

COMUNE DI BOCA

Gestione delle risorse umane
AGGIORNAMENTO PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
ANNI 2022 - 2024

Deliberazione Giunta Comunale n. ____ del _____

Il presente piano dei fabbisogni del personale, quale aggiornamento del piano per gli anni 2022 – 2024. Già contenuto nel DUPS 2022/24, è predisposto in attuazione di quanto stabilito da:

- Art. 6 del D. Lgs 30.03.2001 n. 165 e s.m.i. Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale
- Art. 6-ter del D. Lgs 30.03.2001 n. 165 e s.m.i. Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale
- Decreto della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08.05.2018, pubblicato sulla G.U.R.I. n. 173 del 27.7.2018 Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, che dovrà essere tuttavia sostituito da un nuovo decreto aggiornato ai sensi dell' art. 1 comma 2 del D.L. 30.04.2022 n. 36 che ha modificato l' art. 6-ter del D. Lgs n. 165/2001
- Art. 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28.06.2019, n. 58 che detta nuove disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria
- D.M. 17.03.2020, attuativo dell' art. 33 suindicato - Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni

La predisposizione del piano dei fabbisogni di personale come strutturato in base alle disposizioni vigenti, comporta il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che rappresentava in precedenza il "contenitore" rigido da cui partire per definire il fabbisogno del personale e per individuare gli assetti organizzativi degli enti, vincolando le scelte di reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate dal piano. Con la nuova formulazione dell'art. 6 del D. Lgs n. 165/2001 il PTFP diventa uno strumento di programmazione organicamente inserito in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, in un quadro di obiettivi finalizzato ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Si supera in tal modo il concetto di dotazione organica, costruita attraverso l'adozione di un atto amministrativo del tutto autonomo e svincolato da previsioni di programmazione, ove si elencavano asetticamente i posti teoricamente ricopribili e che andrebbero a costituire l' immaginario organico dell'ente, indipendentemente dalla volontà o dalla possibilità di realizzarlo. Sostanzialmente la dotazione organica, a differenza di quanto avveniva in precedenza, acquista un puro valore finanziario che costituisce una cornice insuperabile, svincolata dalla precedente rigidità, e viene sostituita con il piano del fabbisogno che presenta caratteristiche di flessibilità e può essere modificato in coerenza con le eventuali variazioni degli atti programmatori dell'ente, con il limite del rispetto dei vincoli di spesa previsti dalle normative di settore. In altre parole la dotazione organica si piega alle esigenze, anche sopravvenienti, del piano dei fabbisogni di personale, fatto salvo il rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima sostenibile per il personale.

Nel rispetto dei limiti di spesa potenziale massima ammessa, nell'ambito del PTFP si potrà quindi procedere in ogni momento alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in conseguenza della modifica degli atti di programmazione dell'ente ed adeguatamente motivata.

Sotto questo aspetto è quindi da chiarire che la predisposizione del PTFP deve avvenire in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, in base quindi alle risorse finanziarie a disposizione dell'ente e non solo esclusivamente in base al limite di spesa massima potenziale, la quale dovrà essere ricondotta ai vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio.

L'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27.12. 2019, n. 160 ha poi introdotto nuove disposizioni normative in materia di assunzioni di personale stabilendo quanto segue: «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi

valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio.”

In attuazione dell' art. 33 del D.L. n. 34/2019 è stato quindi emanato il D.M. 17.03.2020, che definisce due distinti livelli di spesa ammissibili:

- a) Il limite di spesa complessivo, per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, incarichi esterni ex art. 110 D. Lgs n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti ad altro vario titolo utilizzati
- b) Il limite di spesa per assunzioni a tempo indeterminato, per ogni singola prossima annualità, entro i limiti in ogni caso previsto per la spesa di personale complessivamente autorizzata

In esecuzione di quanto stabilito dal D.M. 17.03.2020 e nel rispetto dei parametri finanziari e contabili previsti dallo stesso decreto, il quadro generale delle spese per personale ammissibili per il Comune di Boca risulta essere il seguente:

Spese personale
Art. 33 D.L. 30.04.2018 n. 34 convertito in legge 28.6.2019 n. 58.
D.M. 17.03.2020

Anno	Tit. 1	Tit. 2	Tit. 3	Totale
2019	610.455,07	2.343,65	127.299,04	740.097,76
2020	577.946,09	103.902,87	118.585,50	800.434,46
2021	688.068,93	24.949,87	121.161,24	834.180,04
Totale entrate	1.876.470,09	131.196,39	367.045,78	2.374.712,26
			A dedurre FCDE relativo all'ultima annualità considerata Anno 2021 (bilancio previsione)	21.427,00
				2.353.285,26
1			Importo di riferimento per calcolo spesa complessiva personale ammissibile (media tre anni)	784.428,42
2			Spese personale rilevato nell'ultimo rendiconto approvato al netto IRAP (anno 2021)	226.007,57
3			Valore soglia spesa per tutto il personale, rispetto alle entrate correnti (per spese personale si intende:	224.346,53

