



CITTÀ DI
CURTATONE

Area Programmazione, Controllo
e Risorse Umane

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025

⇒ **Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

⇒ **Sottosezione 3.3: Piano triennale dei Fabbisogni del
Personale (PTFP)**

*Adottato con delibera di giunta n. 76 del 27.03.2023
Modificato con delibera di giunta n. del*

3.3.1 - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

TOTALE: n. 51 unità di personale

di cui:

- n. 51 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 48 a tempo pieno
- n. 3 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 10 - Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat D)

così articolate:

- n. 2 con profilo di Istruttore direttivo Contabile
- n. 3 con profilo di Istruttore direttivo Amministrativo
- n. 2 con profilo di Istruttore direttivo Tecnico
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo Polizia Locale
- n. 2 con profilo di Istruttore direttivo Assistente Sociale

n. 30 – Area Istruttori (ex cat. C)

così articolate:

- n. 14 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 2 con profilo di Istruttore Contabile
- n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo/Contabile
- n. 7 con profilo di Istruttore di Vigilanza
- n. 6 con profilo di Istruttore Tecnico

n. 11 – Area Operatori Esperti (ex cat. B)

così articolate:

- n. 3 con profilo di Collaboratore Professionale
- n. 2 con profilo di Messo/Autista
- n. 3 con profilo di Esecutore Amministrativo
- n. 3 con profilo di Operario Specializzato

In esito alla riclassificazione del personale, prevista dal CCNL 2019/2021 firmato il 16/11/2022, che è entrata in vigore il 1° aprile, occorre sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione).

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa (utilizzando gli ultimi 3 rendiconti approvati):

Pertanto di conteggi, rispetto al piano triennale dei fabbisogni precedentemente approvato con delibera di GC n. 76/2023 sono stati rifatti utilizzando gli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2021 e 2022)

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, 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 18,97%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;
- 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 per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 899.219,15, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 3.024.116,16;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 2.226.440,91 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.840.033,81 un incremento, pari al 21%, per Euro 386.407,10);
- 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.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente sezione del PIAO, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a **Euro 386.407,10**, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di **Euro 2.226.440,91**.
- Come, sempre evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente sezione del PIAO, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a **Euro 404.807,44**, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di **Euro 2.244.841,25**.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale sia nell'anno 2023 che nell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.840.033,81 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 386.407,10 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.226.440,91 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 2.179.599,83

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) 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'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo, come segue:*

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : Euro 1.862.173,35
spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2023: Euro 1.782.960,75

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Atteso che il limite della spesa per lavoro flessibile del Comune di Curtatone, stabilito dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, è uguale a Euro **16.246,59** (pari alla media della spesa sostenuta negli anni 2007-2008-2009 per le medesime finalità);

Ritenuto, per il momento, di non far ricorso al lavoro flessibile, ma di procedere alle eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere alle esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, ed in particolare per esigenze:

- di sostituzione di personale temporaneamente assente o comunque con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica.

a.4) 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.165/2001, sentiti i singoli Responsabili, si è giunti alla seguente conclusione:

- non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero di personale nell'Ente.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 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. 26/4/2014, 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;
- il Comune di Curtatone non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato il trend delle cessazioni degli ultimi anni legate in parte a quiescenza, ma verificatesi in special modo per dimissioni ai fini di presa di servizio presso Enti terzi, o per altre motivazioni varie, non si ritiene possibile effettuare una previsione attendibile del trend delle cessazioni nel prossimo triennio.

L'unica cessazione sicura è la seguente:

ANNO 2023: n. 1 Collaboratore Professionale - cat. B3 – Area Servizi alla Persona Cultura e Servizi Scolastici – cessato dal 30/04/2023;

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

Per questi motivi si ritiene di prevedere le sostituzioni di tutto il personale cessato in corso d'anno mediante l'utilizzo delle procedure assunzionali ritenute più idonee nel rispetto della normativa vigente e degli spazi finanziari disponibili. In questo caso è anche possibile prevedere l'assunzione di unità di personale con categoria e profilo professionale differente rispetto a quello cessato, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'Ente, nei limiti imposti dalle disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale.

Tenuto conto dell'evoluzione del rapporto di sostenibilità finanziaria della spesa di personale e l'andamento della "soglia" (alla luce della evoluzione delle assunzioni e quindi della spesa di personale medesima), il fabbisogno troverà conferma anche per gli anni 2024/2025; pertanto si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori (anche con categoria e profilo professionale differente rispetto a quello cessato), in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalle disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale;

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Si ritiene di disporre un piano dei fabbisogni come segue:

PROSPETTO PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023:

