COMUNE DI CASTEL D'AZZANO (VR)

NUOVO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PERIODO 2018-2020 E RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 e smi, con deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 04/10/2018

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over, inoltre negli anni 2015 e 2016 la spesa del personale cessato negli anni precedenti è rimasta vincolata per la ricollocazione del personale soprannumerario delle Province destinatario dei processi di mobilità (legge di stabilità 2015), risultando preclusa qualsiasi assunzione di personale, tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale dipendente anche di questo Comune.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 200 del 30/11/2017 e predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, prevedeva, come piano occupazionale 2018, di ricoprire un posto di Istruttore, Cat. C, geometra, presso il Settore Territorio, un posto di Istruttore, Cat. C, presso il Settore Anagrafe/Segreteria/Ragioneria e un posto di collaboratore amministrativo cat. B3 presso il Settore Ragioneria/Personale.

In seguito all'adozione del Piano sono state avviate le procedure concorsuali, in particolare le preventive procedure di mobilità del personale da altri enti con esito negativo per quanto riguarda l'istruttore Tecnico e il collaboratore amministrativo B3. Sono ancora in essere le procedure di mobilità per l'assunzione di un istruttore amministrativo cat C, pertanto alla data odierna non sono state effettuate le assunzioni previste ed il piano triennale necessita di un aggiornamento in virtù di una valutazione complessiva in termini di efficienza e buon andamento dell'azione amministrativa dell'Ente.

Il presente piano, quindi, relativo al periodo 2018-2020, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata.

Esso tiene conto sia dei nuovi fabbisogni di personale, sia del nuovo quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative recentemente intervenute, con il d.lgs. n. 75/2017 e delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle PA, adottate l'8 maggio 2018 con decreto del Ministro della semplificazione e la pubblica amministrazione, registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 22-7-2018.

Le linee guida sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter del d.lgs.165/2001, come novellati dall'art. 4 del d.lgs.75/2017.

Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dal D.Lgs 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato anche nelle "Linee di indirizzo" si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto

dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Il concetto di fabbisogno supera quindi il criterio statico della pianta organica e implica un'analisi quantitativa e qualitativa delle necessità delle amministrazioni, puntando sulle professionalità emergenti e più innovative, in ragione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa.

In concreto, la **spesa del personale in servizio**, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

VERIFICHE PRELIMINARI

IL PRINCIPIO DI CONTENIMENTO DELLA SPESA

Gli Enti Locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo criteri dettati dai commi 557 e seguenti dell'art 1 della legge 296/2006 e smi.

Il citato comma 557 impone una progressiva riduzione della spesa del personale.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo nel caso di mancato rispetto.

Il successivo comma 557/quarter stabilisce che per i Comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il contenimento delle spese deve essere assicurato nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti dal legislatore nella copertura del turn over devono informare la programmazione triennale del personale.

LIMITI SPESA DI PERSONALE

Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013

RIFERIMENTI Art. 1, c.557-quarter, legge n. 296/2006 e smi

TOTALE COSTO ANNUO DEL LAVORO	2015	2016	2017	2018 PREVISTE
	1.476.216,56	1.484.673,71	1.465.347,79	1.577.155,83
SPESA Soggetta al limite	1.329.061,36	1.344.594,65	1.345.678,01	senza nuove assunzioni 1.328.979,18
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011- 2013 € 1.462.880,84				

L'andamento della spesa si mantiene nei limiti consentiti dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale.

CAPACITA' ASSUNZIONALI

L'attuale normativa prevede un limite di spesa pari a una percentuale variabile di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente a condizione che sia rispettato il rapporto dipendenti/popolazione previsto per gli enti strutturalmente deficitari, definito ogni triennio con decreto del Ministero dell'Interno di cui all'art. 263 comma 2 del TUEL.

Il DM 10 aprile 2017, prevede un rapporto di **un dipendente ogni 158 abitanti** per i Comuni di fascia demografica da 10.000 a 19.999 abitanti e il Comune di Castel d'Azzano presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione molto inferiore rispetto al parametro fissato dal DM.