			<p>impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati..... al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato) 28,6% che non si deve superare applicando i limiti delle caselle successive-ve anni 2022-2023-2024</p>	
4			<p>In presenza di un valore soglia inferiore a quello sopra calcolato alla voce 3, fino al 31 dicembre 2024 si può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato di seguito e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio e del valore soglia del 28,6%</p>	
5			Costo personale 2018	260.950,86
6			Limite incremento spesa per assunzioni a tempo indeterminato anno 2022 – 33% rispetto a costi 2018 e fermo restando il valore soglia colonna 3	0,00
7			Limite incremento spesa per assunzioni a tempo indeterminato anno 2023 34% rispetto a costi 2018 e fermo restando valore	0,00

			soglia colonna 3 aggiornato in base ai dati del triennio precedente dopo l'approvazione del rendiconto 2022	
8			Limite incremento spesa per assunzioni a tempo indeterminato anno 2024 – 35% rispetto a costi 2018 e fermo restando il valore soglia colonna 3 in base ai dati del triennio precedente dopo l'approvazione del rendiconto 2023.	0,00

Ne consegue che:

- 1) Il costo complessivo di personale, come sopra precisato, per l' anno 2022 non potrà superare l' importo di euro 226.007,57 al netto dell' IRAP.
- 2) Le spese di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato per l' anno 2022 potranno avvenire nel rispetto del limite complessivo di spesa per personale indicato al punto 1).
- 3) Ai fini del rispetto dei limiti di spesa di cui al punto 1) vi sono tuttavia diverse disposizioni che prevedono deroghe al limite suindicato, particolarmente connesse agli investimenti che rientrano nell' ambito del PNRR e di cui è detto più avanti

Prima di ogni considerazione nel merito, è opportuno rappresentare il costo del personale sostenuto negli ultimi anni, che risulta dal seguente prospetto, rilevando in proposito che i costi riportati sono comprensivi dell'IRAP e degli oneri di cui all' art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 al netto delle altre spese di personale escluse, a differenza di quanto indicato nel prospetto precedente

<i>Anno di riferimento</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>Spesa di personale</i>
2021	6	205.160,16
2020	6	208.532,54
2019	6	214.043,09
2018	7	213.979,10
2017	7	214.124,25
2016	7	217.938,15

La struttura amministrativa necessita di un potenziamento anche in prospettiva pluriennale, considerando cessazioni dal servizio di personale per pensionamenti che si verificheranno nel medio periodo.

In questo scorcio di annualità 2022 e per le annualità successive, si renderà necessario pervenire al completamento della revisione complessiva della dotazione organica del Comune, intervenendo presso le aree amministrativa e tecnica, dove sono presenti le più evidenti carenze organizzative, connesse ad una inadeguata struttura operativa.

Come detto in precedenza, i fabbisogni del personale vanno esaminati con riferimento ai costi complessivi di personale ed ai costi per le assunzioni a tempo indeterminato.

A questo proposito il quadro normativo si presenta piuttosto articolato. Per le assunzioni di personale a tempo indeterminato trova particolare spazio quanto previsto dall' art. 3-bis del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021, che trova tuttavia applicazione anche per le particolari assunzioni a tempo determinato previste

dalla normativa di dettaglio che disciplina la realizzazione degli investimenti che rientrano nell'ambito del PNRR.

Il Comune di Boca, in proposito, si è quindi attivato dando corso a diverse iniziative in attuazione del citato art. 3- bis del D.L. n. 80/2021 il quale stabilisce che:

a) Gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata, in assenza di un fabbisogno di personale, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza;

b) I rapporti tra gli enti locali e le modalità di gestione delle selezioni sono disciplinati in appositi accordi.

Il Comune ha aderito ad un apposito accordo, e si è quindi dotato di graduatorie di idonei per l'assunzione di personale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, per la copertura di posti vacanti. Le procedure di assunzione, utilizzando tali graduatorie e previo adeguamento del piano dei fabbisogni di personale, risultano particolarmente semplificate.

In questo percorso di riorganizzazione troverà inoltre spazio l'utilizzo delle graduatorie di idonei per le assunzioni presso l'area amministrativa, per il suo potenziamento in seguito alla prevista cessazione dal servizio di un'unità amministrativa per collocamento a riposo.

Utilizzando pertanto le graduatorie di idonei di cui il Comune dispone ai sensi del citato art. 3-bis il presente piano dei fabbisogni di personale individua come obiettivo prioritario l'assunzione di un Istruttore amministrativo al quale affidare l'ufficio affari generali e demografici, **Cat. C1**.

Sulla scorta delle considerazioni sopra riportate si procede quindi alla definizione del piano dei fabbisogni valido per il secondo semestre del corrente anno 2022 e per gli anni 2023 e 2024, che confluirà nel prossimo documento unico di programmazione semplificato – DUPS e nel PIAO di prossima adozione.

