

Allegato "A" D.G.C. n. 38/2021 del 01/12/2021

COMUNE DI PARODI LIGURE

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE 2021-2023

Revisione novembre 2021

Proposta e redazione: Segretario Comunale Gian Carlo Rapetti

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1.1 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

- articolo 6 comma 2 D.Lgs. 165/2001 (con riferimento all'articolo 39 comma 1 L. 449/1997 e s.m.i. e all'articolo 91 comma 2 D.Lgs. 267/2000) in merito alla previsione dell'obbligo di programmazione triennale del fabbisogno
- ancora articolo 6 comma 2 D.Lgs. 165/2001, in merito ai limiti relativi alla spesa per il personale in servizio e alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente
- articolo 6 comma 3 D.Lgs. 165/2001, in merito alla indicazione della dotazione organica ed alla sua eventuale rimodulazione sulla base delle risultanze della programmazione del fabbisogno
- articolo 6 comma 4 D.Lgs. 165/2001, in merito all'obbligo di revisione, con cadenza annuale, dei piani, da approvarsi secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti
- ancora articolo 6 comma 4, in merito all'informazione sindacale preventiva, se prevista dal CCNL di riferimento
- articolo 6-ter D.Lgs. 165/2001, in merito alle linee di indirizzo ministeriali (approvate con D.M. Funzione pubblica in data 08.05.2018) finalizzate a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, fermo restando
- ancora articolo 6-ter D.Lgs. 165/2001, che precisa come l'approvazione debba avvenire anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali

1.2 CAPACITÀ ASSUNZIONALE

- **articolo 1 comma 562 L. 296/2006, e s.m.i.:** per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, obbligo di contenimento delle spese di personale, calcolate al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, e con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, entro il corrispondente ammontare dell'anno 2008;
- **articolo 33 comma 2 D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 58/2019, e s.m.i., e D.M. in data 17.03.2020** di attuazione:
 - definizione di valore soglia come percentuale di virtuosità, differenziata per fascia demografica, fra la spesa di personale e la media delle entrate correnti, relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (**articolo 4 comma 1 D.M. in data 17.03.2020**);
 - facoltà, per i Comuni collocati al di sotto di tale valore soglia, di incrementare la spesa di personale, e conseguente possibilità di incremento di capacità assunzionale relativa a personale a tempo indeterminato, in deroga ai limiti di cui al sopra citato comma 562, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente (calcolata al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e con esclusione dell'IRAP), non superiore al detto valore soglia (**articolo 4 comma 2 D.M. in data 17.03.2020**);
 - previsione, quale correttivo transitorio e conseguente vincolo alla detta facoltà di incremento, in fase di prima applicazione per il periodo 2020-2024, di limite dell'incremento in misura, variabile secondo l'annualità, calcolata sulla base del parametro rappresentato dalla spesa di personale registrata nel 2018 (**articolo 5 comma 1 ed ivi tabella 2 D.M. in data 17.03.2020**);

- possibilità, per gli enti virtuosi, in deroga al vincolo ultimo, ma fermo il rispetto del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1, e, altresì, in deroga al limite di cui al comma 562, per il periodo 2020-2024, di recupero delle facoltà assunzionali residue, vale a dire, dei cinque anni antecedenti al 2020, e, pertanto, le facoltà assunzionali non utilizzate del quinquennio 2015-2019, fermo restando il limite di percentuale di cui all'articolo 1 comma 4 (**articolo 5 comma 2 D.M. in data 17.03.2020**);
- obbligo, per i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore al valore soglia, definito per classe demografica, di adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento (**articolo 6 comma 1 ed ivi tabella 3 D.M. in data 17.03.2020**);
- obbligo, con decorrenza dal 2025, per i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore al valore soglia di cui alla citata tabella 3, di applicare un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia (**articolo 6 comma 2 D.M. in data 17.03.2020**);
- divieto, per i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti compreso fra il valore soglia di virtuosità dell'articolo 4 comma 1 e il valore soglia previsto dall'articolo 6 comma 1 tabella 3, di incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (**articolo 6 comma 3 D.M. in data 17.03.2020**).

