

ALLEGATO I)
alla deliberazione della Giunta comunale n. 69 di data 1 giugno 2023
COMUNE di DRO
(Provincia di Trento)

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
AGGIORNATO 2023 - 2025

PREMESSE E QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO.

Il presente aggiornamento del Piano triennale di Fabbisogno del personale, che sarà allegato al PIAO 2023/2025, viene redatto in conformità nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti ed in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche.

In questo contesto il concetto di "dotazione organica", costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel Piano triennale, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere superata e che deve rispettare il limite previsto dalla normativa vigente.

Richiamati:

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la

neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

In base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 2011, le amministrazioni pubbliche territoriali sono tenute a conformare la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati.

Il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

Tale programmazione, con riferimento alle conseguenti spese, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

A livello locale il programma triennale del fabbisogno di personale viene menzionato dall'art. 96 c. 4 della L.R. 03.05.2018 n. 2.

PARAGRAFO 1. ASSETTO ORGANIZZATIVO.

Si conferma quanto già indicato nel Piano di fabbisogno 2022/2024, approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 123 del 21.07.2022, riportando dunque la tabella di sintesi della dotazione dell'ente come prevista dall'Allegato A al regolamento organico del personale da ultimo approvata con deliberazione consiliare n. 1 di data 23.02.2022, esecutiva.

Allegato A

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE

| Categoria | Posti |
|---------------------|--------------|
| Segretario comunale | 1 |
| A | 4 |
| B | 8 |
| C | 23 |
| D | 4 |
| Totale | 40 |

Modello organizzativo.

La dotazione organica complessiva è stata approvata da ultimo con deliberazione del Consiglio comunale n. 1 del 23.02.2022, mentre il modello organizzativo è stato da ultimo aggiornato con deliberazione della giunta comunale n. 22 di data 16.02.2023.

In particolare, la modifica alla pianta organica recentemente adottata ha riguardato il ripristino della figura professionale di "Assistente amministrativo contabile" presso l'ufficio Tributi e la conseguente messa ad esaurimento della figura professionale di "Collaboratore amministrativo"; tale modifica risulta in linea con le novità organizzative previste dall'Amministrazione che prevedono in particolare l'affidamento alla società in-house Gestione Entrate locali s.r.l. del servizio di riscossione e accertamento delle entrate tributarie.

Rimane invece invariato l'assetto organizzativo principale che prevede:

1 Segretario comunale a tempo pieno,

1 Responsabile del Servizio Segreteria, affari generali, a cui è stata riconosciuta la posizione organizzativa;

1 Responsabile del Servizio Ragioneria e Finanze, a cui è stata riconosciuta la posizione organizzativa;

1 Responsabile del Servizio Tecnico, a cui è stata riconosciuta la posizione organizzativa;

In adeguamento al disegno organizzativo sopra descritto, l'aggiornamento della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023 – 2025 comprenderà, oltre alla spesa per la sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto, la spesa per la copertura dei posti vacanti, con l'assunzione di personale nel corso del periodo, nel rispetto del Protocollo d'intesa per il 2023 e della legge di stabilità provinciale, e compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione.

PARAGRAFO 2. ATTUALE SITUAZIONE DELLA PIANTA ORGANICA

La successiva tabella riassume l'attuale situazione della pianta organica (situazione al 30.04.2023):

| Categoria e posizione economica | PREVISTI IN PIANTA ORGANICA | | | IN SERVIZIO | | | NON DI RUOLO |
|---------------------------------------|--------------------------------|---------------|-----------|----------------|---------------|-----------|-----------------|
| | Tempo pieno | Part- time | Totale | Tempo pieno | Part- time | Totale | Totale |
| A | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 |
| B base | 4 | 2 | 6 | 4 | 2 | 6 | 0 |
| B evoluto | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| C base | 9 | 5 | 14 | 6 | 5 | 12 | 2 |
| C evoluto | 5 | 0 | 5 | 5 | 0 | 5 | 0 |
| D base | 4 | 0 | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 |
| D evoluto | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | 27 | 8 | 35 | 24 | 8 | 33 | 4 |

Come già esplicitato nel programma dei fabbisogni del personale 2022 – 2024, la pianta organica del Comune di Dro dal 2020 ha subito importanti modifiche a seguito di assunzioni e di cessazioni di personale, sia a livello apicale che a livello intermedio.

