercizio precedente (Per gli enti soggetti a sperimentazione ex d.lgs. n. 118/2011)	-		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	30.000,00	30.000,00	30.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	8.600,00	8.100,00	8.100,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate.	-		
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	30.000,00	30.000,00	30.000,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	52.014,06	52.014,06	52.014,06

Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	0,00		
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada	-		
Incentivi per la progettazione	35.000,00	35.000,00	35.000,00
Incentivi per il recupero ICI	0,00		
Diritti di rogito	13.350,00	13.350,00	13.350,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)	-		
Maggiori spese autorizzate – entro il 31 maggio 2010 – ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007	-		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)	-		
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo, nazionale o regionale)	-		
Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del d.l. n. 95/2012	-		
personale assunto con il dm 17 marzo 2020	170.849,46	173.453,46	173.453,46
Totale (B) componenti escluse	339.813,52	341.917,52	341.917,52

VERIFICA RISPETTO DEL LIMITE

	Media 2011-2013 (ovvero rendiconto 2008 per gli enti non soggetti al patto) - Impegni	Previsione 2022	previsione 2023	previsione 2024
Spese macroaggregato 101	1.594.331,95 €	1.695.113,98 €	1.717.237,00 €	1.717.237,00 €
Spese macroaggregato 103	7.333,33 €	10.500,00 €	10.500,00 €	10.500,00 €
Irap macroaggregato 102	93.768,68 €	102.577,00 €	104.536,00 €	104.536,00 €
Altre spese: (reiscrizioni imputate all'esercizio successivo 1) [Per gli enti soggetti a sperimentazione ex d.lgs. n. 118/2011]	44.333,33 €			
Altre spese: da specificare segretario in convenzione		7.500,00 €	39.000,00 €	39.000,00 €
Totale spese di personale (A)	1.739.767,29 €	1.815.690,98 €	1.871.273,00 €	1.871.273,00 €
(-) Componenti escluse (B)	94.121,42 €	339.813,52 €	341.917,52 €	341.917,52 €
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562, legge 296/2006) (A)-(B)	1.645.645,87 €	1.591.684,50 €	1.529.355,48 €	1.529.355,48 €

ORGANICO DEL PERSONALE

L'organico del personale in servizio a tempo indeterminato al quale, ai fini della determinazione della dotazione organica come su specificata, va aggiunto il personale da assumere sulla base della PTFP, è riportato, suddiviso per settore di assegnazione e categoria di inquadramento, nel seguente schema:

AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI

Categoria giuridica	Figura professionale		
		Numero	Dipendenti assegnati
D	Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile	1	[REDACTED]
C	Istruttore Contabile	2	[REDACTED]
C	Istruttore tributi	1	[REDACTED]
C	Istruttore informatico	1	[REDACTED]
C	Istruttore Amministrativo	2	[REDACTED] [REDACTED]

AREA SERVIZI ALLA CITTÀ E URBANISTICA

Categoria giuridica	Figura professionale		
		Numero	Dipendenti assegnati /previsti
D	Istruttore Direttivo Tecnico	2	[REDACTED]
C	Istruttore Tecnico	5	[REDACTED]
B3	Collaboratore Tecnico	2	[REDACTED]
B1	Operatore Tecnico	3	[REDACTED]
A1	Operatore tecnico	1	[REDACTED]

AREA SERVIZI SUAP-URP E RISORSE UMANE

Categoria giuridica	Figura professionale		
		Numero	Dipendenti assegnati /previsti
D	Istruttore Direttivo amministrativo	1	
C	Istruttore Amministrativo-demografici/URP	4	
C	Istruttore amministrativo protocollo	1	
C	Istruttore amministrativo personale	2	
C	Archivista/notificatore	1	

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Categoria giuridica	Figura professionale		
		Numero	Dipendenti assegnati
D	Istruttore Direttivo Amministrativo-Sociali	3	
C	Istruttore Amministrativo-Contabile	2	
C	Istruttore Amministrativo-culturale-museo	2	
C	Educatrice	1	
C	Istruttore Amministrativo biblioteca	1	
B	Collaboratore amministrativo	1	
B	cuoca	1	
A	Ausiliaria asilo	1	

AREA POLIZIA LOCALE

Categoria giuridica	Figura professionale		
		Numero	Dipendenti assegnati
D	Istruttore Direttivo di Polizia Locale	1	
C	Agente di Polizia Locale	5	
B	Collaboratore amministrativo	1	

In riferimento al suddetto organico, si riporta di seguito la sua suddivisione fra i profili professionali presenti specificando che è in atto una revisione dei profili che, tenendo conto del nuovo sistema di classificazione che sarà approvato nel nuovo CCNL, andrà a rivedere quelli esistenti collegandoli alle competenze tecniche e comportamentali necessarie per lo svolgimento di ciascun ruolo, tenendo anche conto dell'ambito organizzativo di assegnazione.

Personale in servizio/previsto suddiviso per profilo professionale

Categoria giuridica	Figura professionale	Numero dipendenti	Note	Totale categoria
D	Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile	3		8
D	Istruttore Direttivo Tecnico	2		
D	Istruttore Direttivo di Polizia Locale	1		
D	Assistente Sociale	2		
C	Istruttore Amministrativo-Contabile	16		30
C	Assistente di Biblioteca-museo	3		
C	Istruttore Tecnico	5	Di cui n. 1 in conservazione del posto e n. 1 da assumere	
C	educatrice	1		
C	Agente di Polizia Locale	5		
B3	Collaboratore Amministrativo	2		
B3	Collaboratore Socio-Assistenziale	1		
B3	Collaboratore Tecnico	2		
B1	Operatore Amministrativo	0		3
B1	Operatore Socio-Assistenziale	0		
B1	Operatore Tecnico	3		
A1	Operatore tecnico	1		2
A1	Assistente asilo nido	1		
	Totale	48		

Capacità assunzionali – quadro normativo

La rilevazione delle esigenze di personale nasce dalla valutazione delle competenze necessarie all'ente per raggiungere le strategie e svolgere con efficacia le proprie attività. L'effettiva programmazione del personale, sulla base delle esigenze rilevate, deve tuttavia tener conto dei limiti alla capacità assunzionale che la normativa vigente introduce e che di seguito si sintetizzano.

L'art. 91 del Testo Unico dell'Ordinamento degli enti locali (D.lgs 267/2000), ai fini della funzionalità e dell'ottimizzazione delle risorse, prevede che gli organi di vertice delle Amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione delle spese di personale.

Il D.Lgs. 165/2001, modificato ed integrato dal D.Lgs. 75/2017, all'art. 6 comma 1 stabilisce che le pubbliche

amministrazioni definiscono l'organizzazione degli uffici in funzione delle finalità indicate nell'art. 1 comma 1, adottando gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti in conformità al piano triennale dei fabbisogni e previa informazione sindacale.

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per il 2022 è pari a € 1.645.645,87 (spesa media di personale sostenuta per il periodo 2011-2013);

Tale parametro deve essere coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. [...] Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Il valore soglia che deve essere rispettato dal Comune di Asola è il seguente:

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	31,00%

Come si evince dal seguente prospetto, il Comune di Asola rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2021 (ultimo consuntivo approvato) e alla media delle entrate correnti del triennio 2019-2021, il rapporto è pari a 19,75% come risultante dalla tabella seguente.

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2019	2020	2021	Media del triennio
Titolo 1	€ 3.526.777,50	€ 3.431.742,95	€ 3.956.966,87	€ 3.638.495,77
Titolo 2	€ 1.186.415,32	€ 2.390.264,32	€ 2.096.395,50	€ 1.891.025,05
Titolo 3	€ 2.162.847,02	€ 1.926.233,25	€ 2.178.441,61	€ 2.089.173,96
Totale entrate correnti	€ 6.876.039,84	€ 7.748.240,52	€ 8.231.803,98	€ 7.618.694,78
FCDE iniziale			€ 259.000,00	
Entrate correnti nette				€ 7.359.694,78

Spesa del personale	
Spesa del personale 2021	€ 1.453.692,92

Incidenza spesa del personale/entrate correnti

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	19,75%
--	--------

Spesa massima del personale teorica

Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	€ 1.987.117,59
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2018	€ 533.424,67

Calcolo incrementi della spesa 2020 - 2025

Spesa del personale 2018	€ 1.606.511,49
--------------------------	----------------

Fascia demografica dell'ente

Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti

Calcolo incrementi annuali massimi rispetto alla spesa 2018

Periodi	Anno	% incremento	Incremento totale	Incremento dell'anno	Resti assunzionali 2015 - 2019	Incremento spesa annuale con resti
Periodo transitorio	2020	9,0%	€ 144.586,03	€ 144.586,03		€ 144.586,03
	2021	16,0%	€ 257.041,84	€ 112.455,80		€ 112.455,80
	2022	19,0%	€ 305.237,18	€ 48.195,34		€ 48.195,34
	2023	21,0%	€ 337.367,41	€ 32.130,23		€ 32.130,23
	2024	22,0%	€ 353.432,53	€ 16.065,11		€ 16.065,11
Totale per verifica				€ 353.432,53		