1.3 PARAMETRI DI RIFERIMENTO PER IL COMUNE

con riferimento a Comune con meno di 1.000 abitanti

- il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, di cui all'articolo 4 comma 1 D.M. in data 17.03.2020, è pari al 29,5 per cento
- nel caso di rispetto del detto limite, le percentuali incrementali della spesa di personale rispetto al dato 2018, di cui all'articolo 4 comma 2 ed ivi tabella 2 D.M. in data 17.03.2020, sono: 29,0% per l'anno 2021, 33,0% per l'anno 2022, 34,0% per l'anno 2023, 35,0% per l'anno 2024;
- il valore soglia il cui superamento comporta l'immediata adozione del percorso di graduale riduzione annuale del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento, di cui all'articolo 6 comma 1 ed ivi tabella 3 D.M. in data 17.03.2020, è pari al 33,5 per cento

1.4 LINEE GUIDA NELLA REDAZIONE

ai sensi dell'articolo 16 comma 1 lettera a-bis spetta alla dirigenza apicale la proposta delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale; restando in ogni caso ferma la facoltà di integrazione da parte del vertice politico, in relazione alle specificità di ciascuna amministrazione ed ai rispettivi ordinamenti

è espressamente previsto che occorre favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni

pertanto il piano supera la cristallizzazione definita dalla tradizionale dotazione organica nel senso che la stessa si adegua al piano

fondamentale è pertanto sia il rispetto dei vincoli finanziari, ma altresì la coerenza con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, sia negli obiettivi strategici previsti dal documento unico di

programmazione (DUP), sia di quelli specifici e gestionali previsti dal piano della performance che coincide con il piano esecutivo di gestione (PEG)

pertanto si ribadisce la caratteristica del piano quale strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, anche l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi

2. CONSISTENZA DEL PERSONALE: STATO ATTUALE

2.1 ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA

Ai sensi dell'articolo 6 comma 1 D. Lgs. 165/2001, e s.m.i., la dotazione organica attuale, come risultante, da ultimo, in forza della deliberazione G.C. n. **51/2019 in data 20/12/2019**, è così determinata:

Tabella 1 dotazione organica vigente

Segretario comunale	dirigenza	0,16
istruttore direttivo contabile	D	1
istruttore amministrativo	C	0,67
operaio specializzato conduttore scuolabus macchine operatrici complesse	B	2

2.2 RAPPORTO DIPENDENTI/POPOLAZIONE

La popolazione al 31/12/2020 è pari a 626;

I dipendenti allo stato attuale, compreso il personale a tempo determinato assunto in attesa di copertura dei posti a tempo indeterminato, pari a **4** unità, di cui n. 2 part time (24 e 30 ore), e, pertanto, per un totale ore settimana 126;

A tale forza lavoro si aggiunge unità di personale appartenente all'Unione montana Val Lemme, adibite al servizio tecnico.

Il segretario comunale, in regime di convenzione con altri enti, è in percentuale pari al 18 per cento (pari a 6,30 ore settimana, virtuali, non essendo soggetto, quale dirigente, a limiti).

Il rapporto allo stato attuale dipendenti/popolazione appare sottodimensionato rispetto all'esigenza effettiva del Comune, di cui è prova il rapporto dipendenti/abitante (**1/157 a fronte del limite 1/112, di cui al D.M. in data 18 novembre 2020**, in relazione alla fascia demografica del Comune, in particolare da 500 a.999 abitanti), tenuto conto che si tratta di parametro elaborato come limite massimo per gli enti in dissesto, ma costituente target per enti non in tale condizione.

