



# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2023-2025

SEZIONE 3 -  
“ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO”

SOTTOSEZIONE 3.3 -  
“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (P.T.F.P.)”

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p style="text-align: center;"><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022</b></p> <p>TOTALE: n. 31 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 31 a tempo indeterminato</li><li>nessuna a tempo determinato</li><li>n. 28 a tempo pieno</li><li>n. 3 a tempo parziale</li></ul>
	<p style="text-align: center;"><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NEI PROFILI DI INQUADRAMENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 6 unità di personale appartenenti all'area dei <b>funzionari</b> <i>così articolate:</i><ul style="list-style-type: none"><li>n. 1 con profilo di funzionario tecnico</li><li>n. 5 con profilo di funzionario amministrativo</li></ul></li><li>n. 13 unità di personale appartenenti all'area degli <b>istruttori</b> <i>così articolate:</i><ul style="list-style-type: none"><li>n. 4 con profilo di istruttore tecnico</li><li>n. 6 con profilo di istruttore amministrativo (n. 1 posto vacante)</li><li>n. 3 con profilo di agente di Polizia locale</li></ul></li><li>n. 11 unità di personale appartenenti all'area dei <b>operatori esperti</b> <i>così articolate:</i><ul style="list-style-type: none"><li>n. 7 con profilo di collaboratore tecnico</li><li>n. 2 con profilo di collaboratore amministrativo</li><li>n. 2 con profilo di ausiliario socio-assistenziale</li></ul></li><li>n. 1 unità di personale appartenenti all'area dei <b>operatori</b></li></ul>

	<p><i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di operatore amministrativo</p>
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p style="text-align: center;"><b>Verifica della capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</b></p> <p>Le valutazioni e i calcoli di seguito riportati aggiornano quelli contenuti nell'apposita sezione del Documento unico di programmazione semplificata (DUPS) relativo al triennio 2023-2025, risultando aggiornati ai contenuti del rendiconto relativo all'anno 2022.</p> <p>Va precisato che:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- secondo l'impostazione definita dal d.lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;</li><li>- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla l. n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;</li><li>- la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 predisposta dagli uffici competenti, sulla base delle indicazioni fornite dai singoli Responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:<ul style="list-style-type: none"><li>a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;</li><li>b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;</li><li>c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;</li></ul></li></ul> <p>Il Comune di Gardone Riviera, ai sensi dell'art. 2 del d.m. 17.03.2020, presenta entrate correnti medie nette, relativamente agli ultimi tre rendiconti approvati, pari a 6.711.978,07 euro. La spesa di personale relativa all'ultimo rendiconto approvato (2022) risulta pari a 1.257.282,15 euro. La spesa di personale relativa all'anno 2018 risulta pari a 1.131.930,77 euro.</p>

Il valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 del d.m. 17.03.2020, cui occorre attenersi in relazione a ciascuna delle annualità 2023, 2024 e 2025, è del 27,6% delle entrate correnti, da calcolarsi nell'importo di euro 1.852.505,95.

Il Comune di Gardone Riviera presenta quindi oggi una spesa per il personale (calcolata in relazione all'ultimo rendiconto approvato, relativo al 2022) pari al 18,73 per cento rispetto alla media delle entrate correnti del triennio 2020-2022, inferiore dunque al valore del 27,6 per cento, previsto dall'art. 4 del sopra menzionato d.m. 17.03.2020.

Alla luce di quanto appena evidenziato, di potersi avvalere delle facoltà assunzionali di cui all'art. 5 del d.m. 17.03.2020 di cui sopra, essendo l'aliquota di spesa corrente dedicata al personale inferiore rispetto al valore soglia individuata dalla Tabella 1 di cui all'art. 4 del medesimo testo normativo.

