

3.3 - Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. n. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del D.M. n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del D.L. n.34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della Legge n. 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

La programmazione del fabbisogno triennale di personale 2023/2025 tiene conto dei seguenti atti:

- deliberazione di Consiglio comunale n. 5 del 30/03/2023 ad oggetto “Approvazione DUP 2023-2025”, che contiene gli indirizzi generali per la programmazione triennale del fabbisogno del personale, al fine di rendere la stessa coerente con le previsioni di spesa inserite nel bilancio di previsione 2023-2025;
- deliberazione di Consiglio comunale n. 8 del 30/03/2023 ad oggetto: “Approvazione Bilancio di Previsione 2023-2025”;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 09/08/2023 ad oggetto: “Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025”;

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Alla data del 31/12/2022, il personale alle dipendenze del Comune è pari a 11 unità assunte con contratto a tempo pieno e indeterminato così suddivise:

Lavoratori	categ. D	categ. C	categ. B3	Totale	%
donne	3	2	1	6	54,54
uomini	1	1	3	5	45,46
totali	4	3	4	11	100,00

Nel mese di ottobre 2022 è stato assunto un lavoratore di Cat. D assegnato al Settore 1° Amministrativo – Contabile e precisamente ai Servizi Ragioneria e Tributi.

Inoltre, decorrere dal 01/10/2022 è stato nominato il Segretario Comunale titolare della sede di segreteria singola.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 30/03/2023, l'Ente ha provveduto all'identificazione dei nuovi profili professionali in applicazione di quanto previsto dal CCNL 16/11/2022 come segue:

Profilo Attuale		Nuovo Profilo dal 01/04/2023		Descrizione attività	Requisiti di base per l'accesso	Conoscenze Capacità Responsabilità	N. dipendenti in servizio
CATEGORIA ECONOMICA	DENOMINAZIONE	AREE	DENOMINAZIONE				
Cat. B (da B3 a B8)	Collaboratore Amministrativo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Lavoratori inseriti nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.	Assolvimento obbligo scolastico accompagnato da specifica qualificazione professionale definita sulle base delle specifiche conoscenze richieste al singolo profilo.	Conoscenze per lo svolgimento di attività di natura amministrativa di supporto o per lo svolgimento di attività di tipo operativo e tecnico-manutentivo. Capacità di gestione di relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.	4
	Autista Scuolabus/Operato/Messo		COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - TECNICO - AUTISTA SCUOLABUS				
	Autista Scuolabus/Operato		COLLABORATORE TECNICO - AUTISTA SCUOLABUS				
Cat. C (da C1 a C6)	Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi. Svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Sono chiamati a valutare nei merito i casi concreti, ad interpretare le istruzioni operative individuando le priorità, nonché a rispondere dei risultati nel proprio contesto di lavoro.	Diploma di scuole secondarie di secondo grado ed eventuali altri requisiti previsti dalla legislazione vigente e/o dal regolamento dell'Ente.	Conoscenze teoriche esaurienti e monospecialistiche proprie dell'ambito di attività, con necessità di aggiornamento, conoscenza della lingua inglese e delle applicazioni informatiche più diffuse, conoscenze trasversali con particolare riferimento a quelle digitali. Capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro; capacità di sviluppare relazioni efficaci con i soggetti interni ed esterni.	3
	Agente di polizia locale		AGENTE DI POLIZIA LOCALE				
Cat. D (da D1 a D7)	Istruttore Direttivo Contabile	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO CONTABILE	Lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che, nel rispetto di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative. Hanno competenze gestionali e socio-relazionali adeguate ad affrontare con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità. Sono in grado di cogliere le criticità dei processi di lavoro e di reagire con flessibilità ai cambi di priorità, individuando le soluzioni gestionali più adeguate o le innovazioni di processo da introdurre. Mantengono la propria efficienza anche quando il carico di lavoro è elevato gestendo positivamente le frustrazioni organizzative. Sviluppano relazioni positive e di supporto, contribuendo all'instaurarsi di un clima positivo che favorisce il lavoro in team. Per i profili di Elevata Qualificazione vengono richieste spiccate doti di leadership che si concretizzano, tra l'altro, nella gestione, formazione e motivazione dei rispettivi collaboratori.	Laurea triennale o magistrale eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali (Le classi di laurea verranno definite sulle base delle conoscenze specialistiche richieste al singolo profilo)	Conoscenze altamente specialistiche con necessità di aggiornamento, buona conoscenza della lingua inglese e delle applicazioni informatiche più diffuse, buone conoscenze trasversali con particolare riferimento a quelle digitali. Capacità di lavorare in autonomia, elevata capacità gestionale e organizzativa, svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, con attività progettuali e pianificatorie. Responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative.	4
	Istruttore Direttivo Amministrativo		FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO				
	Istruttore Direttivo Tecnico		FUNZIONARIO TECNICO				

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, "Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento".