l'equilibrio di distribuzione delle categorie (0,16 dirigenza, 1 categoria D, 1 categoria C, 2 categoria B) appare non ottimale, ma compatibile in considerazione della richiesta di professionalità che le funzioni dell'ente locale esigono in rapporto alla minima dimensione organizzativa del Comune

2.3 ARTICOLAZIONE UFFICI:

Servizio Amministrativo: dotazione 1 C part time

- **protocollo**
- **demografico (anagrafe, stato civile, elettorale, leva)**
- **statistica**
- **assistenza scolastica**
- **assistenza e servizi alla persona**
- **commercio**

Servizio Finanziario dotazione 1 D responsabile di servizio

- **ragioneria**
- **gestione personale**
- **economato**
- **tributi**
- **casa di riposo**

segretario comunale

- **gare**
- **concorsi e selezione personale**
- **trasparenza e anticorruzione**
- **informatizzazione e comunicazione**
- **contratti e concessioni**
- **protocollo**

ufficio tecnico manutentivo dotazione 2 B3 (di cui 1 a tempo determinato part time)

- **servizio scuolabus**
- **manutenzione patrimonio**

altri uffici

- **servizi sociali: delega a consorzio**
- **SUAP: delega Comune capofila**
- **GDPR: esternalizzazione**
- **RSPP: esternalizzazione**
- **Polizia municipale: non attivato**
- **Ufficio tecnico: Unione**

2.4 ORGANIGRAMMA

Ai sensi dell'articolo 53 comma 23 L. 388/2000, come modificato dall'articolo 29 comma 4 L. 448/2001, che abilita gli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti, e fatta salva l'ipotesi di cui all'articolo 97 comma 4 lettera d) D.Lgs. 267/2000, con la finalità, anche, di operare un contenimento della spesa, all'attribuzione ai componenti dell'organo esecutivo della responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, tale opzione organizzativa è, allo stato, non utilizzata.

Ai sensi dell'articolo 109 comma 2 e dell'articolo 50 comma 10 D. Lgs. 267/2000, le Posizioni Organizzative sono conferite ai sotto elencati Funzionari:

segretario comunale	Gian Carlo Rapetti
responsabile servizio Economico Finanziario Tributario/Demografico	Oreste Trombaccia

2.5 FUNZIONIGRAMMA

- gestione del personale, comprensiva dei poteri di sovrintendenza e di coordinamento dell'attività, anche utilizzando gli strumenti dell'ordine di servizio e della direttiva: **segretario**;
- responsabilità e presidenza delle commissioni di concorso e responsabilità in ordine alle procedure selettive del personale: **segretario**;
- anticorruzione e trasparenza: **segretario con supporto di 1 istruttore C**;
- stazione appaltante: **Unione**
- responsabilità del procedimento inerente le procedure di VAS, di cui al Titolo I della Parte II del D.Lgs. 152/2006 e s.m.i. inerenti la strumentazione urbanistica: **Unione**;
- responsabilità di servizio in relazione alle funzioni amministrative delegate al Comune in materia di paesaggio e beni tutelati in conformità di quanto stabilito dal D.Lgs. 42/2004 (articoli 146 e 148), dalla L.R. 20/1989, dalla L.R. 32/2008: **funzionario direttivo D Unione**;
- responsabilità del Servizio Economico Finanziario: **funzionario direttivo categoria D e un dipendente categoria C addetto all'ufficio tributi**;
- responsabilità del Servizio Amministrativo: **funzionario direttivo categoria D e un dipendente categoria C addetto all'ufficio demografico**;
- responsabilità servizio tecnico ufficio edilizia privata e ufficio lavori pubblici compresi atti di acquisto: **funzionario direttivo D Unione**;

3. VICENDE IN MERITO ALLA ATTUALE CONSISTENZA DI PERSONALE

CESSAZIONI:

1. con decorrenza 02/03/2019 è cessata, per dimissioni volontarie e collocamento a riposo, 1 unità di personale categoria B3 posizione economica B7, operaio specializzato conduttore scuolabus macchine operatrici complesse
la spesa annua relativa era pari a Euro 26.500,00 oltre oneri riflessi e IRAP a carico dell'ente e pertanto complessivi Euro 36.400,00

AZIONI DI SOSTITUZIONE DELLE CESSAZIONI E RICADUTA FINANZIARIA:

ai fini di sopperire il fabbisogno della professionalità, provvisoriamente si è optato, nell'osservanza del limite del monte orario complessivo, ed ai fini di garantire l'erogazione di servizi essenziali quali, in particolare, la gestione del demanio stradale cimiteriale comunale, per il ricorso a contratti a tempo determinato di corrispondente professionalità, numero 1 categoria B3 part time 30 ore settimanali

pertanto la ricaduta finanziaria è attualmente neutra

INDIVIDUAZIONE DEL FABBISOGNO

in riferimento al fabbisogno sarà assunta numero una unità di personale categoria B3 part time 30 ore settimanali;

4. DIMOSTRAZIONE DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE

Tabella 3: spesa di personale anno 2008

2008	190.024,86
-------------	-------------------

NOTA: spesa attualizzata in forza degli intervenuti rinnovi CCNL, ai sensi dell'articolo 1 comma 562 L. 296/2006 (al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e con esclusione dell'IRAP)

Tabella 4: Rapporto spesa di personale/entrate correnti nel triennio 2018/2020:

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Media
Titolo 1	390.299,59	406.157,68	400.884,95	
Titolo 2	15.054,95	13.476,30	82.942,68	
Titolo 3	431.672,49	465.910,71	426.588,08	
Totale	837.027,03	885.544,69	910.415,71	877.662,48
Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione anno 2020:				9.105,18
Media delle entrate correnti nel triennio 2018/2020 al netto del FCDE anno 2021:				868.557,30
Spesa complessiva per tutto il personale come rilevata nel rendiconto anno 2020:				166.841,00
IRAP (imposta regionale attività produttive) come rilevata nel rendiconto anno 2020:				9.973,00
Spesa complessiva per il personale al netto dell'IRAP nel rendiconto anno 2020:				156.868,00
Rapporto tra	Spesa per tutto il personale (2020): 156.868,00			17,87%
	Media entrate correnti (2018/2020): 877.662,48			

NOTA: ai sensi dell'articolo 2 D.M. 17.03.2020 valgono le seguenti definizioni

spesa del personale: 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, al lordo degli oneri riflessi ma al netto dell'IRAP;

entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata

Trattandosi di Comune di popolazione inferiore a 1.000 abitanti il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, pari al 29,5, risulta ampiamente rispettato (16,81<29,5) pertanto il Comune si può avvalere della facoltà incrementale premiale del 29,0% per l'anno 2021, e del 33,0% per l'anno 2022 rispetto alla spesa 2018.

tabella 5: calcolo facoltà assunzionali residue 2015/2019

anno	cessati	spesa	assunti	residuo
2015	0		0	0
2016	0		0	0
2017	0		0	0
2018	0		0	0
2019	1	32.007,87	0	1

Nota: spesa effettiva al lordo di oneri riflessi a carico dell'ente e IRAP

COMMENTO

Nel corso del 2018 si è verificata cessazione di unità B3 presso l'ufficio tecnico manutentivo, la cui procedura di copertura è stata attivata mediante comunicazione di mobilità obbligatoria ex articolo 34-bis D.Lgs. 165/2001, in data antecedente all'entrata in vigore del D.M. 17.03.2020 pertanto, a rigore, non rientra nei resti assunzionali,

Tabella 6: calcolo facoltà assunzionale 2021-2023

1. spesa personale 2018	192.451,00
2. percentuale incrementale 2021: 29% di 1.	55.810,79
3. spesa potenziale personale 2021 (1.+2.)	248.261,79
4. percentuale incrementale 2022: 33% di 1.	63.508,83
5. spesa potenziale personale 2022 (1.+4.)	255.959,83
6. spesa attuale personale	166.841,00
7. capacità assunzionale (2015-2020)	56.773,05
8. capacità attuale di bilancio	166.841,00