Verifica rapporto dipendenti-popolazione Comune di Castel d'Azzano (dati al 31/12/2017)
Numero abitanti 11.847
Numero dipendenti 34
Rapporto dipendenti/popolazione 1/348

FACOLTA' ASSUNZIONALI per l'anno 2018

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020, approvato con deliberazione di Giunta

Comunale n. 200 del 30/11/2017 prevedeva il seguente budget assunzionale:

Anno 2014 cessazioni n. 3 corrispondenti ad un importo di € 86.449,87;

Capacità assunzionale 2015 = 60% delle cessazioni anno 2014 pari a € 51.869,92

Nessuna assunzione

Anno 2015 cessazione n. 1 corrispondente ad un importo annuo di € 26.164,95;

Capacità assunzionale 2016= 25% delle cessazioni anni 2015 pari ad € 6.541,24

Totale capacità assunzionale 2014-2015 pari ad € 58.411,16

N.1 assunzione effettuata nel 2016 1 istruttore amministrativo cat. C pari ad € 29.540,45

Residuo capacità assunzionale 2016 € 28.870,71 di cui 22.329,47 del 2014 e 6.541,24 del 2015

Anno 2016 cessazione n.1 corrispondente ad un importo annuo di € 27.623,96

Capacità assunzionale 2017= 75% delle cessazioni 2016 pari ad € 20.717,97

Anno 2017 n.1 cessazione corrispondente ad un importo annuo di € 27.623,96

Capacità assunzionale 2017= 75% delle cessazioni 2017 pari ad € 20.717,97

Totale capacità assunzionale anni 2016 2017 = € 70.306,65

Anno 2018 n. 1 cessazione corrispondente a un importo annuo di € 30.115,00

Capacità assunzionale 2018= 75% delle cessazioni 2018 pari ad € 22.586,25

Totale capacità assunzionale anni 2017- 2018 = € 92.892,90

Il piano occupazionale 2018 di cui alla citata delibera, prevedeva, di ricoprire un posto di Istruttore, Cat. C, presso il Settore Territorio-Sociale-Istruzione, un posto di Istruttore, Cat. C, presso il Settore Anagrafe/Segreteria/Ragioneria e un posto di collaboratore amministrativo cat. B3 presso il Settore Ragioneria/Personale per un totale di spesa di € **89.365,00=** con una spesa totale di personale prevista di € 1.434.284,00= sempre nel rispetto dei vigenti limiti di spesa di € 1.462.880,84=

In attuazione della programmazione sono state avviate le procedure propedeutiche di mobilità, come già detto con esito negativo, mentre sono ancora in essere le procedure per l'assunzione di un istruttore amministrativo.

ALLO STATO ATTUALE pertanto non è stata effettuata alcuna assunzione ed è necessario effettuare una nuova verifica delle facoltà assunzionali rispetto alla programmazione adottata.

NUOVO BUDGET ASSUNZIONALE 2019

Per gli anni 2017-2018 la possibilità di assunzione per il Comune di Castel d'Azzano è del 75% delle cessazioni dell'anno precedente (art. 22 D.L. 50/2017 convertito in L. 96/2017 che modifica l'art. 1 comma 228 della L.208/2015), per i prossimi anni, già a partire dal 2019, i tetti per le assunzioni a tempo indeterminato non sono definiti da specifiche disposizioni.

Per cui si deve ritenere che si applicano le regole fissate dall'art.3 del D.L. n. 90/2014, conv. in L.114 del 11/08/2014, quindi il 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente.