Nel corso del 2020 – 2021 sono infatti cessati dal servizio il Segretario comunale, il Responsabile del Servizio tecnico, il Responsabile del Servizio Segreteria e Affari generali, il Responsabile del Servizio Ragioneria e Finanze, il capo ufficio biblioteca, attività culturali e progetti speciali, oltre alle cessazioni di personale inquadrato nella figura professionale di Assistente amm.vo/contabile.

Anche la fine dell'anno 2022 e i primi mesi dell'anno corrente sono stati interessati da un notevole turn over di personale:

Dicembre 2022

Nel corso del mese di dicembre 2022 a seguito delle dimissioni dal servizio della dipendente assunta a tempo indeterminato presso l'ufficio Biblioteca, Attività culturali e Progetti speciali si è reso vacante un posto di Assistente bibliotecario, categoria C, livello base, che è stato temporaneamente coperto mediante assunzione a tempo determinato tutt'oggi ancora in corso.

Sempre nel corso del mese di dicembre una dipendente assunta a tempo determinato presso l'ufficio Servizi demografici e Attività economiche ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio, rendendo vacante un posto di Assistente amm.vo/contabile, categoria C, livello base. Il posto è rimasto vacante fino al mese di aprile 2023, quando, a conclusione di apposita procedura concorsuale (già prevista nel programma dei fabbisogni 2022 – 2024), si è provveduto alla copertura definitiva con assunzione a tempo indeterminato.

Gennaio – aprile 2023

Nel mese di gennaio 2023 un dipendente assunto a tempo determinato presso l'ufficio Ragioneria ed Economato ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio, rendendo vacante un posto di Assistente amm.vo/contabile, categoria C, livello base.

Il posto è stato temporaneamente coperto, a partire dal mese di febbraio, mediante assunzione a tempo determinato di un Assistente amm.vo/contabile utilizzando la graduatoria di concorso del Comune di Tenno.

Sempre nel mese di febbraio anche la dipendente assunta a tempo indeterminato presso l'ufficio Tributi comunicava la volontà di dimettersi dal servizio per prendere servizio presso altro ente.

In considerazione dell'imminente cessazione dal servizio della dipendente presso l'ufficio Tributi e della vacanza in organico del posto presso l'ufficio Ragioneria ed Economato, l'Amministrazione comunale ha indetto una procedura concorsuale pubblica per la copertura definitiva di entrambi i posti. Il concorso è in fase di svolgimento e si prevede che possa concludersi entro il mese di maggio 2023.

Come già previsto nel programma dei fabbisogni 2022 – 2024, nel corso del mese di aprile, è stato assunto il Collaboratore bibliotecario presso l'ufficio Biblioteca, Attività culturali e Progetti speciali.

Posti vacanti.

Attualmente risultano dunque vacanti i seguenti posti:

n. 1 Assistente amm.vo/contabile, presso l'ufficio Ragioneria ed economato;

n. 1 Assistente amm.vo/contabile, presso l'ufficio Tributi;

n. 1 Assistente bibliotecario 30 ore settimanali presso l'ufficio Biblioteca, Attività culturali e Progetti speciali;

n. 1 Assistente tecnico 18 ore settimanali presso l'Ufficio Lavori pubblici, cantiere e ambiente.

Risulta inoltre vacante la quota oraria non coperta di due posti di Assistente amm.vo/contabile, previsti a tempo pieno in pianta organica, in quanto al momento coperti con personale in servizio a tempo indeterminato con orario a tempo parziale di 18 ore (di cui uno presso l'Ufficio segreteria, attività sociali e sport ed uno presso l'Ufficio urbanistica, edilizia privata e informatica).

PARAGRAFO 3. CESSAZIONI DAL SERVIZIO, PROGRAMMA NUOVE ASSUNZIONI E MODALITÀ DI FINANZIAMENTO.

