

ALLEGATO AL DUP 2023/2025 - Deliberazione di Consiglio n. 28 del 21/12/2022**VARIAZIONE AL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE****Premessa:**

1. Il PTFP è definito in coerenza con l'attività di programmazione generale dell'ente.
2. Nella presente sezione vengono riportate le politiche più rilevanti ai fini dei fabbisogni prioritari o emergenti.

Rappresentazione della consistenza di personale

Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2022 con l'indicazione del personale in servizio suddiviso per categoria e per profilo professionale

Dipendenti in servizio a tempo indeterminato		
Categoria	Descrizione	Numero dipendenti
B	Collaboratore Tecnico	1
B	Collaboratore Amministrativo	1
C	Istruttore Tecnico	2
C	Istruttore Amministrativo	5
D	Istruttore Direttivo Tecnico	2
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	3
	TOTALE	14
Forme di lavoro flessibile - art. 1 comma 557 L. 311/2004		
C	Istruttore Amministrativo	1
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1
	TOTALE	2

Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza del personale aggiornata alla data del 08/05/2023, in considerazione delle assunzioni di personale previste dal precedente P.I.A.O. 2023/2025 e della cessazione delle forme di lavoro flessibili rispettivamente alla data del 31/12/2022 e 04/05/2023:

Dipendenti in servizio a tempo indeterminato		
Area	Descrizione	Numero dipendenti
Operatori Esperti	Collaboratore Tecnico	1
Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	1
Istruttori	Istruttore Tecnico	3
Istruttori	Istruttore Amministrativo	5
Funzionari ed EQ	Funziionario Tecnico	2
Funzionari ed EQ	Funziionario Amministrativo	3
	TOTALE	15

Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che l'articolo 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dispone che: *“A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.”*

Considerato che l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito in legge 114/2014 e ss.mm. e ii., prevede che *“(…) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. (…)”*.

Considerato inoltre che il successivo comma 5-sexies prevede che *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.”*

Rilevato che, pertanto, la capacità assunzionale dell'Unione dei Comuni Montani Colline del Fiora per l'anno 2023 è determinata sommando:

- i resti (eventuali) della capacità assunzionale dei 5 anni precedenti, in quanto non integralmente utilizzati;
- la capacità assunzionale di “competenza”, sorgente dalle cessazioni dell'anno precedente;
- la capacità assunzionale aggiuntiva sorgente dalle eventuali cessazioni previste nell'anno corrente, utilizzabile solo da data posteriore all'avvenuta cessazione del personale interessato.

Considerato che, alla luce di quanto sopra, la capacità assunzionale dell'Unione dei Comuni Montani Colline del Fiora è determinata come segue:

TURN-OVER RESIDUO AA.PP. (CESSAZIONI 2018 – 2021)	Euro 167.529,73
TURN-OVER ANNO PRECEDENTE (CESSAZIONI 2022 NON ANCORA SOSTITUITE)	Euro 0,00
TURN-OVER ANNO CORRENTE (CESSAZIONI PREVISTE, UTILIZZABILE DA DATA CESSAZIONE)	Euro 0,00
TOTALE TURN-OVER DISPONIBILE	Euro 167.529,73
TOTALE TURN-OVER UTILIZZATO PER LE ASSUNZIONI GIA' EFFETTUATE NEL 2023	Euro 31.368,67
TOTALE TURN-OVER UTILIZZATO PER LE ASSUNZIONI PREVISTE NEL SEGUITO	Euro 23.140,55
TOTALE TURN-OVER RESIDUO FINALE	Euro 113.020,51

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Le previsioni iscritte in bilancio sono compatibili con la programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025 come da tabella sottostante.

DESCRIZIONE SPESA	Previsioni 2023	Previsioni 2024	Previsioni 2025
Spese per il personale dipendente	727.727,83	720.377,75	694.867,75
I.R.A.P.	45.859,11	45.889,75	44.589,75
Spese per il personale in comando			
Incarichi professionali art.110 comma 1-2 TUEL			
Buoni pasto	6.500,00	6.500,00	6.500,00
Altre spese per il personale (ISTAT, CENSIMENTO, MISSIONI, FORMAZIONE)	18.078,46		
TOTALE GLOBALE SPESE PERSONALE	798.165,40	772.767,50	745.957,50
Descrizione deduzione	Previsioni 2023	Previsioni 2024	Previsioni 2025
Spese per formazione del personale	877,00		
Rimborsi per missioni	201,46		
Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	68.240,00	68.240,00	68.240,00
Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'I-STAT	21.036,50		
Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007	43.950,00	43.950,00	43.950,00
Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche	3.000,00	3.000,00	3.000,00
Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	800,00	800,00	800,00
TOTALE DEDUZIONI SPESE PERSONALE	138.104,96	115.990,00	115.990,00
TOTALE NETTO SPESE PERSONALE	660.060,44	656.777,50	629.967,50

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 562 della legge 296/2006, come segue:

Valore medio di riferimento anno 2008: Euro 1.081.194,12
<i>Precisato che da tale importo deve essere decurtata la somma di €.188.377,00 relativa al costo del personale trasferito alla Regione Toscana</i>
Limite decurtato (Spesa potenziale massima): Euro 892.817,12
Spesa di personale prevista, ai sensi del comma 562, per l'anno 2023: Euro 660.060,44

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

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 71.561,04
Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2023: Euro 20.757,03

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, con esito negativo come risulta dalla deliberazione di Giunta n. 80 del 09/11/2022.

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;

si attesta che l'Unione dei Comuni Montani Colline del Fiora non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nonché del “*Regolamento per la determinazione delle modalità e dei criteri applicativi della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'UCM Colline del Fiora*” approvato con deliberazione di Giunta n. 20 del 14/04/2023, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

- n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti nell'anno 2024
- n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti nell'anno 2025

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

L'Amministrazione ha valutato l'attuale fabbisogno di personale per le diverse strutture organizzative e per i vari profili professionali e aree di inquadramento secondo i principi organizzativi di cui all'art.1, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e secondo i criteri generali riguardanti l'organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche di cui all'art. 6 del D.Lgs.n. 165/2001.

La programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 è stata, dunque, elaborata tenendo conto delle valutazioni e delle richieste formulate dai Responsabili apicali dell'Ente, ed in considerazione delle prioritarie esigenze di copertura dei posti vacanti, della verifica delle possibilità assunzionali consentite e della disponibilità di spesa prevista in bilancio, il tutto in coerenza con la pianificazione triennale delle attività ed ella performance dell'Ente di cui al Dup per il triennio 2023/2025.

Si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- *Gli uffici amministrativi, in particolare l'Ufficio Finanziario e l'Ufficio Segreteria/CUA, necessitano di implementazione di personale a supporto dei relativi Responsabili, atteso che al momento è assegnata ai predetti servizi una sola unità di personale inquadrata con profilo di Istruttore Amministrativo nella misura del 50% ciascuno. Si ritiene conseguentemente di assegnare n. 1 unità aggiuntiva, appartenente all'Area degli Istruttori e con profilo di Istruttore amm.vo contabile, alla dotazione organica dei predetti Servizi.*
- *In data 04/05/2023 è pervenuta al protocollo dell'Ente (n. 2800) la lettera di dimissioni presentata dal dipendente del Comune di Orvieto, dott. Christian Angelucci, attualmente in servizio presso questo Ente a tempo determinato mediante l'istituto del c.d. “scavalco condiviso” ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004. Tenuto conto che con la cessazione del rapporto di lavoro presso il suddetto Comune, cessa altresì il rapporto tra il*

dependente e l'Unione dei Comuni il giorno 14/05/2023. Considerato che il dipendente suddetto, appartenente all'Area degli Istruttori, era altresì titolare di incarico di EQ (in via temporanea ed eccezionale in considerazione della esperienza maturata nel servizio di appartenenza), si ritiene opportuno disporre la sua immediata sostituzione con unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari (anche al fine di consentire l'attribuzione in via ordinaria di eventuale incarico di EQ), a supporto dell'ufficio interessato.

Viste le disponibilità di bilancio, si prevede l'istituzione nella dotazione organica di un posto a tempo indeterminato e parziale per 18 ore settimanali. In considerazione della necessità di assicurare la piena e totale continuità dell'azione amministrativa si ritiene opportuno procedere all'immediata sostituzione mediante il ricorso al lavoro flessibile, con le modalità di seguito esplicitate, demandando ad una futura valutazione la copertura del posto in organico mediante il ricorso a concorso pubblico o scorrimento di graduatorie.

PIANO DELLE ASSUNZIONI

2023
Tempo indeterminato
Assunzione, con decorrenza 01.11.2023 , mediante scorrimento di graduatorie esistenti o mediante concorso pubblico, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria, di n. 1 unità di personale appartenente all'area degli Istruttori, con profilo professionale di Istruttore Amministrativo (ex cat. C).
Assunzioni flessibili
Assunzione di n. 1 unità di personale con profilo di Funzionario Tecnico (ex cat. D) ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge 311/2004 con decorrenza 01/06/2023 , con possibilità di estensione dell'orario di lavoro a 18 ore settimanali mediante il ricorso all'istituto del c.d. "scavalco condiviso" ai sensi dell'art. 14 del CCNL Regioni-Enti Locali del 22 gennaio 2004, in caso di assenso dell'Ente di appartenenza. Scadenza 31/12/2024.