



ALLEGATO 12 AL PIAO

**Città di CANNETO SULL'OGLIO**  
**Provincia di Mantova**

## **ESTRATTO DUP**

**(approvato con Delibera di Consiglio n. 6/2023)**

**Relativo al dettaglio rispetto alla normativa in materia di  
dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni**

## 4 – Gestione delle risorse umane

### Personale

Personale in servizio al 31/12/2022 (anno precedente l'esercizio in corso)

dati al 31/12/2022

Categoria		Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie (Tempo determinato)
Cat. D		3	3	
Cat. C		9	9 (*)	
Cat. B	con accesso in B.3	1	1	
	con accesso in B.1	3	3 (**)	
Cat. A				
<b>TOTALE</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>0</b>

(\*) di cui 2 part-time a 24 ore/sett. su 36 + 1 part-time a 30 ore/sett. su 36

(\*\*) di cui 1 part-time a 30 ore/sett. su 36 a copertura quota disabili

Numero dipendenti in servizio al 31/12/2022

**16**

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio

Anno di riferimento	Dipendenti al 31/12	Spesa di personale	Spesa corrente	Incidenza % spesa personale/spesa corrente
anno precedente <b>2021</b>	16	€ 661.312,94 (*)	€ 3.070.048,06	21,54%
anno precedente <b>2020</b>	16	€ 652.976,70	€ 3.062.796,40	21,32%
anno precedente <b>2019</b>	18	€ 704.435,69	€ 3.017.052,41	23,35%
anno precedente <b>2018</b>	21	€ 813.791,89	€ 3.126.333,01	26,03%
anno precedente <b>2017</b>	20	€ 818.592,02	€ 3.062.893,69	26,73%

(\*) **Nota:** con il Riaccertamento ordinario al 31/12/2021 i residui riferiti al trattamento accessorio non pagati sono confluiti nell' F.P.V. dell'anno successivo. Per riallineare i dati del 2021 con la spesa di personale degli anni precedenti l'importo da consuntivo viene integrato con i residui del 2020 (€ 81.605,39) già re-imputati sul 2021 e nuovamente re-imputati sul 2022.



## Programmazione triennale del fabbisogno di personale

### L'evoluzione dell'assetto del personale

In premessa si ritiene necessario che si sia consapevoli della circostanza che le scelte organizzative afferenti la dotazione organica del personale non possono che essere il frutto di processi che hanno portato ad un cambiamento del ruolo e delle funzioni gestite direttamente dall'ente locale: da soggetto che, fino a pochi anni fa, era primariamente gestore ed erogatore diretto di servizi alla comunità locale, ora siamo di fronte ad un ente che è prevalentemente chiamato a programmare, affidare a soggetti esterni e controllare l'erogazione dei servizi alla propria collettività. Questa evoluzione comporta una diminuzione del personale che svolge attività di tipo operativo a favore di personale che ha funzioni più complesse.

Per questo, anche alla luce dell'interruzione anzitempo dell'accordo di GAO con il Comune di Acquanegra su Chiese, l'Amministrazione ha provveduto all'individuazione ed assunzione di figure di adeguata professionalità e competenza in grado di affrontare con sufficiente autonomia qualificate funzioni operative e di coordinamento. A completamento di tale processo riorganizzativo, sono previste due assunzioni per l'area tecnica, una figura direttiva a tempo indeterminato ed una figura di categoria C a tempo determinato.

### Il modello organizzativo e le risorse umane disponibili

Una rinnovata struttura organizzativa del Comune è l'auspicato risultato di un processo di riorganizzazione avviato lo scorso anno che, tuttavia, ha scontato il ritardo generato dall'emergenza sanitaria, la quale ha influito non solo sui programmati tempi di intervento ma anche sulla ridefinizione delle priorità operative.

Tuttavia, proprio in ragione delle prime iniziative assunte da questa amministrazione in tema di riorganizzazione degli uffici e delle funzioni, è stato possibile dare una sollecita ed efficace soluzione alle imprevedute priorità operative seguite all'evento pandemico ancora in corso.

Permane l'obiettivo di cogliere l'occasione del sostanziale ricambio generazionale registrato in questi anni per rendere più efficiente il funzionamento degli uffici tramite la razionalizzazione e lo snellimento delle strutture burocratiche e amministrative, anche attraverso l'accorpamento di funzioni ed uffici, migliorando la collaborazione trasversale tra gli stessi, semplificandone la gerarchia al fine di favorire una più rapida realizzazione degli obiettivi di mandato.

Ulteriori innovazioni alla luce delle quali formulare analisi e valutazioni in merito alla riorganizzazione del personale, sono la progressiva esternalizzazione di alcune funzioni e servizi, si pensi in particolare alla costituzione dell'Azienda Speciale per il Sociale, ad un nuovo modello di gestione dell'Asilo Nido, all'esternalizzazione di alcune funzioni ed attività proprie della riscossione dei tributi e gestione del servizio di raccolta rifiuti. Mutazioni queste che unite alle dinamiche demografiche ed economiche del paese hanno, appunto, suggerito alcune delle innovazioni di organigramma realizzate.