- **Assunzione di un'Assistente Sociale cat D**, a tempo pieno ed indeterminato, da destinare all'Area Servizi alla Persona. Si precisa che la suddetta assunzione avverrà per potenziare il servizio sociale comunale come stabilito dalla Legge di Bilancio n. 178 del 2021 artt. 794-804, e sarà finanziata dal Fondo Povertà previsto dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 30/12/202, decreto in cui si approva il piano per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà per il triennio 2021/2023; **(ASSUNZIONE GIA' EFFETTUATA CON DECORRENZA 01/06/2023)**
- **Assunzione di un Istruttore Amministrativo cat. C**, a tempo pieno ed indeterminato, da destinare all'Area Finanziaria – Ufficio Tributi. Nella suddetta area è cessata a fine 2020 per dimissioni una figura di Istruttore Amministrativo cat C a tempo pieno ed indeterminato non ancora sostituita. **(ASSUNZIONE ANCORA DA EFFETTUARE)**
- **Assunzione di un Istruttore Amministrativo cat C** a tempo pieno ed indeterminato, da destinare all'Area LL.PP. Gestione e Manutenzione del patrimonio immobiliare, ambiente e servizi territoriali. Nell'area suddetta è cessata nel 2022 una figura di Ingegnere cat. D3 a tempo pieno ed indeterminato non ancora sostituita. **(ASSUNZIONE GIA' EFFETTUATA CON DECORRENZA 01/08/2023)**

Premesso che le azioni assunzionali seguenti saranno precedute, ove ne ricorrano i presupposti, dalla verifica della disponibilità di personale in esubero ex art. 34, comma 6 e 34 bis del d.lgs. 165/2001 e sono coerenti con gli stanziamenti prima previsti nel DUP e nel bilancio di previsione;

I posti summenzionati saranno ricoperti mediante le procedure assunzionali ritenute più idonee, dopo aver esperito con esito negativo alle procedure di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, ricorrendo all'istituto della mobilità tra enti di cui all'art. 30 del D.Lg.vo n. 165/2001 oppure con scorrimento di graduatorie anche di altri enti oppure bandendo un concorso pubblico;

Premesso che il D.L. n.80/2021 e la Legge di conversione n.113/2021 (cosiddetto Decreto Reclutamento) hanno introdotto diverse novità in materia di modalità di reclutamento di personale, applicabili anche agli Enti Locali tra cui la previsione contenuta all'art.3-bis, relativa all'introduzione della possibilità di organizzare e gestire in forma aggregata selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione di personale

per qualsiasi profilo professionale, sia a tempo determinato che indeterminato, anche in assenza del fabbisogno di personale approvato; Pertanto questo Ente ha sottoscritto con la Provincia di Mantova un accordo per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione delle selezioni uniche per la formazioni di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli degli Enti locali ed intende attingere dagli eventuali elenchi predisposti dalla Provincia per le future assunzioni.

Sono inoltre da ritenersi previste le sostituzioni del personale che eventualmente cesserà in corso d'anno mediante l'utilizzo delle procedure assunzionali ritenute più idonee nel rispetto della normativa vigente e degli spazi assunzionali disponibili. In questo caso è anche possibile prevedere l'assunzione di unità di personale con categoria e profilo professionale differente rispetto a quello cessato, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'Ente, nei limiti imposti dalle disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa del personale.

Infatti nell'anno 2023, si prevede, come già indicato sopra, la cessazione per quiescenza di n. 1 Collaboratore Professionale - cat. B3 a tempo pieno – Area Servizi alla Persona Cultura e Servizi Scolastici.

Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di **categoria C, profilo professionale di Istruttore Amministrativo**, a supporto dell'ufficio interessato (**SOSTITUZIONE GIA' EFFETTUATA CON ASSUNZIONE DAL 16/06/2023**)

Spesa complessiva per le nuove assunzioni del 2023 è pari a € **101.658,26** come meglio specificato nell'allegato B al presente atto facente parte integrante e sostanziale.

In alcune aree dell'Ente, come meglio specificato nella premessa della delibera di Giunta che approva questo piano, nasce l'esigenza di avere figure maggiormente qualificate ovvero dei Funzionari di E.Q. (ex cat. D). Pertanto al fine di valorizzare anche il personale interno, l'ente nel 2023 intende attivare delle progressioni verticali di carriera ed in particolare:

- N. 1 progressione verticale ordinaria disciplinata dall'art. 15 del CCNL 16/11/2022 da Istruttore (ex cat. C) a Funzionario di Elevata Qualificazione (ex cat. D) presso l'Area Programmazione Controllo e Risorse Umane; Si precisa che come stabilito dalla normativa, la progressione verticale ordinaria disciplinata dall'art. 15 del CCNL 16/11/2021 da effettuarsi tramite procedura comparativa, è possibile nella misura non superiore al 50% dei posti disponibili. Il restante 50% deve essere destinato all'accesso dall'esterno. Pertanto nell'ente questo parametro è stato rispettato in quanto nel fabbisogno dell'anno 2023 è già stata assunta una figura di funzionario di E.Q. (ex cat D) con decorrenza 01/06/2023.
- N. 1 progressione verticale "speciale ed in deroga" disciplinata dall'art. 13 del CCNL 16/11/2022 da Istruttore (ex cat. C) a Funzionario di Elevata Qualificazione (ex cat. D) presso l'Area Lavori Pubblici Gestione e Manutenzione Patrimonio Immobiliare, Ambiente e Servizi Territoriali;
- N. 1 progressione verticale "speciale ed in deroga" disciplinata dall'art. 13 del CCNL 16/11/2022 da Istruttore (ex cat. C) a Funzionario di Elevata Qualificazione (ex cat. D) presso l'Area Urbanistica ed Edilizia Privata;

