



COMUNE DI PIANEZZA

ALLEGATO D

**LINEE DI INDIRIZZO PER LA
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE**

La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli Enti sono tenuti ad approvare, ai sensi della legge 27/12/1997, n. 449 (modificata dalla Legge 23/12/99 n. 488 e dalla Legge 28/12/01 n. 448), deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

Il principio contabile concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP) sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale. Tuttavia, si rimanda alla redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO, che assorbe anche la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025. Gli enti locali sono comunque tenuti a definire questa programmazione per assicurare le esigenze di funzionalità e per ottimizzare le risorse necessarie al migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie di bilancio e con i vincoli imposti dalla norma.

Sarà necessario quindi adeguare gli orientamenti in materia di personale tenendo conto di tutte le novità introdotte già dal 2020 e porsi come obiettivo la valorizzazione e lo sviluppo professionale dei propri dipendenti, che devono essere considerati una preziosa risorsa per l'Ente, continuando a promuovere corsi e momenti formativi per adeguare le competenze alle continue modifiche normative, soprattutto in materia informatica, al fine del raggiungimento degli obiettivi da perseguire.

Cenni sul nuovo CCNL comparto regioni ed enti locali.

In tale contesto si inserisce il nuovo CCNL del 4/8/2022 del comparto regioni ed enti locali di cui si elencano di seguito le principali novità. Nuova classificazione del personale: il personale viene suddiviso in quattro aree: - operatori; - operatori esperti; - istruttori; - istruttori e funzionari ad Elevata Qualificazione (EQ). Tale nuova classificazione consente un adeguamento alle peculiari esigenze organizzative e gestionali di ciascun ente e ad una rivisitazione del sistema degli incarichi di posizione organizzativa e di elevata qualificazione, aumentandone la rilevanza.

Novità per la sezione polizia locale: nel testo del CCNL Funzioni locali è stata anche ulteriormente specificata la disciplina della sezione della Polizia locale, rivedendo il regime di alcune indennità. Gli Enti infatti, possono erogare al personale della Polizia locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'indennità è da fissare in sede di contrattazione integrativa ma va da un massimo di 3.000 euro annui lordi, elevabili a 4.000 euro per l'area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Una nuova sezione per le professioni ordinistiche.

Istituita, nel testo del CCNL Funzioni locali 2019 2021, una nuova sezione per le professioni ordinistiche dove viene ricompreso il personale al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale, l'iscrizione ad albi o albi speciali.

Aumento degli stipendi e disciplina delle progressioni economiche orizzontali Il contratto prevede anche degli aumenti lordi degli stipendi con un incremento retributivo medio pari a 100,27 euro lordi mensili per 13 mensilità nonché un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali con i cosiddetti "differenziali stipendiali", ossia incrementi stabili del trattamento economico. Tali incrementi sono finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti. Indennità per i turnisti.

Un'importante novità riguarda la nuova organizzazione e la disciplina per il personale turnista che mira a compensare le problematiche derivanti dall'articolazione dell'orario di lavoro. Il testo del CCNL Funzioni locali specifica che: le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa inden-

nità, devono essere distribuite nell'arco di un mese; i pagamenti vanno organizzati sulla base della programmazione adottata. L'obiettivo della nuova disciplina è attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

Novità sullo smart working nelle PA

La nuova regolamentazione contrattuale prevede anche i dettagli sul lavoro a distanza, che si articola in lavoro agile, di cui alla legge 81 del 2017, e lavoro da remoto. Come era già stato definito nel CCNL Funzioni centrali, al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza. In ogni caso deve essere confermata la qualità e la quantità dei servizi prestati e delle attività svolte.

Formazione nel nuovo CCNL dipendenti pubblici funzioni locali: è prevista nel nuovo contratto dipendenti pubblici Funzioni locali 2019 – 2021 una rinnovata attenzione alla formazione del personale, specie in questo particolare momento storico. Infatti, le parti convengono che è necessario completare la transizione digitale e investire, con specifiche risorse già stanziare dal Governo. L'obiettivo è incoraggiare i processi di sviluppo di competenze e qualificazioni professionali.

Indirizzi per la programmazione triennale del fabbisogno di personale

L'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, dispone che “gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale”;

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del personale;

- l'art. 6, comma 3, del D. Lgs 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 75/2017, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), prevede che ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 6, comma 4, del predetto decreto legislativo, stabilisce che il documento di programmazione debba essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e risulti coerente con gli strumenti di programmazione economica-finanziaria;

- l'art. 6-ter, comma 1 del medesimo decreto prevede che, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali; - il decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica definisce le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

- l'art. 33, al comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con la L. 58/2019 introduce un nuovo modello di gestione delle assunzioni, non ponendo più il limite di spesa economico sostenuto nell'anno 2008, quindi a carattere

rigido, come era disposto dall'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006, ma facendo riferimento ad una diversa modalità di governo della spesa corrente per il personale, ovvero la capacità assunzionale degli Enti è definita sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziato per fascia demografica, sulla base di un parametro finanziario di flusso, a carattere variabile, quale la media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati dall'Ente, calcolate al netto del "Fondo crediti di dubbia esigibilità";

- l'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27.04.2020, il quale definisce le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio. In particolare 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale nuovo sistema ha prodotto come effetto, per i soli comuni cui si applica la novellata normativa in materia di assunzioni, che le mobilità incidono sui parametri del calcolo e, pertanto, non sono ritenute neutre ai fini della spesa.