Valore di verifica	
SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO 2022	1.911.748,67
SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO 2023	1.943.878,89
SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO 2024	1.959.944,00

Rilevazione delle esigenze

La rilevazione delle esigenze di personale per il periodo 2022-2024 è già stata effettuata nei precedenti citati atti di Giunta n. 201 del 17/11/2021 "ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2023-2024 E DEL PIANO ANNUALE ANNO 2022" e n. 154 del 28/09/2022 "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 PIAO, AI SENSI DELL'ART.6 DEL N.80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N.113/2021"

Per la predisposizione di tali atti si era effettuata una puntuale rilevazione delle esigenze di personale di ogni area, considerando:

- gli obiettivi strategici o le attività ordinarie collegate alle esigenze di assunzione rilevate;
- le figure che da inserire nella struttura individuando il corrispondente profilo professionale e le competenze richieste per ogni figura;
- il turnover previsto;

Il precedente PTFP 2022-2024 prevedeva le seguenti assunzioni:

ANNO	N.	FIGURA/PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO previsto dalla normativa
2022	2	<i>Istruttore C1 Agente Polizia Locale</i>	<i>Assunzione a tempo indeterminato e pieno tramite procedura concorsuale/ già avviata</i>
2022	1	<i>Istruttore Tecnico C1</i>	<i>Assunzione a tempo indeterminato e pieno tramite procedura concorsuale/ utilizzo graduatoria concorsuale di altro ente ovvero mobilità.</i>
2023-2024		<i>non sono previste assunzioni</i>	

Con il presente piano si intende prevedere

- l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico, categoria C da assegnare all'Area Servizi alla città e urbanistica, in aggiunta al team dei tecnici, ridotto dalla recente dimissione dal servizio di analoga figura in data 01/11/2022, con diritto alla conservazione del posto e per assenza dovuta a maternità.
- La spesa per dette assunzioni è prevista nel bilancio di previsione 2022-2024.

motivazione della nuova assunzione:

Il Comune di Asola dal 2019 si è caratterizzato per un turn over di personale molto elevato in tutte le Aree, e in particolare nell'area tecnica, in cui la ricerca di personale è stata e risulta ancora particolarmente complessa.

L'analisi del contesto e i recenti scenari nazionali hanno portato alla luce la necessità di disporre di un'area tecnica ben strutturata, ordinata e in grado di rispondere tempestivamente ai bisogni dell'utenza: si pensi ai recenti Piani Nazionali di ripresa resilienza (PNRR), ai Bonus edilizi e bonus facciata, oltre alle normali attività di tutela e conservazione del territorio.

Sulla scorta di quanto sopra affermato, l'Amministrazione Comunale ha ritenuto di provvedere tempestivamente alla creazione di un nuovo posto categoria C nell'area tecnica, in affiancamento alla posizione che rimane vacante, con diritto alla conservazione del posto.

Nel caso la dipendente dimessa, rientrasse nel 2022/2023, l'amministrazione comunale ritiene che, proprio in ragione delle particolari esigenze coincidenti con il maggior impegno richiesto in termini di risorse umane dedicate alle opere pubbliche per l'attuazione dei progetti finanziati a carico del PNRR e dell'incremento delle pratiche edilizie da evadere, il carico di lavoro che ricade nell'area tecnica sia tale da giustificare la presenza di un'ulteriore unità lavorativa (corrispondente all'eventuale rientro della figura dimissionaria). Nel corso del

triennio 2023/2025, se necessario, si provvederà a rideterminare ed eventualmente a ridurre la dotazione, in occasione di eventuali cessazioni del personale attualmente presente in organico.

Considerazioni finali

Nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio 2022/2024 si potrà ragionare di copertura, mediante assunzioni a tempo indeterminato, delle posizioni individuate dall'amministrazione in sostituzione di personale cessato o in via di cessazione ovvero a incremento della dotazione di personale, secondo le necessità dell'ente e compatibilmente con gli spazi di capacità assunzionale concessi dall'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e dal relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020, nonché nel rispetto dei limiti alla spesa di personale vigenti.

L'attivazione di rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro, l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti, entro il limite di euro 11.891,00 previsto per il Comune di Asola.

