



Comune di Villanuova sul Clisi Provincia di Brescia

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE e PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

I. Verifica andamento dinamiche retributive

L'attuazione del presente Programma del fabbisogno di personale rispetta:

i limiti di spesa complessiva di cui all'art. 1, comma 557 Legge 296/2006 così come modificato dall'art. 14 comma 7 del D.L. 78/2010;

il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio di cui all'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114;

la capacità assunzionale di cui all'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 e di cui all'art. 7, comma 2 bis del D.L. 14/2017 convertito con modificazioni nella Legge n. 48/2017;

i limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4bis del D.L. 90/2014;

il conseguimento di saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali;

la verifica dei nuovi limiti alla spesa di personale degli Enti Locali inseriti con l'art. 7 comma 1 del DM 17/03/2020, attuativo della riforma della capacità assunzionale dei Comuni disciplinata dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019.

Ad oggi, il comune rispetta tutti i vincoli sopra elencati.

Il presente Programma del fabbisogno risponde alle esigenze programmatiche di superare le criticità rilevate nell'attuale modello organizzativo attraverso le seguenti scelte:

1. il Settore Servizi Demografici, collocamento a riposo dal 01/01/2022 di un Istruttore Direttivo Cat. D e avvenuta interruzione di rapporto per mobilità volontaria con Istruttore Amministrativo Cat. C, è già stato destinatario nel corso del 2021 di un processo di riorganizzazione, che ha visto concludersi n. 2 assunzioni con contratto a tempo indeterminato di Istruttori Amministrativi Cat. C a tempo parziale 30/36 ore settimanali;
2. nel Settore Servizi Finanziari, collocamento a riposo dal 01/01/2022 di Istruttore Contabile Cat. C, è già stato destinatario nel corso del 2022 di un processo di riorganizzazione, che

ha visto concludersi n. 1 assunzione con contratto a tempo pieno ed indeterminato di Istruttore Direttivo Cat.D. A decorrere dal 01/09/2023 collocamento a riposto di Istruttore Contabile Cat.C, programmata l'assunzione di un istruttore contabile cat.C;

3. nel Settore Servizi Tecnici, collocamento a riposo dal 01/07/2022 di Esecutore Cat. B, sono programmate le seguenti procedure:
 - ricorso all'appalto di servizio per le manutenzioni esterne, per poter disporre di un servizio di pronto-intervento con personale e mezzi adeguati alle necessità presenti;
 - assunzione di n. 2 operai a tempo pieno ed indeterminato cat. B3;
 - a seguito di licenziamento volontario di un dipendente Cat. D, responsabile di area, dal 01/01/2023 assunzione a tempo determinato e parziale di un tecnico a norma dell'art. 110 co. 1 del TUEL;
4. mantenimento dell'aggregazione della funzione della Polizia Locale, per poter disporre di un servizio più esteso e con le competenze di un Comando di Polizia Locale;

II. Rispetto delle linee di indirizzo per la predisposizione del Programma del fabbisogno e del Piano Occupazionale

Il presente Programma del fabbisogno è redatto in conformità alle *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*, approvate con Decreto del Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione 8 maggio 2018, pubblicato sulla GU 173 del 27.07.2018.

I principi cardine delle richiamate *Linee di indirizzo ministeriali*, redatte ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come inserito dall'art. 4 comma 3 del D.Lgs. 75/2017, che il presente Programma del fabbisogno rispetta ed applica sono:

- coerenza dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;
- coerenza con il "ciclo della performance", declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del D.Lgs. 150/2009;
- rispetto dei vincoli finanziari;
- potenziamento delle funzioni istituzionali e di *core business* piuttosto che di quelle di supporto o di back office.

Secondo le richiamate *Linee di indirizzo ministeriali*, il Programma Triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP) diviene fulcro degli assetti organizzativi, sostituendo la "dotazione organica".

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, introduce elementi

significativi tesia realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

La dotazione organica diventa un valore finanziario e si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale: la nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Essa, di fatto, individua la dotazione di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. 95/2012 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione: tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento. Nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:

- a. potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- b. dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano.

III. Contenimento delle spese di personale

Il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio di cui all'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114 è verificato nell' ALLEGATO C alla deliberazione di approvazione del presente Fabbisogno del Personale e Piano Occupazionale dell'esercizio 2023.

IV. Rapporti di lavoro flessibile

I limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4bis del D.L. 90/2014 sono rispettati con delibera di Giunta Comunale n. 78 del 08.09.2022, si è provveduto a definire il limite di spesa per il lavoro flessibile. Tale limite era stato fissato in euro 32.529,27.

Il limite è stato calcolato comprendendo nei rapporti di lavoro flessibile:

- rapporti di lavoro a tempo determinato;
- conferimento di incarichi esterni ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, scelti tramite procedura selettiva e con stipula di apposito contratto;
- contratti di formazione lavoro (CFL) fino al maturare del diritto all'inserimento in ruolo.

Il residuo disponibile per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 può essere riservato a esigenze straordinarie non preventivabili che si verifichino in corso d'anno.

V. – Riorganizzazione della struttura

La programmazione delle assunzioni è strettamente connessa alla riorganizzazione della struttura, ai fini dell'armonizzazione dei bisogni permanenti dell'Amministrazione Comunale e in qualità di strumento attuativo dell'intera pianificazione; il D.Lgs. 165/2001 stabilisce infatti che l'organizzazione e la disciplina degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la consistenza e la variazione delle stesse, sono stabilite dagli Enti previa verifica dei limiti effettivi dei fabbisogni.

La riorganizzazione della struttura programmata per il triennio 2022/2024 è volta a ottemperare alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 165/2001, che disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e impiego alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, con la finalità di:

- a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
- b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
- c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato.