Sulla base delle nuove regole dettate dalla riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego (D.Lgs. 75/2017) l'organizzazione degli uffici deve essere ispirata al rispetto dei seguenti principi: a) dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale; b) essere conforme al "piano triennale dei fabbisogni"; c) essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente; d) ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di "obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"; e) garantire "l'ottimale distribuzione delle risorse umane"; f) essere coerente con "la pianificazione pluriennale delle attività e della performance"; g) essere coerente "con le linee di indirizzo" emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica; h) essere compatibile con le "risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano" quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio" e di "quelle connesse alle facoltà assunzionali" dell'ente.

La programmazione del piano triennale e annuale del fabbisogno del personale, che sarà integrata nel PIAO, deve coniugare la necessità di avere una dotazione di risorse umane e competenze in grado di perseguire, oltre alle funzioni istituzionali anche i programmi prioritari dell'Amministrazione, in linea con i vincoli di spesa e le effettive disponibilità di bilancio, nonché con la normativa vigente di riferimento.

Il Comune di Pianezza con una popolazione al 31.12.2022 pari a n. 15.509 abitanti (ISTAT) ai sensi dell'art. 4 Tab. 1), si colloca al di sotto del valore soglia per fascia demografica (pari a 27% relativo a fascia 10.000/59.999 abitanti) e rapporto spesa di personale (intesa al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione/media entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione), nella misura del 23,30%, inferiore, pertanto, al valore soglia per la classe demografica di appartenenza.

Di conseguenza, ai sensi dell'art. 5, tab. 2) del citato decreto, assestandosi l'Ente al di sotto di tale soglia, può incrementare annualmente, per le assunzioni a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, fino al 21% nel 2023 e fino al 22% nel 2024, fermo restando che la percentuale individuata per ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti, il rispetto pluriennale e il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 del medesimo decreto.

In particolare, alla luce delle nuove disposizioni, il Comune di Pianezza ha la possibilità di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, sino

ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia del 27,00% stabilito per la fascia demografica di appartenenza e secondo le percentuali di incremento indicate all'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 pari per l'anno 2023 ad un incremento del 21%.

L'incremento, reso possibile dalla riforma delle assunzioni, deve tener conto tuttavia delle reali disponibilità del bilancio e della considerazione che l'attuale dotazione organica formata da n. 58 dipendenti si è rivelata adeguata alle esigenze dell'Ente soddisfacendo la realizzazione dei programmi amministrativi e rispondendo ai bisogni della collettività. Il fabbisogno di personale a livello triennale ed annuale deve rispettare le disposizioni ed i presupposti che regolano le facoltà assunzionali a tempo indeterminato per gli enti locali come illustrate in sintesi:

- programmazione delle politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000;
- ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche e la programmazione triennale del fabbisogno del personale (art. 6 D.Lgs. n. 165/2001);
- effettuazione della ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011); - approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006);
- aggiornamento del sistema di valutazione ai sensi del D.Lgs. 150/2009 secondo le regole stabilite nei singoli regolamenti di organizzazione (articolo 10, comma 5, d.lgs. 150/2009); - rispetto dei tempi medi di pagamento dell'anno 2021, stabiliti in misura non superiore a 30 giorni (art. 41, comma 2, D.L. 66/2014);
- conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2021;
- approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni; - assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto.
- comunicazione ex articolo 34 bis D.Lgs. n. 165/2001.

INDIRIZZI PER LE POLITICHE OCCUPAZIONALI NEL TRIENNIO La programmazione e le politiche di gestione del personale, come detto, devono essere coerenti e funzionali agli obiettivi e alle scelte amministrative. Per il triennio 2023-2025, visti i predetti vincoli di contenimento delle spese di personale, non si prevedono ulteriori posti, bensì la conferma delle 58 unità di personale, che si ritengono sufficienti a garantire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi resi ai cittadini, procedendo esclusivamente alla sostituzione del personale cessato e che cesserà, effettuando una valutazione e conseguente modifica delle professionalità che si ritengono maggiormente confacenti all'organizzazione dei vari servizi

La necessità di anticipare le assunzioni di personale per l'anno 2023, già peraltro previste nel Piao 2022/2023 per tale annualità, comporta che nel presente documento vengano dettagliate la programmazione e le modalità di copertura, che saranno successivamente reiterate nel Piao 2023/2025 – Sottosezione "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale" e nello specifico:

Di seguito si riportano sinteticamente le posizioni ritenute necessarie.

Area	Q.F.	Qualifica Professionale
Settore Affari generali:		n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile - copertura tramite scorrimento graduatoria, in subordine mobilità e/o concorso pubblico ;
Settore Affari generali:		n. 1. Istruttore Amministrativo - copertura tramite scorrimento graduatorie, in subordine concorso pubblico
Settore Servizi alla Persona:		1. Istruttore Amministrativo - copertura tramite concorso pubblico
Settore Finanziario:		n. 2 Istruttori Amministrativi - copertura tramite concorso pubblico