Dunque, ai sensi dell'art. 5 del d.m. 17.03.2020, il limite di spesa per il personale per ciascuna delle annualità 2023 e 2024 è così individuata:

- per l'anno 2023, 1.460.190,69 euro pari al 29% della spesa del personale 2018;
- per l'anno 2024, 1.471.510,00 euro pari al 30% della spesa del personale 2018;
- dall'anno 2025 non è più previsto il limite sulla spesa del personale 2018.

Da quanto sopra si evince che il limite di spesa per il personale da applicare per le annualità 2023 e 2024 sarà dunque da individuarsi alla luce della tabella da ultimo riportata, stante il fatto che i limiti di cui all'art. 5 del d.m. 17.03.2020 risultano inferiori al limite previsto dall'art. 4 del medesimo decreto.

Si soggiunge, peraltro, che sarebbe possibile derogare ai limiti di spesa per il personale imposti dall'art. 5, co. 1, del d.m. 17.03.2020, fermo restando il limite di spesa previsto dall'art. 4 del medesimo decreto, qualora l'ente non abbia utilizzato tutte le facoltà assunzionali concesse dall'ordinamento in relazione alle annualità 2015-2019, ai sensi dell'art. 5, co. 2, del decreto citato.

Tuttavia, non risulta necessario ricorrere alla deroga di cui all'art. 5, co. 2, del d.m. 17.03.2020, atteso che il

limite di cui all'art. 5, co. 1, risulta già di ampia capienza rispetto alle necessità assunzionali dell'ente e quindi non sussiste la necessità di verificare la possibilità di ampliamento del medesimo tetto attraverso il ricorso alle facoltà assunzionali degli anni 2015-2019 non utilizzate.

In relazione al lavoro flessibile, viene in rilievo l'art. 9, co. 28, d.l. n. 78/2010, secondo cui tale voce di spesa del personale non può superare il corrispondente importo speso nell'anno 2009. L'ente conterrà quindi la spesa per il lavoro flessibile, ai sensi della normativa citata, entro il limite fissato dal totale a ciò destinato nel corso dell'anno 2009, corrispondente a 50.531,15.

Sulla base di quanto sin qui considerato e alla luce delle esigenze dell'ente, risultante da un confronto tra i Responsabili delle aree organizzative dell'ente, si stima una maggior spesa per assunzioni rispetto alla più recente pianificazione del fabbisogno di personale, approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 135 del 13.12.2021 e successivamente modificata con deliberazioni giuntali nn. 102 del 8.09.2022 e 119 del 13.10.2022, per una spesa complessiva (di cui al Macro aggregato 01 del bilancio, oltre la quota a carico dell'ente per la convenzione di segreteria) di euro 1.371.979,18 per l'anno 2023, 1.355.214,74 per l'anno 2024 e 1.357.414,74 per l'anno 2025, inferiore alla spesa potenziale massima, così come sopra già calcolata. Il dettaglio degli andamenti occupazioni e del piano di assunzioni è dettagliato nelle seguenti sottosezioni.

Va infine rilevato che occorre altresì rispettare il limite previsto dall'art. 1, co. 557-quater, l. 296/2006, secondo cui la spesa per il personale non può mai superare il corrispondente importo medio relativo alle annualità 2011-2013, quantificato in euro 1.151.616,02.

Il calcolo dei componenti assoggettati al limite di spesa ai sensi della richiamata norma, in relazione all'anno 2023 e seguenti risulta pari nel massimo a euro 1.086.124,68, come risulta dall'allegato prospetto.

Si precisa che dal totale appena indicato in relazione alla annualità 2023 è stata computata la deduzione di euro 121.705,87 pari alla maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa di personale riferita all'annualità 2018, ai sensi dell'art. 7, co. 1, del d.m. del 17 marzo 2020. Tale norma, in altri termini, esclude dall'applicazione del tetto di spesa riferito al triennio 2011-2013 gli aumenti di spesa del personale per

assunzioni a tempo indeterminato realizzati nel rispetto degli artt. 4 e 5 del citato decreto ministeriale. L'applicazione della suddetta deduzione comporta un contenimento dell'importo rilevante ai sensi del predetto art. 1, co. 557-quater, pari almeno a euro 121.705,87, come risulta dal prospetto allegato al presente documento, tale da garantire un margine di spesa ancora sostenibile per l'anno 2023 e seguenti di almeno 65.491,34.