Inoltre dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quelle finanziaria e contabile, pertanto è possibile utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

ANNO 2017

75% spesa cessati 2016 pari ad € 20.717,97 + resti triennio 2014- 2016 pari a € 28.870,71

ANNO 2018

75% spesa cessati 2017 pari ad € 20.717,97 + resti triennio 2015- 2017 pari ad € 27.259,21

ANNO 2019

dal 2019 100% spesa cessati anno precedente + resti triennio antecedente l'anno di riferimento:

Anno 2018 n. 1 cessazione corrispondente a un importo annuo di € 30.634,00 + resti assunzionali triennio 2015-2017 = 47.977,18= **TOTALE 78.611,25**

Pertanto se non vi saranno nuove assunzioni entro la fine dell'anno 2018 il BUDGET ASSUNZIONALE che risulta ancora disponibile per nuove assunzioni di personale è pari ad € 78.611,25=

La presente nuova programmazione muove quindi dall'organigramma attuale del personale in servizio e dalla spesa del personale in seguito al turn – over del personale dal 2014 ad oggi.

STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

L'ultima dotazione organica adottata con delibera di GC n. 17 del 5-2-2015, prevede un assetto organizzativo dell'Ente con 5 settori con posizione apicale e 53 posti di organico.

SETTORE 1 Segreteria - Demografici

SETTORE 2 Sport - Cultura -Personale

SETTORE 3 Territorio- Sociale - Istruzione

SETTORE 4 Ragioneria - Tributi

SETTORE 5 Polizia Municipale

Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2017 risulta assestato a quota n. 34 dipendenti secondo il seguente prospetto:

Descrizione	A	B	B3	C	D	Totali posti in organico
Dotazione organica	1	11	10	24	7	53
Posti coperti al 31-12-2017	0	6	4	20	4	34
Posti scoperti	1	5	6	4	3	19

Nessun dipendente è stato assunto a tempo determinato.

Le posizioni organizzative incaricate della responsabilità dei 5 settori previsti nell'organigramma sono 4 in quanto una è stata incaricata per entrambi i settori 1 e 4.

Secondo l'attuale consistenza non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001.

Turn over del personale nel periodo 2014-2018

39 dipendenti a tempo indeterminato al 01-01-2014

33 dipendenti a tempo indeterminato al 31-12-2018

Livello giuridico	cessazioni	acquisizioni	SETTORE	PROFILO
Area D	1 nel 2014		Ragioneria /personale	Istruttore direttivo
Area C	1 nel 2018		Territorio e lavori pubblici	Tecnico geometra
Area C		1 da graduatoria vigente nel 2016	demografici	Istruttore Amm
Area C	2 per mobilità nel 2016 e nel 2017	2 tramite mobilità nel 2017	Ragioneria Tributi	Istruttori contabili
AREA B				
B1	1 nel 2015		Servizi sociali	Coll amm.
B3	1 nel 2014		territorio	Coll amm.
B3	1 nel 2014		territorio	Op. ecologico
B3	1 nel 2016		demografici	Coll amm
B3	1 nel 2017		istruzione	cuoca
TOTALE	9	3		
Differenza	- 6			
31-12-2018	33 dipendenti			

Attuale assetto organizzativo del personale in servizio

CONSISTENZA DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE IN TERMINI FINANZIARI

POSIZIONE ECONOMICA	TEMPO PIENO	PART TIME SUP 50% (inf. Nessuno)	totale	SPESA tabellare	ONERI	TOTALE
D1	4		4	95.920,37	33.744,79	129.665,16
C	18	2	20	440.788,18	155.069,28	595.857,47
PROF AC B3	3	1	4	82.609,80	29.062,13	111.671,93
PROF AC B1	6		6	117.221,46	41.238,51	158.459,96
TOTALE	31	3	34	736.539,81	259.114,70	995.654,51

REVISIONE PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO E RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

La revisione della programmazione viene effettuata in termini quantitativi riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e qualitativi, riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa.