Inoltre, l'art. 12 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 prevede un sistema di classificazione del personale suddiviso in quattro aree, che corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse. Tutte le mansioni ascritte dal contratto all'interno delle singole aree, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili, e l'assegnazione delle mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

Per quanto sopra espresso, si ritiene di modificare la sola denominazione del profilo professionale di "Funzionario Contabile" in "Funzionario Amministrativo Contabile", a parità di inquadramento nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, di descrizione delle attività, dei requisiti di base per l'accesso e delle conoscenze, capacità e responsabilità per meglio rispondere alle esigenze dell'Ente in sede di programmazione strategica delle risorse umane.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, l'Ente ha effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022. In particolare:

- il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra la spesa di personale sostenuta nell'anno 2022 e la media delle entrate correnti del triennio 2020-2022 (comprensiva delle entrate relative al servizio esternalizzato della TARI, previste nel piano economico finanziario e decurtate del Fondo svalutazione crediti riconducibile all'anno di riferimento) al netto del FCDE 2022 pari al 22,30%
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale definita dal decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%;
- l'articolo 4, comma 2 del D.P.C.M. 17.03.2020 consente ai comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di riferimento la possibilità di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad arrivare al valore soglia di riferimento; ciò genera una possibilità di incremento massimo della spesa del personale per il comune di Boara Pisani pari a € 110.548,36, al lordo di tutti gli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, con la possibilità di raggiungere l'importo di spesa massimo pari ad € 575.509,17 corrispondente alla percentuale soglia del 27,60 per cento della media delle entrate correnti al netto del FCDE per il triennio 2020-2022;
- l'articolo 5 del D.P.C.M. 17.03.2020 dà la possibilità di incrementare le spese di personale in modo progressivo fino al 2024, in base a valori soglia di incremento annui non superiori a quelli indicati nella tabella 2 del medesimo articolo; per i comuni di fascia demografica pari a quella del comune di Boara Pisani, nell'anno 2023 è previsto un incremento massimo della spesa di personale sostenuta nell'anno 2018 del 29 per cento pari ad € 130.208,22, per cui il Comune può utilizzare interamente nell'anno 2023 il margine di incremento di € 110.548,36 calcolato al punto precedente;
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;
- come evidenziato dal prospetto di calcolo sotto riportato, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 110.548,36, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, in un importo insuperabile di Euro 575.509,17;
- la maggiore spesa per le eventuali assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.P.C.M. 17.03.2020, e sopra riassunto, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 quater della legge 27.12.2006, n. 296 che fissa un importo limite di carattere generale per la spesa del personale (sia indeterminato, sia determinato) pari alla spesa media fatta registrare nel triennio 2011-2013, che per il Comune di Boara Pisani è pari ad € 507.638,33, come meglio specificato alla successiva lettera a.2).

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	BOARA PISANI
POPOLAZIONE	2386
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022	464.960,81	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	2.076.479,59	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.494.418,62	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	2.276.950,60	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022	197.438,13	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	0,222983735	22,30%

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	464.960,81	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	575.509,17	Art. 4, comma 2
INCREMENTO MASSIMO	110.548,36	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Anno 2023:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	448.993,86	
% DI INCREMENTO ANNO 2023	29,00%	
INCREMENTO ANNUO 2023 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	130.208,22	Art. 5, comma 1

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (spesa personale in servizio al 30/06/2023 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2023, compreso incremento trattamento economico accessorio)	498.499,31	
INCREMENTO ANNUO (2023-2018)	49.505,45	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2023
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	575.509,17	
DIFFERENZA	- 77.009,86	DEVE ESSERE < O = A 0

(*): La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

Anno 2024:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	448.993,86	
% DI INCREMENTO ANNO 2024	30,00%	
INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	134.698,16	Art. 5, comma 1

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (spesa personale in servizio al 30/06/2023 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2024, compreso incremento trattamento economico accessorio)	494.214,82	
INCREMENTO ANNUO (2024-2018)	45.220,96	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2024
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	575.509,17	
DIFFERENZA	- 81.294,35	DEVE ESSERE < O = A 0

(*): La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

Si rileva che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente sezione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e dagli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come sopra ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 Euro 464.960,81 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLE 1 e 2 D.M. Euro 110.548,36 = LIMITE CAPACITÀ ASSUNZIONALE Euro 575.509,17 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 498.499,31

Si dà atto, pertanto, che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Si è verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 507.638,33
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 496.406,72
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 490.384,05
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 490.384,05

Denominazione	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
Spesa macroaggr. 101	497.999,31	493.714,82	493.714,82	
Spesa macroaggr. 103	36.615,84	15.600,00	15.600,00	
IRAP macroaggr. 102	23.798,47	23.508,05	23.508,05	
	558.413,62	532.822,87	532.822,87	
(-) componenti escluse				
(=) Componenti assoggettate a limite di spesa				
Componenti escluse:				
Assunzioni stagionali a progetto	9.734,08	0,00	0,00	
Formazione	2.400,00	1.900,00	1.900,00	
Missioni	5.715,84	4.200,00	4.200,00	
Incentivi progettazione / progetto PL / ISTAT	8.500,00	8.500,00	8.500,00	
Componenti escluse media 2011-2013				
Aumento contrattuale 2008-2023	22.488,56	22.488,56	22.488,56	
Oneri riflessi componenti escluse	7.824,73	2.023,00	2.023,00	
Irap componenti escluse	2.738,93	722,50	722,50	
Oneri fondo perseo	2.604,76	2.604,76	2.604,76	
	62.006,90	42.438,82	42.438,82	
A	TOTALE SPESA DEL PERSONALE	496.406,72	490.384,05	490.384,05
B	Media triennio 2011/2013	507.638,33	507.638,33	507.638,33
C	Rispetto comma 557 (A-B) = C (Deve essere <= 0)	-11.231,61	-17.254,28	-17.254,28

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Secondo quanto affermato dalla Corte dei Conti - Sezione delle autonomie con la deliberazione n. 1/SEZAUT/2017/QMIG “l’ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale, non essendo possibile addivenire alla determinazione del limite di spesa di cui all’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i.”.

Dettagliando ulteriormente il principio sopra esposto, la Corte dei Conti - Sezione delle autonomie con la deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG ha sostenuto che “Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”.

Alla luce delle effettive necessità dell’Ente derivanti dall’obbligo di garantire il regolare funzionamento di servizi essenziali quali quello di Polizia Locale, ad oggi convenzionato tra tre enti ma gestito da un unico agente, nonché quello Amministrativo – Contabile, privo del relativo Responsabile nelle more dell’espletamento della relativa procedura concorsuale, si rende necessario rideterminare il limite di spesa per le assunzioni di tipo flessibile, al fine di non lasciare scoperti servizi strategici con grave nocumento per le attività da svolgere.

Al fine di rideterminare il limite di spesa in oggetto, si intende fare riferimento alle seguenti disposizioni:

- l’art.60 comma 3 del CCNL del 16/11/2022, il quale prevede che “Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell’anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all’unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell’assunzione.”;
- l’art. 9 del D.Lgs. 81/2015 stabilisce che “Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all’orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l’arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno”.

Alla data del 15/07/2023 il numero di unità di personale in servizio a tempo indeterminato da prendere a base di riferimento per le assunzioni a tempo determinato per l’anno 2023 è pari a n. 10 unità a tempo pieno; pertanto, il tetto annuale 2023 del personale a tempo determinato e dei contratti di somministrazione del Comune di Boara Pisani è pari a n. 2 dipendenti a 36 ore settimanali, per un totale di n. 72 ore settimanali complessive.

L’attivazione di n. 72 ore settimanali di lavoro a tempo determinato ad un costo orario medio previsto per l’area degli Istruttori determina una spesa annua pari ad euro 49.700,00; tale importo modifica il limite provvisorio già stabilito con deliberazione G.C. n. 27 del 02/05/2018 e, pertanto, diventa il nuovo limite per le assunzioni flessibili per il corrente esercizio finanziario e per quelli successivi.

Si precisa che le eventuali assunzioni di personale a tempo determinato effettuate entro il limite di spesa precedentemente rideterminato sono comunque rilevanti ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 quater della legge 27.12.2006, n. 296, che per il Comune di Boara Pisani è pari ad € 507.638,33, come meglio specificato alla precedente lettera a.2).