#### **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, co. 2, del d.lgs. 165/2001, con esito negativo.

#### **Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha 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 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;

Il Comune di Gardone Riviera **non** soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### **Stima del trend delle cessazioni**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: n. 1 funzionario amministrativo assegnato all'Area tributi (attualmente investito dell'incarico di

elevata qualificazione).

### **Stima dell'evoluzione dei fabbisogni**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- si rende necessario procedere alla sostituzione del funzionario amministrativo attualmente investito dell'incarico di elevata qualificazione, in quanto Responsabile dell'Area tributi, in vista del pensionamento previsto per il mese di gennaio 2024: si tratta di una figura connotata da una lunga esperienza nel settore tributario degli enti locali, il cui rimpiazzo richiederà un'unità di personale connotata da adeguata qualificazione (oltreché da opportune capacità gestionali e di coordinamento) alla quale pare opportuno garantire un periodo di affiancamento decorrente dall'ottobre 2023;
- si rende altresì necessario procedere al rafforzamento della dotazione di personale assegnata all'Area economico-finanziaria, onde garantire una miglior operatività a fronte della crescente gravosità degli adempimenti demandati agli uffici interessati;
- si rende infine necessario dotare l'ente di un funzionario di Polizia locale, in quanto l'unica risorsa attualmente in organico risulta non in servizio in quanto sottoposta a distacco sindacale;

Si ritiene, quindi, di procedere al rafforzamento della dotazione di personale dell'ente nei termini seguenti:

- n. 1 funzionario amministrativo da assumere con decorrenza 1.10.2023 e da assegnare all'Area tributi;
- n. 1 istruttore amministrativo a tempo parziale (18 ore) da assumere con decorrenza 1.06.2023 e da assegnare all'Area economico finanziaria;
- n. 1 funzionario di Polizia locale, già previsto con deliberazione di Giunta comunale n. 119 del 13.10.2022, che ha modificato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024;

A tali necessità assunzionali si somma quella relativa a n. 1 istruttore amministrativo, derivante dalla cessazione del rapporto di lavoro intercorrente con una dipendente comunale assunta in data 16.11.2022, di cui si è dato conto sia nella sezione 3.3.1 sopra riportata sia nell'allegato 3.1.B, al fine di ripristinare l'opportuna funzionalità dell'Area degli affari generali.

Sottosezione 3.3 - “Piano triennale dei fabbisogni di personale (P.T.F.P.)” del P.I.A.O. 2023-2025

---

	<p>Si autorizzano sin d’ora gli organi gestionali a procedere alla copertura dei posti previsti dal presente Piano integrato di attività e organizzazione che dovessero rendersi vacanti per qualsiasi ragione, secondo le modalità indicate nella seguente sezione 3.3.3.</p> <p style="text-align: center;"><b>Certificazioni del Revisore dei conti</b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l’accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l’asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio <i>ex art. 33, co. 2, del d.l. 34/2019</i>, ottenendone parere positivo con verbale n. 11 del 27.06.2023, pervenuto a questo ente in pari data e acclarato al prot. n. 6306/2023.</p>
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	Per far fronte alle esigenze assunzionali individuate nella soprastante sezione 3.3.2 si intende procedere tramite concorso pubblico ovvero scorrimento di graduatoria di altro ente ovvero mobilità interna o esterna di personale ovvero mediante progressione tra le aree, ai sensi di quanto previsto dalla normativa e dagli artt. 13 e 15 del vigente contratto collettivo nazionale, sottoscritto in data 16.11.2022.
3.3.4 Formazione del personale	Per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all’interno del PIAO, così come stabilito nell’art. 6, co. 3 e 4, del d.m. 132/2022.