



**Comune di Viano
Provincia di Reggio Emilia**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)**

2023-2025

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottosezione è composta da:

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;

Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Sulla base del modello organizzativo e della ottimale allocazione dei profili professionali sotto il profilo quali-quantitativo consente di aumentare la probabilità di raggiungimento degli obiettivi di Valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi al territorio ed alla collettività.

La strategia di pianificazione può prevedere di valutare i seguenti aspetti:

capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vincoli di spesa vigenti;

stima del trend delle cessazioni;

stima del fabbisogno in prospettiva e in funzione degli obiettivi strategici relativi a:

digitalizzazione dei processi;

processi di esternalizzazione/internalizzazione e/o di potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni che impattano sul fabbisogno e sul profilo quali-quantitativo delle risorse umane;

In relazione alle dinamiche organizzative le strategie in materia di “capitale umano” devono tenere in conto di:

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica/incrementale, può essere misurata in termini di:

modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;

modifica del personale in termini di inquadramento;

Strategie di copertura del fabbisogno/modalità di reclutamento: inerente le strategie di reclutamento e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte quali-quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

Comune di Viano (RE)-Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori;
 - meccanismi di progressione di carriera;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o *training on the job*);
- job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out;
- forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - l) stabilizzazioni.

Formazione del personale: inerente le strategie per riqualificazione o potenziamento delle risorse umane in termini delle competenze tecniche e/o trasversali, organizzate per settore/ambito organizzativo e/ famiglia professionale, anche attraverso una progettazione degli interventi ad hoc ed alla definizione delle modalità organizzative, tra cui si possono prevedere:

- attivazione di risorse interne e/o esterne;
- definizione di obiettivi e i risultati attesi sotto il profilo della performance individuale e organizzativa.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	N. dipendenti		Profilo professionale
		Area Posizioni Organizzative (A.P.O.) - Cat. D/Area dei Funzionari ed Elevate qualificazioni	3	Istruttore direttivo
		Cat. D/Area dei Funzionari	1 *	Istruttore direttivo tecnico
		Cat. C/Area degli Istruttori	4**	Istruttore amministrativo
		Cat. C/Area degli Istruttori	2	Istruttore tecnico
		Cat. B/Area degli Operatori Esperti	3***	Collaboratore amministrativo
		Cat. B/Area degli Operatori Esperti	1	Collaboratore tecnico
		Cat. B/Area degli Operatori Esperti	1	Esecutore tecnico
		Totale	15	
			*a tempo determinato e part-time (18 ore settimanali)	
			**di cui un posto a tempo pieno e indeterminato assegnato per 20	

				ore al 1° Servizio Affari Generali, Istituzionali, Culturali e Scolastici e per 16 ore al 2° Servizio Bilancio ed Affari Finanziari		
				***di cui un posto a tempo determinato e part-time (18 ore settimanali), di cui un posto a tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali) ed un posto a tempo indeterminato e parziale (30 ore settimanali di cui 6 comandate all'Unione Tresinaro Secchia)		

3.3.2

Programmazione strategica delle risorse umane

capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Normativa applicabile.

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del di 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17103/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,30%;

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1, per l'anno 2023, è pari al 27,20 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,2%;

Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare eventualmente per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro **94.418,19**;

di quantificare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP, come segue, tenendo conto che nelle limitazioni della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, deve essere compresa anche quota parte della spesa di personale dell'Unione Tresinaro Secchia :

Vengono inoltre rettificati gli importi della spesa del triennio di riferimento sia per intervenute correzioni errore tecnico di calcolo e per l'adeguamento della spesa in aumento a favore dell'Ente per intervenuta variazione del personale assunto con Legge 68/1999 in quiescenza come richiesto dall'organo di Revisione

	media 2011/2013	PREVISIONE		
	2008 per enti non soggetti al patto	2023	2024	2025
spese macroaggregato 101	€ 686.808,00	€ 604.470,00	€ 594.008,64	€ 590.800,00
meno spese imputate dall'esercizio precedente	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
spese macroaggregato 103	€ 4.702,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
irap macroaggregato 102	€ 41.525,00	€ 39.000,00	€ 39.000,00	€ 39.000,00
altre spese: spesa Unione T.S.	€ 6.977,00	€ 127.213,38	€ 127.213,38	€ 127.213,38

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno	altre spese: da specificare tirocini	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	altre spese: da specificare....	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	altre spese: da specificare....	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Totale spese di personale (A)	€ 740.012,00	€ 770.683,38	€ 760.222,02	€ 757.013,38
	(-) componenti escluse (B)	€ 102.379,00	€ 133.285,58	€ 136.333,43	€ 132.124,79
	(=) componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 637.633,00	€ 637.397,80	€ 623.888,59	€ 624.888,59
	(ex art. 1, comma 557, legge n.296/2006 o comma 562				
	<p>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 summenzionata, 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.</p> <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, 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 degli spazi assunzionali concessi dai d.m. 17 marzo 2020.</p> <p>verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale 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'ad. 1, comma 557 della legge 296/2006.</p> <p>verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile Normativa applicabile. La capacità assunzionale a tempo determinato calcolata ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del di. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni è quantificata in € 43.635,97.</p> <p>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, comma 2, del d.lgs.16512001, come da attestazione dei Responsabili di Servizioi conservate agli atti della GUP, con esito negativo.</p> <p>verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere Atteso che: ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del di. 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. 26/412014, 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;</p>				

II Comune di Viano pertanto non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

stima del trend delle cessazioni:

Dopo l'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale dell'Ente, come da deliberazione di G.C. n. 17 del 23 febbraio 2023, confluito nella presente sezione, si rende necessario rivalutare il trend delle cessazioni come segue:

ANNO 2023: n. 1 Istruttore amministrativo cat. C

ANNO 2024: n.1 Istruttore amministrativo cat C

ANNO 2025: n. 1 Istruttore direttivo cat. D

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: in considerazione delle piccole dimensioni dell'ente e della dislocazione dello stesso sul territorio è necessario garantire alla popolazione la continuità dei servizi esistenti sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo. Ciò è possibile anche attraverso l'invarianza del numero di dipendenti dell'ente. Alla luce di quanto sopra indicato nella stima del trend delle cessazioni si rende necessario apportare alcune integrazioni alla Programmazione del Fabbisogno di personale come segue.

Modalità di copertura dei fabbisogni rilevati triennio 2023/2025

A tempo indeterminato

Assunzioni a tempo indeterminato

Anno 2023				
Categoria/Area	Numero	Profilo professionale	Copertura	Note
Anno 2024				
Categoria	Numero	Profilo professionale	Copertura	Note
C/Area Istruttori	1	Istruttore tecnico (geometra)	Mobilità/scorrimento graduatoria/concorso	Servizio LLPP/Patrimonio/Ambiente
C/Area Istruttori	1	Istruttore amministrativo	Mobilità/scorrimento graduatoria/concorso	2° Servizio- Bilancio ed Affari Finanziari
Anno 2025				
Categoria	Numero	Profilo professionale	Copertura	Note
D/Area Funzionari	1	Istruttore direttivo tecnico	Mobilità/scorrimento graduatoria/concorso	Servizio LLPP/Patrimonio/Ambiente
C/Area Istruttori	1	Istruttore amministrativo ptime	Mobilità/scorrimento graduatoria/concorso	Servizio Affari generali, istituzionali, culturali e scolastici

La suddetta programmazione avviene nel rispetto dello spazio assunzionale dell'Ente rideterminato in euro **94.418,19** nella presente sezione del Piano

Si garantirà nel triennio il turn-over del personale che dovesse cessare, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni.

Le assunzioni non effettuate nell'anno di competenza potranno essere realizzate anche negli anni successivi senza necessità di variare il piano.

La suddetta programmazione avviene nel rispetto dei limiti di cui ai punti a) e b) e sarà da integrare in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.

