

ALLEGATO "A" PIAO 2024/2026 (Modifica e Aggiornamento)

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Aggiornamento Sottosezione di programmazione – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche, in particolare gli art. 6 e 6 ter D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Il Piano triennale del fabbisogno del personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti.

Il piano deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato (anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo) conteggiando la spesa del personale in part-time in termini di percentuale di prestazione lavorativa;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, che vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente;
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi ad eventuali tetti di spesa del personale, comprese le spese per l'assunzione delle categorie protette;

Il D.M. 17 marzo 2020, emanato in attuazione dell'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, avente ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* dispone, con decorrenza 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

La Corte dei conti, Sez. reg. di controllo per l'Emilia-Romagna, con la del. n. 55/2020, ha affermato:

"Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, il Collegio rileva come per "ultimo rendiconto della gestione approvato" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto – non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale."

Ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020 il Comune di Morano appartiene alla fascia demografica d) da 3000 a 4999 abitanti;

Il calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2024 sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) e la spesa di personale colloca il Comune di Morano Calabro nella seconda fascia poiché il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti pari a 30,56% , risulta compreso tra il calore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica come da Tabella 3 DM, come da prospetto allegato.

Pertanto il Comune di Morano Calabro rientra tra gli enti, il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020, che possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020), rispettando il limite di spesa precedente (media 2011-2013), nonché il turn over disponibile rispetto all'anno precedente.

Allo stesso modo, a norma dell'art. 13, comma 8 del CCNL del 16/11/2022, possono essere finanziate i costi delle progressioni verticali nel periodo transitorio, consentendo l'utilizzo della quota dello 0,55% del monte salari del personale relativo al 2018, utilizzando altresì la possibilità di finanziamento includendovi gli spazi assunzionali calcolati ai sensi del DM 17 Marzo 2020, come da orientamento confermato da Aran CFL-209, in coerenza con i fabbisogni del personale. Inoltre, le ulteriori assunzioni part-time presso l'Area di Vigilanza, a seguito di scorrimento di graduatoria, consentono la previsione di una ulteriore progressione verticale.

Si rende opportuno valutare l'esigenza di un intervento di programmazione che incrementi le risorse umane ed intervenire nella dotazione organica dell'Ente al fine di garantire l'efficienza della struttura organizzativa dell'Ente anche attraverso la valorizzazione delle risorse interne:

- la previsione nell'anno 2024 di una ulteriore progressione verticale di n. 1 procedura comparativa interna per la progressione di carriera nell' Area degli Istruttori (ex Cat. C) profilo di Istruttore tecnico, a tempo indeterminato e part-time (30 ore), da destinare all'Area Tecnica di un dipendente comunale appartenente all'Area degli Operatori esperti (ex cat. B). Tale procedura sostituisce la previsione dell' incremento orario di n.6 ore nel profilo di Collaboratore amministrativo, Area Operatori esperti appartenente all'Area tecnica, alla luce del trasferimento presso altro Ente del profilo professionale di Istruttore tecnico e in considerazione, pertanto, di potenziare l'area e garantire il completamento nei tempi previsti delle procedere in itinere con figure maggiormente professionalizzate e autonome nei procedimenti amministrativi;

Si sottolinea che ulteriori risorse economiche, tramite aumento ore, potranno essere destinate alla valorizzazione del personale interno già in servizio nel 2024 a seguito della nomina del nuovo Segretario comunale da parte dell'Amministrazione comunale.

- nessuna previsione nell'anno 2025;
- nessuna previsione nell'anno 2026.

AGGIORNAMENTO DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

AREA AMMINISTRATIVA					
Area	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante	Note
Funzionario Amministrativo E.Q.	Funzionario Amministrativo	1	F.T.	NO	
Istruttori	Istruttore amministrativo	2	F.T.	NO	
Istruttori	Istruttore amministrativo	3	P.T.	NO	
Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	2	P.T.	NO	
Istruttori	Istruttore amministrativo	1	P.T.	NO	
		9			

AREA FINANZIARIA					
Area	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante	Note
Funzionari e E.Q. (ex Cat. D)	Funzionario Finanziario	1	F.T.	NO	
Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore Contabile	2	F.T.	NO	
Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore Contabile	1	P.T.	NO	
		4			

AREA TECNICA					
Area	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante	Note
Funzionari e E.Q. (ex Cat. D)	Funzionario Tecnico	1	P.T.	NO	Art.110 TUEL
Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore Amministrativo	1	F.T.	NO	
Istruttori (ex. Cat. C)	Istruttore tecnico	1	P.T.	SI	Progressione verticale
Istruttori (ex. Cat. C)	Istruttore tecnico	1	F.T.	NO	
Operatori esperti (ex Cat. B)	Collaboratore professionale	1	P.T.	NO	
Operatori esperti (ex Cat. B)	Collaboratore professionale	1	F.T.	NO	
Operatori esperti (ex cat. B)	Collaboratore amministrativo	1	P.T.	NO	
Operatore Esperti (ex Cat. B)	Collaboratore professionale	1	F.T.	NO	
Operatore (ex Cat. A)	Operaio servizi comunali	1	P.T.	NO	
		9*			

*Comprensivo delle progressioni verticali

AREA POLIZIA LOCALE					
Area	Profilo	Unità	Rapporto di lavoro	Posto vacante	Note
Istruttori (ex cat. C)	Istruttore Polizia Locale	1	F.T.	NO	
Istruttori (ex cat. C)	Istruttore Polizia Locale	2	P.T.	NO	
Totale dotazione settore		3			

TOTALE COMPLESSIVO DOTAZIONE ORGANICA ENTE: 25 (di cui 1 non coperti)*

Dipendenti a tempo determinato PNRR extra-dotazione organica: 1					
AREA	PROFILO	Posto vacante	RAPPORTO DI LAVORO	SETTORE	Copertura finanziaria
FUNZIONARI ED E.Q.	Funzionario amministrativo	NO	F.T.	Area Tecnica	Agenzia per la coesione territoriale

*Comprensivo delle progressioni verticali

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2024-2026

ANNO 2024

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹					Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	N. ORE	
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	Istruttore Tecnico	SI	PT				Progressione tra aree*	30	Entro 31/12/2024

Aggiornamento Progressioni verticali di carriera 2024

Profilo professionale di provenienza	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	N. Progressioni verticali	
*Area degli Operatori esperti (ex Cat. B)	Area Istruttori  Profilo Istruttore Tecnico (ex Cat. C)	SI	PT	1	Entro 31/12/2024

ANNO 2025

Nessuna previsione

ANNO 2026

Nessuna previsione