

COMUNE DI STIENTA
Provincia di Rovigo

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021
(art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017)

1. Premessa

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, reca una nuova disciplina intesa a superare l'attuale impostazione della dotazione organica e della programmazione triennale del fabbisogno di personale con il piano triennale dei fabbisogni, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

Per il 2018, primo anno di applicazione, il piano dei fabbisogni, dunque per il triennio 2018/2020, è stato approvato nei 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo sopra indicate.

Le linee di indirizzo sono state approvate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 e costituiscono per le pubbliche amministrazioni (per i Comuni, nel rispetto della loro autonomia organizzativa) una metodologia operativa di orientamento.

2. Il Piano dei fabbisogni

Il Piano dei fabbisogni costituisce, in sostanza, il superamento del modello statico della dotazione organica, che va ora espressa in termini finanziari, con il concetto dinamico della dotazione di spesa massima di personale che l'Ente può programmare e sostenere in un determinato momento storico, tenendo conto dei vincoli di spesa del personale e limitazione delle assunzioni di personale, da un lato, delle effettive capacità di spesa di ogni singolo Ente in base alle proprie capacità di bilancio, dall'altro, con un'impronta di carattere più organizzativo e per questo, dinamico.

Il Piano deve dunque tradurre i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle linee di indirizzo politico - amministrativo, nell'individuazione delle competenze e professionalità davvero necessarie all'attuazione dei programmi di mandato, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore sensibilità e attenzione verso nuove competenze professionali.

Cos'è il fabbisogno di personale?

Per individuare il fabbisogno di personale, secondo le Linee guida, è necessaria un'attenta attività di analisi delle esigenze dell'Amministrazione sotto un primo profilo quantitativo, con specifico riferimento alla consistenza numerica delle unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, e sotto un profilo qualitativo, con attenzione specifica alle tipologie di professioni e competenze professionali che meglio possono rispondere alle esigenze dell'amministrazione stessa, tenendo conto non solo delle dinamiche occupazionali (cessazioni e mobilità interne ed esterne), ma anche dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, delle metodologie e degli strumenti di lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Tale analisi è stata condotta dai Responsabili delle Aree organizzative, utilizzando la metodologia operativa delle Linee guida ministeriali, con il coordinamento del Segretario comunale, ed ha fatto scaturire il Piano dei fabbisogni 2019/2021.

3. Coerenza del Piano dei fabbisogni con gli strumenti di programmazione pluriennale dell'Ente

Il Piano elaborato è coerente con il Documento unico di programmazione 2019/2021, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 40 del 27 settembre 2018, esecutiva ai sensi di legge e costituisce il naturale sviluppo della programmazione dei fabbisogni del Piano 2018/2020, in relazione al secondo anno di programmazione (2019).

Il Piano delle performance 2019 è in fase di predisposizione, come pure il Bilancio unico di previsione 2019/2021.

4. Personale in servizio

In applicazione del principio di “rappresentazione” finanziaria della dotazione organica all’interno del Piano dei fabbisogni, si riporta la tabella relativa al personale in servizio, con indicazione della categoria e profilo professionale di inquadramento, unità organizzativa di assegnazione, numero di unità e costo individuale e complessivo.

Categoria	Profilo professionale	Unità organizzativa	Numero unità	Costo individuale annuo	Costo complessivo annuo
D	Istruttore direttivo	Area 5 Urbanistica edilizia privata	1	11.990,05 (1)	11.990,05
C	Istruttore amministrativo	Area 1 Affari generali	1	22.039,41	22.039,41
C	Istruttore amministrativo	Area 2 Ragioneria, contabilità, controllo di gestione	1	22.039,41	22.039,41
C	Istruttore amministrativo	Area 3 Servizi alla persona Comunicazione	3	22.039,41	66.118,23
C	Istruttore tecnico	Area 4 Gestione del territorio	1	22.039,41	22.039,41
C	Istruttore di vigilanza	Area 6 Polizia locale	2	22.039,41	44.078,82
C	Istruttore amministrativo	Area 7 Finanze	1	22.039,41	22.039,41
B3	Collaboratore professionale	Area 4 Gestione del territorio	1	20.652,45	20.652,45
B3	Collaboratore professionale	Area 5 Urbanistica Edilizia privata	1	20.652,45	20.652,45
A	Operatore	Area 1 Affari generali	1	18.482,72	18.482,72

Note

(1) Importo dimezzato per cessazione prevista al 1° luglio 2019.