In aggiunta alle esplicite previsioni contenute nel PTFP, sarà possibile procedere a:

assunzioni per mobilità in entrata, da enti con i medesimi vincoli assunzionali di questa Unione, compensative di mobilità in uscita non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP; ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110, comma 1, del TUEL, per sopperire a cessazioni non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;

ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare e la cui cessazione non sia prevista nella presente deliberazione;

ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale di cui al punto a.3;

eventuale sostituzione di personale incaricato ex art. 110 del D.lgs. 267/00 in caso di cessazione anticipata rispetto alla naturale scadenza del contratto.

a tempo determinato

Nel corso del triennio 2023/2025 il ricorso al lavoro flessibile, tenuto conto delle attuali esigenze organizzative, risulta essere il seguente:

Assunzioni a tempo determinato e somministrazione di personale

Anni 2023				
Cat./Area	numero	profilo	destinazione	note
B3/Operatori Esperti	1	Collaboratore amministrativo ptme	Servizio Affari Generali	Proroga assunzione a tempo determinato – Scorrimento graduatoria
D1/Funzionari	1	Istruttore direttivo tecnico (18 ore settimanali)	Servizio LL.PP/ Patrimonio/Ambiente	Proroga assunzione a tempo determinato – Scorrimento graduatoria
C/Area Istruttori	1	Istruttore tecnico (Geometra)	Scorrimento graduatoria	Servizio LLPP/Patrimonio/Ambiente

Anni 2024				
Cat./Area	numero	profilo	destinazione	note
B3/Operatori Esperti	1	Collaboratore amministrativo (18 ore settimanali)	Servizio Affari Generali	Proroga assunzione a tempo determinato – Scorrimento graduatoria
D1/Funzionari	1	Istruttore direttivo tecnico (18 ore settimanali)	Servizio LL.PP/ Patrimonio/Ambiente	Proroga assunzione a tempo determinato – Scorrimento graduatoria

Anni 2025				
categoria	numero	profilo	destinazione	note

Le assunzioni saranno effettuate compatibilmente con il rispetto dell'articolo 9 comma 28 del d.l. 78/2010 nel testo vigente come interpretato dalla Corte dei Conti (per gli enti virtuosi il 100% della spesa sostenuta nel 2009).

Mansioni superiori

Ove si rendesse necessario applicare l'istituto, si provvederà nell'ambito degli stanziamenti già iscritti nei capitoli di bilancio per le ordinarie spese di personale.

Assegnazione temporanea di personale di altri enti

Ove si rendesse necessario si potrà provvedere nell'ambito degli stanziamenti già iscritti nei capitoli di bilancio per le ordinarie spese di personale.

La spesa prevista per il ricorso al lavoro flessibile, tenuto conto delle attuali esigenze organizzative, risulta essere il seguente:

Descrizione	Spesa prevista sottoposta alle limitazioni di lavoro flessibile		
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Tirocini	8.318,00	8.318,00	8.318,00
Lavoro a tempo determinato	33.850,00	33.850,00	33.850,00
Totale	42.168,00	42.168,00	42.168,00

Nuova dotazione organica dell'Ente:

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/01 si rende necessario definire la nuova dotazione organica in coerenza con la nuova Programmazione del fabbisogno 2023/2025. Pertanto, la consistenza complessiva della dotazione organica è la seguente (posti coperti alla data del 31 dicembre 2022 come indicati nel punto 3.3.1 + posti previsti nella programmazione):

Profilo	Unità in servizio al 31 dicembre 2022	Unità di cui è prevista l'assunzione o la copertura nel PTFP**	Totale
Istruttore direttivo	3	0	3
Istruttore amministrativo	4	0	4
Istruttore tecnico	2	0	2
Istruttore amministrativo contabile	1	0	1
Collaboratore prof.le capo operaio	1	0	1
Collaboratore prof.le amm.	2*	0	2
Esecutore specializzato	1	0	1

		Totali	13	0	13
		<p>* di cui n. 1 part time 18 ore su posto a tempo pieno e n. 1 part time 30 ore su posto a tempo parziale ** da riportare solo i posti in programmazione che non risultano coperti al 31/12/2022</p> <p>certificazioni del Revisore dei conti: Con parere n. _____ del _____ il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole ed ha accertato la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente.</p>			