Siamo certi che nel corso del prossimo triennio, pur mantenendo inalterati i principi che hanno ispirato la riorganizzazione introdotta, l'Amministrazione sarà chiamata ad ulteriori modifiche della struttura stessa, e questo in ragione della complessità della materia, delle molteplici variabili che si devono considerare, della naturale evoluzione dei rapporti tra Enti, e con i soggetti erogatori dei servizi esternalizzati. Siamo quindi convinti che la riorganizzazione dell'Ente sia un obiettivo prioritario che richiederà tempo, affinamenti e correzioni in quanto siamo consapevoli che nessuno può ritenere sia facile trovare soluzione a problemi complessi. Siamo altresì convinti che una mirata ed incisiva azione amministrativa in questo campo, malgrado le difficoltà contingenti, vada con forza sostenuta. Per questo l'attenzione dell'Amministrazione sarà costante e volta alla ricerca della massima collaborazione con la struttura dirigenziale e con i dipendenti, al fine di attuare una soluzione rispondente alle esigenze dell'Ente ed alle specifiche competenze dell'organico.

La riorganizzazione di questi anni dovrà quindi tra le altre cose perseguire:

- la valorizzazione delle figure apicali chiamate a coordinare poche e strategiche macroaree che permettano una gestione trasversale di problematiche complesse ed accrescano la



conoscenza di saperi interdisciplinari necessari alla gestione dei servizi in seno ad un Ente di limitate dimensioni;

- dare maggiore impulso alla comunicazione da, e verso, i cittadini anche con il proposito di promuovere l'utilizzo delle nuove tecnologie che, in questo settore, hanno introdotto profonde innovazioni;
- potenziare le politiche del welfare "sfruttando" le nuove possibilità offerte da ASPA e cercando di dare risposte ai nuovi bisogni che la comunità residente esprime in forza sia dell'invecchiamento sia dell'acclararsi di nuove e preoccupanti fragilità sociali;
- valorizzare la funzione educativa dello sport quale fattore privilegiato per favorire la crescita sociale, culturale, civile e per promuovere l'adozione di corretti stili di vita. Pensato anche come strumento di prevenzione al propagarsi di fenomeni di diffusione di devianze e fragilità nei nostri ragazzi, lo sport troverà il proprio coordinamento istituzionale in sinergia con l'istruzione ed il sociale;
- rafforzare la gestione delle manutenzioni degli immobili e degli impianti di competenza comunale onde garantire interventi tempestivi e risolutivi, individuando competenze e responsabilità chiare in seno ai diversi servizi al fine di consentire una corretta e veloce individuazione delle soluzioni percorribili.

Il legislatore, con norme generali o con interventi annuali (leggi di stabilità), in momenti diversi, ha introdotto taluni vincoli che vanno a limitare la possibilità di manovra nella pianificazione delle risorse umane. Per quanto riguarda il numero di dipendenti, ad esempio, gli organi di vertice della P.A. sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprese le categorie protette. Gli enti soggetti ai vincoli della finanza pubblica devono inoltre ridurre le spese di personale, anche con il contenimento della spesa per il lavoro flessibile, snellire le strutture amministrative, anche con accorpamenti di uffici, e contenere la crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Si tratta di prescrizioni poste dal legislatore per assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

Dal 2020 il quadro normativo per le assunzioni nei comuni è stato completamente rivisto; le disposizioni dettate dal Decreto Legge 30/04/2019 n. 34, convertito in Legge n. 58/2019 e dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del citato D.L. n. 34/2019, vista anche la circolare esplicativa in data 08/06/2020, prevedono che a decorrere dal 20 aprile 2020 le nuove assunzioni sono fattibili solo se sostenibili finanziariamente da adeguate entrate. Non sarà quindi più possibile attivare assunzioni per semplice sostituzione di dipendenti cessati e della relativa spesa senza mettere in relazione tale spesa con l'andamento delle entrate. Si è quindi passati da un concetto di capacità assunzionale non più basata sul turn-over ma sulla sostenibilità finanziaria.

E' doveroso precisare che il D.M. 17/03/2020 non impone nuovi limiti di spesa agli enti cosiddetti virtuosi, tra i quali rientra il nostro Ente, ma quantifica la somma che per quello specifico anno l'Ente può destinare a nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Confermato che per gli enti locali il contenimento della spesa di personale è con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, e pari ad € 797.166,36.

Con il presente Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) si approva il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2023-2024-2025, come di seguito specificato:

## ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

N. POSTI / CATEGORIA	AREA DI ATTIVITA' / SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO TRIENNIO 2023-2025
n. 1 posto cat. C.1 36 ore settimanali	TECNICA	Istruttore tecnico	Selezione pubblica/scorrimento di graduatoria- Assunzione legata all'attuazione dei progetti previsti nel PNRR - termine non oltre il 31/12/2026.
n. 1 posto cat. C1 36 ore settimanali	AMMINISTRATIVA	Istruttore amministrativo	Somministrazione di lavoro - Assunzione dal 01/07/2023 al 30/06/2024. Assunzione necessaria per il potenziamento dei servizi culturali.

Si richiama la normativa di riferimento costituita dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 e dall'art. 36, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001 - come modificato dall'art. 9 del D.Lgs n. 75/2017 - nel quale viene confermato che le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro flessibile solamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

Si precisa che sono escluse dalle limitazioni previste dal citato D.L. n. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico di cui al D.Lgs n. 267/2000 mentre vi rientrano le spese di personale utilizzato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004 con un rapporto di lavoro definito "a scavalco di eccedenza" ovvero oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale.