

Comune di BASCIANO
(Prov. TERAMO)
SERVIZIO PERSONALE

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2023/2025

Indice:

- a. Premessa
- b. L'organizzazione dell'ente
- c. I servizi gestiti
- d. Le scelte organizzative
- e. Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f. Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g. Quantificazione delle risorse decentrate
- h. I costi del fabbisogno di personale

a) Premessa

- La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75(G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017. Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.
- La definizione del Piano di fabbisogno 2021/2023, che costituisce allegato obbligatorio al DUP 2021/2023, dovrà tener conto, da un lato, dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6ter del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 75/2017 e, dall'altro lato, delle ricadute sugli assetti organizzativi dell'Ente della riforma. Trattandosi di programmazione triennale risulteranno rilevanti anche le eventuali modifiche che potrebbero intervenire in corso d'anno.
- Il presente Piano triennale per il Fabbisogno del Personale viene redatto in conformità con le disposizioni normative vigenti e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.
- l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 il quale dispone: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*
- il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

- L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.
- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.
- Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.
- Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;
- Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

b) L'organizzazione dell'Ente

Attualmente il Comune di Basciano ha un'organizzazione gestionale basata sulla suddivisione delle funzioni in aree così come meglio di seguito specificato:

AREA I			
Area Affari Generali – Anagrafe – Stato Civile			
Cat. giuridica	Profilo	Tempo pieno / Parziale	Disponibilità
D	Istruttore direttivo	Tempo pieno	Coperto
C	Istruttore amm.vo	Tempo pieno	Coperto
C	Istruttore amm.vo	Tempo pieno	Vacante
Totale posti		3	Totale posti coperti
			2

AREA II			
Area Finanziaria – Contabile – Gestione Risorse Umane – Tributi - - Servizi alla Persona – Pubblica Istruzione – Amministrativa – CED			
Cat. giuridica	Profilo	Tempo pieno / Parziale	Disponibilità
D	Istruttore direttivo amministrativo Contabile	Tempo pieno	Coperto
C	Istruttore amministrativo - contabile	Tempo pieno	Coperto (30h/sett)

C	Istruttore amministrativo contabile	Tempo Pieno	Vacante
B	Esecutore servizi amministrativi contabile	Tempo pieno	Coperto
Totale posti		4	Totale posti coperti
			3

AREA III			
Area Tecnico – Manutentiva – Lavori Pubblici - Urbanistica			
Cat. giuridica - economica	Profilo	Tempo pieno / parziale	Disponibilità
D	Istruttore direttivo tecnico	Tempo pieno	Vacante
C	Istruttore tecnico	Tempo pieno	Coperto (30h/sett)
C	Istruttore tecnico	Tempo pieno	Coperto (30h/sett)
C	Istruttore tecnico	Tempo parziale (12h/sett)	Vacante
B3	Operatore tecnico	Tempo pieno	Coperto
B	Esecutore servizi ausiliari tecnico	Tempo pieno	Coperto
B	Esecutore tecnico	Tempo pieno	Vacante
B	Esecutore tecnico	Tempo parziale (18h/sett)	Vacante
A3	Operatore Servizi ausiliari	Tempo pieno	Coperto
Totale posti		9	Totale posti coperti
			5

AREA IV			
Polizia Locale			
Cat. giuridica - economica	Profilo	Tempo pieno /Parziale	Disponibilità
D	Istruttore direttivo	Tempo pieno	Vacante
C	Istruttore di Vigilanza	Tempo pieno	Coperto
Totale posti		2	Totale posti coperti
			1

c) I servizi gestiti

L'Ente gestisce direttamente:

- Tutti i servizi relativi all'area amministrativa, di gestione giuridica ed economica del personale;
- I servizi relativi all'area minori (trasporto e refezione scolastica), ricorrendo peraltro a forme di gestione integrata;
- I servizi relativi all'area finanziaria;
- I servizi relativi all'urbanistica, la gestione del territorio del patrimonio mobiliare e immobiliare dell'Ente;
- Alcuni servizi sono gestiti mediante esternalizzazione;

d) Le scelte organizzative

Nel corso del triennio 2023/2025 l'Ente dovrà applicare le scelte organizzative attuate negli esercizi precedenti, senza particolari sconvolgimenti sull'assetto organizzativo in materia di personale.

e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Per quanto riguarda i fabbisogni del personale a tempo indeterminato, anche alla luce di quanto sopra esposto, per il triennio 2023/2025, si ritiene di dover provvedere, nel rispetto dei limiti assunzionali e della spesa del personale previste dalla vigente normativa, alle seguenti assunzioni:

ANNO 2023

Non è previsto nulla

ANNO 2024

Non è previsto nulla

ANNO 2025

Non è previsto nulla

f) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Per quanto riguarda il fabbisogno del personale a tempo determinato, anche alla luce di quanto sopra esposto, per il triennio 2023/2025 si procederà alle seguenti assunzioni;

- 1 cat D1 – Istruttore Direttivo Tecnico a tempo parziale (12h/sett) – per L'Area III – Area Tecnico – Manutentiva – Lavori Pubblici – Urbanistica – ex art 1, comma 557 della Legge 311/2004;
- 1 cat D1 – Istruttore Direttivo a tempo parziale (12h/sett) – per L'Area IV – Area Polizia Locale – ex art 1, comma 557 della Legge 311/2004;

g) Quantificazione risorse decentrate

Il Fondo per le risorse decentrate è in fase di costituzione.

Si precisa comunque che il Fondo per le risorse decentrate per l'esercizio 2023 dovrà rispettare il limite imposto dalla vigente normativa contrattuale, e che lo stesso sarà comunque costituito applicando i nuovi istituti previsti nel nuovo contratto (CCNL 2019/2021 del 16.11.2022) e nel rispetto dei limiti imposti dalla legge.

h) I costi del fabbisogno di personale

Tenuto conto che per il triennio 2023/2025 non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, il costo del personale è pari a € 0,00.

Comune di BASCIANO (Prov. TERAMO)

SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Cat.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir					€ 0,00
D3					€ 0,00
D	2				€ 70.956,78
C	2	3			€ 147.728,97
B4	1				€ 31.113,47
B	2				€ 58.255,20
A-3	1				€ 28.448,87
TOTALE	8	3	0	0	€ 336.503,29

Comune di BASCIANO (Prov. TERAMO)
SERVIZIO PERSONALE

PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹					Tempi di attivazione procedura	
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.		TD/TI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA III	PT	ex art 1, comma 557 della Legge 311/2004					TD	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	AREA IV	PT	ex art 1, comma 557 della Legge 311/2004					TD	

ANNO 2024
Non è previsto nulla

ANNO 2025
Non è previsto nulla