Condizioni per poter procedere alle assunzioni

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei vincoli e degli adempimenti riportati nella seguente tabella:

Adempimento	Sanzione	Situazione
Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica ed invio alla FFPP tramite Sico	Le PP.AA. che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale "non possono assumere nuovo personale" (art.6 co.6 D.Lgs. 165/2001)	il Piano di Fabbisogno di personale 2022/2024, è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 201 in data 17/11/2021 e trasmesso alla FFPP attraverso Sico.
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazione di soprannumero	Le PP.AA. che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art.33 co.2 D. Lgs. 165/2001)	Effettuata come da Deliberazione n. 201 del 17/11/2021
Adozione da parte delle PP.AA. di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro fra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello delle categorie protette (art.48 D. Lgs. 198/2006)	Effettuata come da Deliberazione n. 200 del 17/11/2021.
Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno del Piano della Performance N.B. L'art.169, co.3- bis, TUEL, specifica che per gli EE.LL. il piano della performance è unificato nel PEG	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e conferire incarichi di consulenza o di collaborazione Comunque denominati" (art.10 co.5, D. Lgs. 150/2009)	Il PEG, che unifica organicamente il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 Del 19/01/2022 e n.15 del 09/02/2022.
Obbligo di contenimento della spesa di personale	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale, comporta il divieto agli enti locali di procedere ad assunzioni di personale, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (co.557 – ter, legge n.296/2006)	Il rispetto di tale obbligo è verificato in sede di approvazione del fabbisogno triennale ed è stato certificato in sede di adozione del rendiconto
Rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.13, legge 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti)	Bilancio di previsione 2022 /2024 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 57 del 22/12/2021. Il rendiconto 2021 è stato approvato con deliberazione consiliare n.10 in data 27/04/2022. Il Bilancio consolidato è stato approvato con deliberazione consiliare numero 36 del 28/09/2022. Tutti i documenti contabili sono stati Inviati alla BDAP entro i termini
Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell' inadempimento	Non ricorre la circostanza

Programmazione del personale

Sulla base degli indirizzi e delle rilevazioni effettuate, si riporta di seguito lo schema relativo alle esigenze di personale per gli anni 2022–2024 rispetto ai profili professionali richiesti.

La tabella contenente i profili professionali programmati per l'assunzione nel periodo 2022–2024, tenendo conto dei risultati della rilevazione delle esigenze e della compatibilità con i limiti alle capacità assunzionali previsti dalla normativa sopra riportata e con le risorse finanziarie disponibili nel bilancio dell'ente, è la seguente:

AREA	cat	PROFILO PROFESSIONALE	2022	2023/2024
			ASSUNZIONE/MOBILITA'/ GRADUATORIA /SCORRIMENTO	
SERVIZI ALLA CITTA' E URBANISTICA	C	ISTRUTTORE TECNICO	1	
TOTALE			1	

SPESA PREVISTA pari ad euro annui 31.191,00 per figura tecnica categoria "C", comprensivo di oneri e IRAP, come da allegato prospetto, al netto del rinnovo contrattuale, valore senza irap 29.237,90.

Il reclutamento del personale sarà effettuato attraverso bando pubblico.

Verifica della spesa potenziale massima con obiettivo anno 2022

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni, in materia di assunzioni è determinata come segue:

	2022	2023	2024
Spesa del personale in servizio, senza irap (+)	1.713.113,98 €	1.737.499,10 €	1.737.499,10 €
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili. (comprehensive di quanto stabilito da leggi speciali e da procedure di stabilizzazione) (+)	198.634,68 €	€ 206.379,79	€ 222.444,90
Spesa potenziale massima (A) (=)	€ € 1.911.748,66	€ 1.943.878,89	€ 1.959.944,00

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

	2022	2023	2024
Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO / procedure attualmente in corso (+)	€ 1.713.113,98	€ 1.737.499,10	€ 1.737.499,10
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Personale in comando in entrata (+)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+) *l'assunzione avrà efficacia dal 2023	€ 0	€ 29.237,90	€ 29.237,90
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Stabilizzazione di Personale a tempo determinato avente diritto	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Assunzioni per mobilità (+)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 1.713.113,98	€ 1.766.737,00	€ 1.766.737,00

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Conclusione

Il presente allegato integra il piano del fabbisogno approvato con delibera di giunta comunale n. 201 del 17/11/2021 e sostituisce l'allegato sezione 3.3 al PIAO approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 154 del 28/09/2022 "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 PIAO, AI SENSI DELL'ART.6 DEL N.80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N.113/2021".