Inoltre, prima di attivare eventuali assunzioni di personale a tempo determinato nel rispetto dei limiti relativi al lavoro flessibile e alle spese di personale complessivamente intese, si dovrà in ogni caso effettuare una preliminare verifica tesa ad accertare che la spesa da sostenere sia necessaria a far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente.

Si dà atto, quindi, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile prevista per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009 (valore rideterminato con il presente atto): Euro 49.700,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 21.000,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, riscontrando che non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenza.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Si attesta che il Comune di Boara Pisani non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale in quanto:

- 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;
- l'ente adotta il Piano azioni positive 2023/2025 alla successiva sottosezione 3.3.5.

b) stima del trend delle cessazioni:

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

ANNO 2023:

- n. 1 Funzionario Contabile Responsabile del 1° Settore Area Contabile – Demografica – Amministrativa – Affari Generali con decorrenza 17/06/2023.

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In relazione agli obiettivi strategici definiti nel DUP, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

• **Anno 2023:**

A seguito della cessazione avvenuta a decorrere dal 17/06/2023 di n. 1 Funzionario Contabile Responsabile del 1° Settore Area Contabile – Demografica – Amministrativa – Affari Generali si dispone la copertura del posto resosi vacante, secondo le modalità indicate alla lettera b) della successiva sezione 3.3.3.

Nelle more dello svolgimento delle procedure concorsuali propedeutiche all'assunzione in ruolo, l'Ente evidenzia il seguente fabbisogno di lavoro flessibile che verrà soddisfatto secondo le modalità indicate alla lettera e) della successiva sezione 3.3.3:

- un profilo professionale appartenente all'Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione - Funzionario Contabile o equivalente (ex cat. D), cui attribuire l'incarico di Elevata Qualificazione relativo al 1° Settore, part-time 12/36.

A seguito del recesso unilaterale e anticipato a decorrere dal 01/01/2023 del Comune di Stanghella dalla convenzione per la gestione associata e coordinata del servizio di polizia locale e nelle more della riorganizzazione del servizio stesso, si evidenzia il seguente fabbisogno di lavoro flessibile che verrà soddisfatto secondo le modalità indicate alla lettera e) della successiva sezione 3.3.3:

- un profilo professionale appartenente all'Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione - Specialista dell'area di vigilanza o equivalente (ex cat. D) part-time 8/36;
- un profilo professionale appartenente all'Area degli Istruttori - Agente di polizia o equivalente (ex cat. C) part-time 9/36.

Inoltre, considerando il fatto che l'attribuzione ad interim dell'incarico di Elevata Qualificazione relativo al 1° Settore al Responsabile del 2° Settore ha inevitabilmente determinato un rallentamento dell'attività di specifica competenza, l'Ente evidenzia il seguente fabbisogno di lavoro flessibile che verrà soddisfatto secondo le modalità indicate alla lettera e) della successiva sezione 3.3.3:

- un profilo professionale appartenente all'Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione - Funzionario Tecnico o equivalente (ex cat. D) part-time 6/36.

In riferimento al progetto di rafforzamento del Servizio Sociale Professionale, approvato dal Comitato dei Sindaci – Distretto 1 Rovigo – ULSS 5 Polesana, cui il Comune ha aderito, si prevede la copertura di un profilo professionale appartenente all'Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione - Assistente Sociale part-time, indicativamente 12/36, secondo le modalità indicate alla lettera e) della successiva sezione 3.3.3.

• **Anno 2024:**

Le assunzioni saranno programmate in base alle capacità assunzionali residuali e alle cessazioni che interverranno.

Eventuale fabbisogno da soddisfare mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile, verrà individuato nel rispetto della normativa e dei limiti vigenti in materia.

• **Anno 2025:**

Anche per l'anno 2025 le assunzioni saranno programmate in base alle capacità assunzionali residuali e alle cessazioni che interverranno.

Eventuale fabbisogno da soddisfare mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile, verrà individuato nel rispetto della normativa e dei limiti vigenti in materia.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Per il triennio 2023-2025 non sono previste procedure di mobilità interna che comportino trasferimenti di unità di personale da un ufficio ad un altro.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

L'Ente ritiene di procedere alla copertura di n. 1 posto, a tempo pieno e indeterminato, di Funzionario Amministrativo Contabile da assegnare al 1° Settore Area Contabile – Demografica – Amministrativa – Affari Generali, mediante l'attivazione, previo esperimento della procedura di mobilità prevista dall'art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, dello scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità o di procedura concorsuale pubblica. Tale profilo professionale viene considerato equivalente a quello di Funzionario contabile approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 30/03/2023, in base a quanto precedentemente indicato alla sottosezione 3.3.1

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Per il triennio 2023-2025 l'Ente non ritiene di attivare procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001, a copertura dei posti individuati nella precedente sezione 3.3.2, lettera c).

d) progressioni verticali di carriera:

Per il triennio 2023-2025 l'Ente non ritiene di attivare procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, a copertura di posti individuati nella precedente sezione 3.3.2, lettera c).