Nota:

punto 1. spesa di personale 2018 (attualizzata con i rinnovi contrattuali) al lordo degli oneri riflessi ma al netto dell'IRAP,

punti 6., 7., 8.: il dato comprende anche oneri riflessi a carico dell'ente e IRAP (ai fini di confrontabilità l'IRAP comporta un aggravio di circa il 5,91 per cento)

5. FABBISOGNO DI PERSONALE. STATO DI PREVISIONE

5.1. DETERMINAZIONE DEL FABBISOGNO ASSUNZIONALE E SPECIFICA QUALITATIVA

in ordine all'evento **1.** del paragrafo **3**, trattandosi di cessazione di figura adibita, ai sensi di quanto esposto in merito all'articolazione degli uffici (paragrafo **2.3**), a funzioni rientranti nell'ufficio tecnico manutentivo di natura mista, comprensive della conduzione di macchine operatrici complesse, e destinata alla manutenzione del patrimonio immobiliare (fermo restando che, a fare data dall'anno 01/01/2017, i beni e gli impianti costituenti il demanio del servizio idrico integrato, e la relativa manutenzione, sono attribuiti in concessione a soggetto gestore esterno), con la possibilità futura e aggiuntiva di essere altresì adibita a mansioni di autista scuolabus (seppure, in relazione a tale ultima mansione, in via sostitutiva di diverso lavoratore addetto in via principale), si ritiene necessario, nell'osservanza del principio costituzionale che l'organizzazione assicuri il buon andamento dell'azione amministrativa, nel rispetto della capacità finanziaria e nell'osservanza del principio di efficienza dell'azione amministrativa, provvedere alla sostituzione mediante ricorso a figura analoga, in particolare:

una unità di personale di categoria B3, a tempo indeterminato e part time 30 ore settimanali, con riduzione, per ragioni di disponibilità finanziaria del monte orario originario full time

Infine si ritiene necessario proseguire il ricorso a prestazioni differenziate negli altri settori, parimenti specialistici, dell'ufficio tecnico, tutti necessitanti di funzioni specialistiche e non assimilabili alla professionalità oggetto di assunzione, ritenendo necessario il ricorso ad altro ente, allo stato individuato nell'Unione, ma con riserva di individuazione di soluzione organizzativa diversa idonea soddisfare lo standard, attualmente non soddisfacente, dell'ufficio tecnico.

5.2. PROFILAZIONE DELLA FIGURA

Con riferimento alla profilazione della figura da assumere, tenuto conto delle specifiche mansionali di cui al paragrafo 5.1, si ritiene necessaria la professionalità idonea alle mansioni di manutentore edile e il possesso di abilitazione a conduzione di pala gommata e di trattore

5.3. PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2021-2023

- premesso quanto precede, le assunzioni di personale a tempo indeterminato effettuabili osservano il limite di spesa di Euro 190.024,86;
- nell'osservanza delle disponibilità attuali del bilancio, la programmazione del fabbisogno di personale prevede, per il 2021, confermando la programmazione 2019-2021, le seguenti assunzioni:
 - a) **1 unità di personale di categoria B3 operaio specializzato part time 30 ore settimanali (pari a spesa su base annua di Euro 17,667,00, oltre oneri riflessi e IRAP a carico dell'ente, e, pertanto, Euro 23.882,25);**

6. DOTAZIONE ORGANICA RISULTANTE

Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, comporta la conferma della dotazione organica secondo quanto segue

Tabella 7 dotazione organica risultante

SEGRETARIO COMUNALE		0,16
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	D	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	0,67
OPERAIO SPECIALIZZATO CONDUTTORE SCUOLABUS MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE	B3	1,83