4.1 Costo complessivo dotazione organica Piano dei fabbisogni 2019/2021

2019	280.181,72 (1)
2020	304.161,81 (2)
2021	304.161,81

Note

(1) con n. 1 istruttore amministrativo cat C1 cessato nel 2018 e in corso di sostituzione.

(2) con n. 1 Istruttore direttivo sostituito per pari figura in cessazione nel 2019.

5. Limiti di spesa del personale

5.1 Spesa media del triennio 2011/2013

Il limite di spesa di personale da non superare è costituito dalla media della spesa di personale, rilevata a consuntivo, sostenuta dall'Ente nel triennio 2011/2013, come stabilito dall'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006 e successive modifiche e integrazioni.

Limite di spesa di personale

(Spesa media di personale nel triennio 2011/2013 - art. 1 comma 557 l. n. 296/2006)

Spesa media da rendiconto triennio 2011/2013	524.841,68
--	------------

5.2 Trend spese di personale (Intervento 01 – macro 01 di Bilancio al netto delle spese escluse)

Le spese di personale sostenute dall'Ente nel periodo indicato sono state inferiori al limite di spesa sopra indicato. Di seguito, se ne rappresenta l'evoluzione.

2014	2015	2016	2017
467.779,29	474.733,85	473.632,01	487.967,77

6. Personale cessato o in cessazione nel triennio

Si indica nelle tabelle seguenti il personale cessato o che si prevede cesserà nel periodo di programmazione in corso e il relativo costo, con le quote di turn over utilizzabili per assunzioni dall'esterno. Per personale cessato si intende il personale che è stato collocato a riposo o che ha presentato dimissioni.

2019

Categoria	Profilo professionale	Unità organizzativa	Numero posizioni	Data prevista	Costo individuale annuo	Quote di turn over utilizzabili
D	Istruttore direttivo	Area 5 Urbanistica Edilizia privata	1	Giugno 2019	23.980,09	100%

2020

Categoria	Profilo professionale	Unità organizzativa	Numero posizioni	Data prevista	Costo individuale annuo	Quote di turn over utilizzabili
-----------	-----------------------	---------------------	------------------	---------------	-------------------------	---------------------------------

			ni			
///	////////////////////	////////////////////	///////	////////	////////////////////	////////////////////

2021

Categoria	Profilo professionale	Unità organizzativa	Numero posizioni	Data prevista	Costo individuale annuo	Quote di turn over utilizzabili
///	////////////////////	////////////////////	///////	////////	////////////////////	////////////////////

Eventuali residui di turn over non utilizzati per le assunzioni in anni precedenti: 0.

Note

(1) Art. 1 comma 228 della legge n. 208/2015 (legge di bilancio 2016), art. 3 comma 5 del d.l. n. 90/2014, art. 22 comma 2 del d.l. n. 50/2017. Come confermato dalla legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019), le facoltà assunzionali per il 2019 sono pari al 100% del turnover del personale cessato.

7. Personale da assumere nel triennio 2018/2020

Sulla base delle cessazioni dal lavoro intervenute o che interverranno nel triennio, nonché dei vincoli di spesa e del regime di limitazione delle assunzioni, sono di seguito delineati i profili da coprire per ogni unità organizzativa, il cui fabbisogno è ritenuto necessario per l'attuazione della mission istituzionale e dei programmi dell'Amministrazione.

7.1 Fabbisogni di personale

2019

Categoria	Profilo professionale	Unità organizzativa	Numero posti	Costo individuale annuo	Costo complessivo annuo
C	Istruttore amministrativo	Area 4 Gestione del territorio	1	22.039,41	22.039,41

Modalità assunzionali: scorrimento graduatoria.

2020

Categoria	Profilo professionale	Unità organizzativa	Numero posti	Costo individuale annuo	Costo complessivo annuo
D	Istruttore direttivo	Area 5 Urbanistica Edilizia	1	23.980,09	23.980,09

		privata			
--	--	---------	--	--	--

Modalità assunzionali: mobilità volontaria, avvalimento graduatorie di altri Enti, o in subordine, in caso di indisponibilità, pubblica selezione.

2021

Nessuna previsione.

7.2 Rispetto del budget per le assunzioni (quote di turn over utilizzabili)

Categoria	Profilo professionale	Unità organizzativa	Numero posti	Turn over utilizzabile	Costo individuale annuo
C	Istruttore	Area 4 Gestione del territorio	1	22.039,41 (100% turn over 2018)	22.039,41
D	Istruttore direttivo	Area 5 Urbanistica Edilizia privata	1	23.980,09 (100% turn over 2019)	23.980,09