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Come indicato nell'apposita sezione del DUP 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 30/03/2023, l'Ente intende utilizzare l'istituto dello "scavalco di eccedenza", previsto dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, per acquisire i seguenti profili professionali:

- Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione - Specialista dell'area di vigilanza o equivalente (ex cat. D) - part-time 8/36;
- Area degli Istruttori - Agente di polizia o equivalente (ex cat. C) - part-time 9/36.

La spesa viene interamente finanziata dai proventi delle sanzioni derivanti da violazione delle norme del Codice della Strada (art. 208 comma 5-bis) come stabilito con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 20/02/2023.

In aggiunta a quanto già programmato, l'Ente intende utilizzare l'istituto dello "scavalco di eccedenza", previsto dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, per acquisire:

- un profilo professionale appartenente all'Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione - Funzionario Contabile o equivalente (ex cat. D) – part-time 12/36, cui attribuire l'incarico di Elevata Qualificazione relativo al 1° Settore, nelle more dell'assunzione da effettuarsi secondo quanto previsto alla precedente lettera b).
- un profilo professionale appartenente all'Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione - Funzionario Tecnico o equivalente (ex cat. D) part-time 6/36, a supporto delle attività seguite dal 2° Settore.

La relativa spesa viene finanziata con le economie di spesa per personale a tempo indeterminato, verificatesi a seguito della cessazione indicata nella precedente sezione 3.3.2, lettera b).

A seguito delle convenzioni sottoscritte dall'Ente con il Comune di Lendinara, ente capofila dell'Ambito Territoriale Sociale (ATS) di riferimento, e con il Comune di San Martino di Venezze, ente responsabile del raggruppamento in cui è stato ricompreso il Comune di Boara Pisani, si darà corso all'utilizzo congiunto ai sensi dell'articolo 23 del CCNL 16/11/2022 e dell'articolo 1, comma 124 della legge n. 145/2018 di un Assistente Sociale part-time per il periodo residuale dell'anno 2023 e fino al 31/12/2026.

Si precisa che la relativa spesa non sarà a carico del bilancio dell'Ente in quanto, interamente finanziata dalla Quota Servizi del Fondo Povertà assegnata all'Ambito VEN_18, che verrà trasferita direttamente dall'ente capofila dell'ATS all'ente responsabile del raggruppamento.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Per il triennio 2023-2025 l'Ente non ritiene di attivare procedure di stabilizzazione a copertura di posti individuati nella precedente sezione 3.3.2, lettera c).

A seguito delle assunzioni programmate con il presente provvedimento, si prevede che la dotazione organica dell'ente a fine anno 2023, sarà la seguente:

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NEI SETTORI / AREE E PROFILI DI INQUADRAMENTO

Area CCNL 16/11/2022	Profilo Professionale	Settore 1° Area Contabile	Settore 2° Area Tecnica	TOTALE
Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	---	1	1
	Collaboratore amministrativo -tecnico - autista scuolabus	---	1	1
	Collaboratore tecnico - autista scuolabus	---	2	2
Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	1	2
	Agente di Polizia Locale	---	1	1
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Contabile	1	---	1
	Funzionario Amministrativo Contabile	1	---	1
	Funzionario Amministrativo	1	---	1
	Funzionario Tecnico	---	1	1
TOTALE		4	7	11



Si dà atto che la presente Sottosezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta preventivamente 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 ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere favorevole con verbale del 31/07/2023, acquisito al protocollo generale n. 4655 del 04/08/2023.

Si dà atto, altresì, che la modifica introdotta alla sottosezione 3.3.3 lettera b) riporta il parere favorevole del Revisore dei conti reso in data 13 ottobre 2023.

Si dà atto, altresì, che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata preventivamente trasmessa alle Organizzazioni Sindacali di categoria, a titolo di sola informativa ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 5, del CCNL 16 novembre 2022 (nota prot. n.4621 del 02/08/2023 e nota prot. n. 6152 del 17 ottobre 2023).