NUOVO FABBISOGNO DI PERSONALE

In coerenza con la pianificazione pluriennale e della performance dell'Ente si stabilisce il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

ACQUISIZIONI

CAT	N	PROFILO	Costo assunzione a tempo indeterminato con oneri e IRAP
D1	1	tecnico	33.364,50
C1	1	Amministrativo/ contabile	30.634,07
C1	1	Amministrativo/ demografico	30.634,07
C1	1	Amministrativo/ informatico	30.634,07
TOTALE	4		125.266,71

COPERTURA FINANZIARIA Verifica sostenibilità finanziaria del presente piano.

L'aumento della spesa risulta sostenibile in quanto contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 e delle capacità assunzionali, considerando anche i risparmi da cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato previsti nel triennio.

CESSAZIONI

CAT	N	PROFILO	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	RISPARMIO
C1	1	Tecnico	1			30.634,07
D1	1	Amministrativo		1		33.364,50
C1	1	Amministrativo/ personale		1		30.634,07
C1	1	Amministrativo/ demografico			1	30.634,07
TOTALE	4					125.266,71

Essendo le spese secondo il nuovo fabbisogno e i risparmi da cessazioni equivalenti si prevedono le seguenti sostituzioni di personale che cesseranno dal rapporto nel triennio:

CAT	N	PROFILO	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	Spesa dal 2019
D1	1	Amministrativo		1		33.364,50
C	1	Amministrativo		1		30.634,07
Totale	2					63.998,57

Pertanto il NUOVO piano occupazionale 2018-2020 prevede l'assunzione di due nuove figure professionali 1D tecnico e 1C informatico per una spesa complessiva di € 63.998,57 oltre alla sostituzione del personale dipendente che cessa dal servizio nel triennio.

CONSISTENZA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA secondo la capacità di spesa e facoltà assunzionale

Descrizione	B1	B3	C	D	Totali
					post
Posti coperti alla data del 31-12-2017	6	4	20	4	34
Nuove figure professionali			1	1	2
Totale consistenza	6	4	21	5	36

SCHEMA NUOVO FABBISOGNO TRIENNIO CON SOSTITUZIONI

ACQUISIZIONI 2018-2020

CAT	N	PROFILO	Costo assunzione a tempo indeterminato con oneri e IRAP	Cessazioni
D1	1	Tecnico/laurea	33.364,50	
D1	1	Amministrativo/laurea	33.364,50	33.364,50
C1		tecnico		30.634,07
C1	1	Amministrativo/ contabile	30.634,07	
C1	1	Amministrativo/ personale	30.634,07	30.634,07
C1	1	Amministrativo/ demografico	30.634,07	30.634,07
C1	1	Amministrativo/ informatico	30.634,07	
TOTALE	6		189.265,28	125.266,71
Differenza	2	Nuove assunzioni	63.998,57	

La spesa rientra nel limite del budget di spesa assunzionale di € 78.611,25 e della spesa di personale prevista di € 1.392.977,75 nel 2019 e 2020 rispetto ai vigenti limiti di spesa di € 1.462.880,84=

Si ritiene, pertanto, di prevedere nel triennio la copertura dei seguenti posti vacanti di organico e/o sostituzioni:

CAT	N	PROFILO professionale	SETTORE
D1	1	Nuovo Tecnico/laurea	Territorio e Lavori Pubblici
C1	1	Amministrativo/contabile	Ragioneria – Tributi
C1	1	Amministrativo/demografico	Segreteria- demografici
C1	1	Amministrativo/Personale	Personale
D1	1	Amministrativo/laurea	Amministrativo
C1	1	Nuovo Amministrativo/informatico	Segreteria-Ragioneria

CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n.68/99, la quota d'obbligo prevista è interamente coperta per il triennio. Occorrerà comunque verificare il permanere della situazione.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO/LAVORO FLESSIBILE

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con L 30 luglio 2010, n. 122 e smi, prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009 oppure alla media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009. Il Comune di Castel d'Azzano ha sostenuto una spesa media nel triennio di € 24.916,33. La spesa attualmente sostenuta di € 10.150,00 cap 1954 oltre IRAP e altri oneri, pertanto ha ancora una capacità di spesa di circa € 14.000,00=