Per quanto riguarda il quadro giuridico di riferimento, si rileva che:

1. le modifiche apportate all'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001 hanno comportato il superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle amministrazioni ancorata alla dotazione organica e l'introduzione di un piano riferito al fabbisogno effettivo di personale. In pratica, l'assetto organizzativo viene affidato non più ad uno strumento programmatico, necessariamente statico, ma ad un piano essenzialmente gestionale, di natura dinamica;

2. nel 2023, come per il 2022, sono ammesse assunzioni di personale in virtù dell'articolo 8, comma 3.1 della Lp 27.12.2010 n. 27, come modificato da una serie di norme successive, nel testo attuale che recita:

3.1 Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 8-ter relativamente alle assunzioni di segretari comunali, a decorrere dal 2021, i comuni possono assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019 e secondo quanto previsto da questo articolo.

3.2.1. I comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti possono assumere personale nei limiti e secondo i criteri e le modalità definiti nell'ambito dell'intesa prevista dal comma 3.2, quando ricorre una delle seguenti ipotesi:

a) nell'anno 2019 il comune ha raggiunto un obiettivo di risparmio di spesa sulla missione 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) del bilancio comunale superiore a quello assegnato ai sensi del comma 1 bis, nel limite di tale eccedenza;

b) il comune continua ad aderire volontariamente a una gestione associata o ricostituisce una gestione associata.

3.2.2. Gli enti locali possono comunque assumere personale a tempo indeterminato e determinato a seguito di cessazione dal servizio di personale necessario per l'assolvimento di adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali, o per assicurare lo svolgimento di un servizio pubblico essenziale o di un servizio i cui oneri sono completamente coperti dalle relative entrate tariffarie a condizione che ciò non determini aumenti di imposte, tasse e tributi, o se il relativo onere è interamente sostenuto attraverso finanziamenti provinciali, dello Stato o dell'Unione europea, nella misura consentita dal finanziamento. Sono sempre ammesse le assunzioni obbligatorie a tutela di categorie protette.

3.2.3. Gli enti locali possono assumere personale a tempo determinato per la sostituzione di personale assente che ha diritto alla conservazione del posto o per colmare le frazioni di orario non coperte da personale che ha ottenuto la riduzione dell'orario di servizio, o in caso di comando presso la Provincia o di comando da parte di un comune verso un altro ente con il quale non ha in essere una convenzione di gestione associata.

3.2.2. Gli enti locali possono comunque assumere personale a tempo indeterminato e determinato a seguito di cessazione dal servizio di personale necessario per l'assolvimento di adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali, o per assicurare lo svolgimento di un servizio pubblico essenziale o di un servizio i cui oneri sono completamente coperti dalle relative entrate tariffarie a condizione che ciò non determini aumenti di imposte, tasse e tributi, o se il relativo onere è interamente sostenuto attraverso finanziamenti provinciali, dello Stato o dell'Unione europea, nella misura consentita dal finanziamento. Sono sempre ammesse le assunzioni obbligatorie a tutela di categorie protette.

Con la deliberazione della Giunta provinciale n. 592 di data 16.04.2021 “disciplina per le assunzioni del personale dei comuni per l’anno 2021” all’allegato A punto 1 “Norme per l’assunzione di personale dipendente applicabili a tutti i comuni per l’anno 2021” si è previsto quanto segue: “Per quanto riguarda le assunzioni del personale delle categorie (diverso dalle figure segretarili), la legge di stabilità per l’anno 2021, consente a tutti i comuni di assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019 (indipendentemente dal fatto che si tratti di spesa a carico della Missione 1 o di altre Missioni del bilancio).”; di seguito la deliberazione n. 592 entra nel dettaglio del sistema di calcolo.

Il Protocollo di finanza locale per l’anno 2023 ha stabilito che viene confermata la disciplina in materia di personale come introdotta dal Protocollo di finanza locale 2022 e come disciplinata dalle deliberazioni della Giunta provinciale n. 592 dd 16.04.2021 e n. 1503 dd 10.09.2021.

Ne deriva che anche per il 2023 trova applicazione quanto sopra riportato.