Ai sensi dell'art. 2 del citato D.L. 165/2001, l'Amministrazione Comunale ha definito le linee fondamentali di organizzazione degli uffici. La riorganizzazione è ispirata ai seguenti criteri:

- funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità e di ampia flessibilità;
- armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea.

Secondo le richiamate *Linee di indirizzo ministeriali*, in ottemperanza all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001:

Principio guida del PTFP è il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e dell'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il legislatore è più volte intervenuto in materia richiamando criteri basilari con riferimento

all'organizzazione delle amministrazioni pubbliche. Tali criteri, desumibili dalle misure già previste all'articolo 2, comma 10, del

d.l. 95/2012, indirizzano verso:

- a) concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni;
- b) riorganizzazione degli uffici con funzioni ispettive e di controllo;
- c) unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali, compresa la gestione del personale e dei servizi comuni;
- d) conclusione di appositi accordi tra amministrazioni per l'esercizio unitario delle funzioni.

Nell'ambito del medesimo principio guida, l'Ente cura l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

VI. Proposta Piano Occupazionale

La proposta operativa per i fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 è in coerenza con le linee programmatiche di mandato per la parte incidente sull'organizzazione dei servizi.

Valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 16 e 17, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale e considerato che strategico nella programmazione dell'Ente e nella gestione dei servizi pubblici locali è il quadro delle risorse umane e quindi saper leggere la propria struttura organizzativa al fine di determinare obiettivi congruenti diventa una necessità irrinunciabile al fine di assicurare l'efficienza, l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa, diseguito è riportata la proiezione del personale per il triennio 2023-2025, con applicazione del criterio che prevede per i lavoratori a tempo indeterminato part-time che il computo avvenga per la quota di orario effettivamente svolto, in riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva di settore (Direttiva Presidenza Consiglio Ministri 1/2019):

Dipendenti all'31.12.2022	tempo pieno	part-time	percentuale part-time	computo part-time	Totale 2022
in organico	12	4			
assunzioni a tempo indeterminato	0	0			
collocamenti a riposo	1	0			
Totali	11	4	305,54/400	3,05	14,05

<i>Dipendenti all'01.01.2023</i>	<i>tempo pieno</i>	<i>part-time</i>	<i>percentuale part-time</i>	<i>computo part-time</i>	<i>Totale 2023</i>
in organico	11	4			
assunzioni a tempo indeterminato	0	0			
collocamenti a riposo	0	0			
Totali	11	4	305,54/400	3,05	14,05

<i>Dipendenti all'01.01.2024</i>	<i>tempo pieno</i>	<i>part-time</i>	<i>percentuale part-time</i>	<i>computo part-time</i>	<i>Totale 2024</i>
in organico	11	4			
assunzioni a tempo indeterminato	3	0			
collocamenti a riposo	1	0			
Totali	13	4	305,54/400	3,05	16,05

<i>Dipendenti all'01.01.2025</i>	<i>tempo pieno</i>	<i>part-time</i>	<i>percentuale part-time</i>	<i>computo part-time</i>	<i>Totale 2025</i>
in organico	13	4			
assunzioni a tempo indeterminato	0	0			
collocamenti a riposo	0	0			
Totali	13	4	305,54/400	3,05	16,05

PIANO OCCUPAZIONALE

AREA AFFARI GENERALI									
categoria	profilo	TEMPO INDETERMINATO				LAVORO FLESSIBILE			
		MV	C	ACC. GRAD.	Rtp	TD	110	CFL	TIROC.
P.O.	Responsabile								
D	Istruttore Direttivo								
C1	Istruttore								
B3	Collaboratore								
B1	Esecutore								
AREA INTERVENTI TERRITORIALI									
categoria	profilo	TEMPO INDETERMINATO				LAVORO FLESSIBILE			
		MV	C	ACC. GRAD.	Rtp	TD	110	CFL	TIROC.
P.O.	Responsabile								
D	Istruttore Direttivo								
C1	Istruttore								
B3	Collaboratore		2						
B1	Esecutore								
AREA FINANZIARIA									
categoria	profilo	TEMPO INDETERMINATO				LAVORO FLESSIBILE			
		MV	C	ACC. GRAD.	Rtp	TD	110	CFL	TIROC.
P.O.	Responsabile								
D	Istruttore Direttivo								
C1	Istruttore		1						
B3	Collaboratore								
B1	Esecutore								
AREA SERVIZI SOCIALI									
categoria	profilo	TEMPO INDETERMINATO				LAVORO FLESSIBILE			
		MV	C	ACC. GRAD.	Rtp	TD	110	CFL	TIROC.
P.O.	Responsabile								
D	Istruttore Direttivo								
C1	Istruttore								
B3	Collaboratore								
B1	Esecutore								

COMANDO POLIZIA LOCALE									
categoria	profilo	TEMPO INDETERMINATO				LAVORO FLESSIBILE			
		MV	C	ACC. GRAD.	Rtp	TD	110	CFL	TIROC
P.O.	Responsabile	in convenzione con Aggregazione Polizia Locale Valle Sabbia							
D	Istruttore Direttivo								
C1	Istruttore								
B3	Collaboratore								
B1	Esecutore								
Legenda:									
MV	C	ACC. GRAD.	Rtp	TD	110	CFL	TIROC.		
MOBILITA' VOLONTARIA	CONCORSO	ACCORDO PER ACCESSO GRADUATORIE ALTRI ENTI	RIENTRO A TEMPO PIENO	TEMPO DETERMINATO	INCARICO FUORI DOTAZIONE ORGANICA	CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO	TIROCINI EXTRA CURRICULARI		