La spesa complessiva per le tali progressioni verticali nel 2023 ammonterebbe a € **8.351,80** come meglio specificato nell'allegato B al presente atto facente parte integrante e sostanziale.

Pertanto la maggior spesa complessiva a carico del bilancio 2023 ammonterebbe a € **110.010.06** come meglio specificato nell'allegato B al presente atto facente parte integrante e sostanziale.

PROSPETTO PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNI 2024/2025:

Anno 2024: Nessuna nuova assunzione di personale a tempo indeterminato

Sempre per coprire l'esigenza di avere figure maggiormente qualificate e al fine di valorizzare il personale interno, nel 2024 si prevede di attivare una progressione verticale di carriera ed in particolare:

- N. 1 progressione verticale "speciale ed in deroga" disciplinata dall'art. 13 del CCNL 16/11/2022 da Istruttore (ex cat. C) a Funzionario di Elevata Qualificazione (ex cat. D) presso l'Area Amministrativa;

La spesa complessiva per le tali progressioni verticali nel 2024 ammonterebbe a € **2.783,93** come meglio specificato nell'allegato B al presente atto facente parte integrante e sostanziale.

Anno 2025: Nessuna nuova assunzione di personale a tempo indeterminato

Tenuto conto dell'evoluzione del rapporto di sostenibilità finanziaria della spesa di personale e l'andamento della "soglia" (alla luce della evoluzione delle assunzioni e quindi della spesa di personale medesima), pertanto anche nel biennio 2024/2025, si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori (anche con categoria e profilo professionale differente rispetto a quello cessato), in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalle disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale.

a) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 8 del 23/03/2023 acquisito al Protocollo dell'Ente al n. 8660 del 23/03/2023 e la successiva modifica ha ottenuto il parere positivo del Revisore dei Conti con Verbale n. 21 del 28/09/2023, assunto al protocollo dell'ente al n. 0029107 in data 29/09/2023;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/ mobilità volontaria:

I posti per la copertura del fabbisogno saranno ricoperti mediante le procedure assunzionali ritenute più idonee, dopo aver esperito con esito negativo alle procedure di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, ricorrendo all'istituto della mobilità tra enti di cui all'art. 30 del D.Lg.vo n. 165/2001 oppure con scorrimento di graduatorie anche di altri enti oppure bandendo un concorso pubblico.

Inoltre il D.L. n.80/2021 e la Legge di conversione n.113/2021 (cosiddetto Decreto Reclutamento) hanno introdotto diverse novità in materia di modalità di reclutamento di personale, applicabili anche agli Enti Locali tra cui la previsione contenuta all'art.3-bis, relativa all'introduzione della possibilità di organizzare e gestire in forma aggregata selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione di personale per qualsiasi profilo professionale, sia a tempo determinato che indeterminato, anche in assenza del fabbisogno di personale approvato. Pertanto questo Ente ha sottoscritto con la Provincia di Mantova un accordo per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione delle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli degli Enti locali ed intende attingere dagli eventuali elenchi predisposti dalla Provincia per le future assunzioni.

b) modifica della distribuzione del personale fra aree:

Verrà prevista in base alle eventuali esigenze che si presenteranno nel triennio 2023/2025, anche con cambio di profilo professionale, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

c) progressioni verticali di carriera:

Vedasi la specifica descrizione delle progressioni che intende attivare l'ente nel 2024 riportata alla lettera

c) stima dei fabbisogni.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Viene prevista in base alle esigenze eventuali che si presenteranno nel triennio 2023/2025

e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non viene prevista questa ipotesi in fase di programmazione.

f) utilizzo congiunto di personale di altro ente:

Al fine di ovviare alla vacatio che si è creata a seguito della messa in aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 110 comma 5 del D.Lgs. 267/2000 del Comandante della Polizia Locale, l'ente ritiene di dar corso all'utilizzo congiunto, per tale periodo di assenza, ai sensi dell'art. 1 comma 124 della legge n. 145/2018 di n. 1 Dirigente della Provincia di Mantova.

Il Comune di Curtatone ha conferito a tale soggetto l'incarico di posizione organizzativa dell'Area Polizia Locale.

ALLEGATI:

Allegato A – CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019

Allegato B - ASSUNZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO 2023/2025