Dalle verifiche effettuate dal Segretario comunale, in collaborazione con l’ufficio personale, risulta che la spesa per il personale prevista per l’esercizio 2023, sia inferiore alla spesa per il personale dell’anno 2019; pertanto il Comune può procedere a nuove assunzioni, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, nel limite della spesa sostenuta nel corso del 2019.

| RAFFRONTO SPESA DOTAZIONE EFFETTIVA E FABBISOGNO POTENZIALE | | |
|--|--------------------------------|--|
| | Assestato anno 2019 | Fabbisogno potenziale anno 2023 |
| Totale | 1.380.210,28* | 1.378.033,75* |

*spesa calcolata sulla base dei criteri stabiliti dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 592 del 16.04.2021.

Cessazioni previste nel corso dell'anno 2023:

Presso l'ufficio Biblioteca, Attività culturali e Progetti speciali risulta vacante un posto di Assistente bibliotecario, categoria C, livello base, il quale deve però essere mantenuto a disposizione per l'eventuale prosecuzione con la titolare del posto dimissionaria, la quale ha diritto alla conservazione del proprio posto durante l'intera durata del periodo di prova presso l'ente di attuale appartenenza.

Ne consegue che, in caso di esercizio del diritto di conservazione del posto, si procederà alla prosecuzione con la ex dipendente del rapporto nella medesima figura professionale di Assistente bibliotecario, categoria C, livello base con rapporto di lavoro di 30 ore settimanali.

Nel caso in cui la ex dipendente non dovesse richiedere la prosecuzione del rapporto di lavoro, il posto diverrà effettivamente vacante e si procederà allora alla sua copertura definitiva mediante gli istituti contrattualmente previsti.

Al momento è prevista solo la cessazione dal servizio per pensionamento del cuoco della scuola materna comunale che dovrà essere sostituito a tempo indeterminato o determinato con gli istituti previsti normativamente.

Assunzioni con contratto a tempo indeterminato previste nel corso dell'anno 2023:

Nel periodo oggetto del presente programma l'Amministrazione prevede di coprire definitivamente i posti attualmente vacanti di:

- n. 2 unità nella figura professionale di Assistente amm.vo/contabile con orario a tempo pieno presso il Servizio Ragioneria e Finanze, per le quali è in corso una procedura concorsuale che si concluderà alla fine del mese di maggio;
- n. 1 unità nella figura professionale di Assistente bibliotecario con orario a tempo parziale di 30 ore settimanali presso l'ufficio Biblioteca, Attività culturali e Progetti speciali, solo a seguito di eventuale rinuncia alla riammissione in servizio della ex dipendente inquadrata nella medesima figura professionale e vincitrice di pubblico concorso presso altro ente;
- n. 1 unità presso la scuola materna del cuoco categoria B livello evoluto. L'Amministrazione valuterà se procedere con una assunzione a tempo determinato o indeterminato.

Cessazioni previste nel corso dell'anno 2024:

Non sono al momento previste cessazioni.

Assunzioni con contratto a tempo indeterminato previste nel corso dell'anno 2024:

Non sono al momento previste assunzioni.

Cessazioni previste nel corso dell'anno 2025:

Non sono al momento previste cessazioni.

Assunzioni con contratto a tempo indeterminato previste nel corso dell'anno 2025:

Non sono al momento previste assunzioni.

Procedure di selezione interne

L'Amministrazione valuterà la possibilità di attivare progressioni verticali al fine di valorizzare le professionalità interne secondo le disposizioni del vigente ordinamento professionale provinciale ed in base ai fondi ed alla eventuale regolamentazione stabilita dalla Provincia Autonoma di Trento.

Rapporti di lavoro a tempo parziale.

L'Amministrazione valuta annualmente le richieste di trasformazioni temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, garantendo il rispetto del limite minimo del 15% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno.

Per il triennio 2023/2025 non sono al momento previste trasformazioni temporanee da tempo pieno a tempo parziale e da tempo parziale a tempo pieno.

Reclutamento personale

2023/2025: concorso pubblico, mobilità, assunzione da graduatorie concorsuali di altri enti.