La dotazione organica del personale dipendente del Comune di Boca risulta essere attualmente la seguente:

Area	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
Area Polizia Locale				1	1
Area Amministrativa Generale			1		1
Area Tecnica		2 (1 a t. parziale)	1 (a t. determinato)		3
Area Economico-Finanziaria e Tributi			1		1
					5

Con il presente piano dei fabbisogni si prevede pertanto di prevedere una nuova assunzione a tempo indeterminato onde sopperire al prossimo collocamento a riposo, dal 01/10/2022, della Cat. C Area Amministrazione generale Servizi demografici

I nuovi costi saranno pertanto compensati dalla riduzione di quelli derivanti dalle cessazioni, garantendo pertanto ampio rispetto dei costi generali.

Nel rispetto delle linee guida attualmente ancora vigenti ed ai fini della elaborazione completa del piano, con riferimento al rispetto dei limiti di spesa complessivi per il personale si rileva quanto segue:

- a) **Verifica presenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001.** Si attesta in proposito che presso questo Comune non sussistono eccedenze di personale. Tale attestazione costituisce adempimento a quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, che viene ricondotto e ricompreso nell'ambito del presente piano del fabbisogno del personale così come previsto dalle linee guida.
- b) **Verifica della ottimale distribuzione delle risorse umane all'interno della struttura organizzativa dell'ente.** Ai fini di una corretta pianificazione organizzativa del personale non si ritiene di operare una rivisitazione della struttura organizzativa all'interno dell'ente, fatte salve ovviamente le considerazioni e motivazioni a supporto delle scelte relative alle assunzioni a tempo indeterminato.

- c) **Opportunità di avvalersi della mobilità interna e della mobilità esterna e turn over.** Non si prevede un ulteriore utilizzo della mobilità interna. La mobilità esterna, ove si presentasse il caso sarà considerato strumento da utilizzare per la copertura dei posti che si rendessero disponibili. I costi per le sostituzioni a seguito di mobilità esterna saranno considerati nuovi costi assunzionali, compensati da corrispondenti riduzioni, in quanto con le nuove disposizioni introdotte dal legislatore, le operazioni di mobilità non sono più considerate “neutre”. Tale principio vale anche per le assunzioni conseguenti al tour over che si ritiene di applicare in modo completo, senza limitazioni percentuali, stante l’ entità dei margini si spesa per nuove assunzioni che emergono dal prospetto riportato in precedenza
- d) **Assunzioni speciali previste dall’ art. 20 del D. Lgs n. 75/2017 per il superamento del precariato.** Nel caso del comune di Boca non sussistono situazioni che possano prevedere l’applicazione della norma.
- e) **Le previsioni di assunzioni per le categorie protette, anche ai fini del rispetto delle quote d’obbligo previste dalla normativa.** Nel caso del Comune di Boca è garantito il rispetto delle quote d’obbligo per l’avvio al lavoro di soggetti disabili.
- f) **Assunzioni previste ai sensi dell’art. 22 comma 15 del D. Lgs n. 75/2016.** L’articolo citato dispone che, per il triennio 2020 – 2022, al fine di valorizzare le professionalità interne, le pubbliche amministrazioni possono attivare, sempre nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno ed entro il limite del 30 per cento dei posti previsti nel piano del fabbisogno come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In conseguenza delle considerazioni espresse in precedenza si desume che questo strumento assunzionale non può trovare applicazione.
- g) **Eventuale applicazione della disposizione di cui all’ art. 6-bis del D. Lgs. n. 165/2001 in materia di acquisto sul mercato di servizi precedentemente prestati dall’ente.** Non si considera applicabile la norma citata.
- h) **Affidamento incarichi a personale in quiescenza da almeno due anni per attività di supporto per realizzazione interventi rientranti nel PNRR.** L’art. 10 del D.L. n. 36/2022 prevede che gli enti locali, nei limiti delle risorse finanziarie già destinate per tale finalità nei propri bilanci, possono conferire incarichi, fino al 31 dicembre 2026, ai soggetti collocati in quiescenza da almeno due anni, di progettazione, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione, direzione dei lavori, direzione dell’esecuzione coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione, di collaudo e, per il tempo strettamente necessario all’espletamento delle procedure di reclutamento del personale dipendente, di incarico di responsabile di procedimento. Tale possibilità viene introdotta nel presente piano dei fabbisogni con finalità programmatiche, pur non incidendo ai fini dei costi, in quanto tali spese, in base al testo letterale della nuova disposizione normativa, già rientra nei quadri economici degli investimenti del PNRR.

Il presente piano dei fabbisogni del personale è adottato nelle more della entrata in vigore del Piano integrato di attività e organizzazione previsto dall’ art. 6 del D. L. n. 80/2021 convertito in legge n. 113/2021 e s.m.i. e confluirà nel documento unico di programmazione semplificato del Comune di Boca ai sensi dell’ Allegato 4/1 punto 8.4. del D. Lgs n. 118/2011.

Il presente piano dei fabbisogni di personale sarà inoltre pubblicato sul portale del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente.