



COMUNE DI MALALBERGO

Provincia di Bologna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE 83 del 27/10/2022

ORIGINALE

OGGETTO: **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022/2024 – PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DEL PIAO**

L'anno **duemilaventidue** addì **ventisette** del mese di **Ottobre** alle ore **08:30**, convocata con le prescritte modalità, in videoconferenza si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

GIOVANNINI MONIA	Sindaco	Presente
FELICANI MAURA	Vicesindaco	Presente
FERRETTI STEFANO	Assessore	Presente
DALLE DONNE FABIO	Assessore	Presente
BARONE VINCENZO	Assessore	Presente

Totale presenti: **5**

Totale assenti: **0**

Partecipa il Segretario Comunale Sostituto del Comune, Dott.ssa **COCCHI MAURA**.

In qualità di SINDACO, il Sig. **GIOVANNINI MONIA** assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 83 DEL 27/10/2022

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022/2024 – PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DEL PIAO

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che dispone: "*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale [PTFP], in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.*" aggiungendo all'ultimo periodo dello stesso comma che "*Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*";

- l'articolo 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 che dispone: "*Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.*" aggiungendo al comma 5 che è fatto divieto alle amministrazioni inadempienti in merito agli obblighi di comunicazione dei piani di procedere alle assunzioni;

Dato atto che in data 08 maggio 2018, ai sensi dell'art. 6 *ter* del TUPI sono state emanate, da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA", che sono state registrate dalla Corte dei conti -*Reg.ne - Prev. n. 1477 del 9 luglio 2018* – con la nota avviso n. 0026010 del 9 luglio 2018;

Considerato che ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: "*Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4*";

Evidenziato che l'art. 6 del D.L. 09/06/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2021, n.113, e ss.mm.ii, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale è reso attuativo mediante l'adozione di un Regolamento (Decreto del Presidente della Repubblica) recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO (art 6, comma 5, DL n. 80/2021) e di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO stesso (art. 6, comma 6, DL n. 80/2021);

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 83 DEL 27/10/2022

Preso atto che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del DL 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 113/2021;
- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all’art. 6, comma 6 del DL 80/2021, convertito, con modificazioni, in legge 113/2021;

Dato atto che con il predetto D.P.R. 81/2022:

- vengono “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione, tra cui il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 165/2001;
- viene disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;

Dato altresì atto che il predetto decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione definisce il contenuto del PIAO, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, riportandone il Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche;

Verificato che il Comune di Malalbergo conta al 31.12.2021 una popolazione residente pari a n. 9.091 abitanti e n. 28 dipendenti potendo perciò ricorrere alle modalità semplificate per la redazione del PIAO;

Considerata, in particolare, ai fini della presente deliberazione, la Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del PIAO di cui si riporta lo schema delle relative sottosezioni di cui al richiamato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022 necessario anche per gli enti con meno di 50 dipendenti:

SOTTOSEZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3.1 Struttura organizzativa	In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione/Ente: <ul style="list-style-type: none">• organigramma;• livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all’articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;• ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;• altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e

	<p>le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati</p>
<p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro). In particolare, la sezione deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali); • gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; • i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).
<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>Gli elementi della sottosezione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti; • Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.</p> <p>In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: <ul style="list-style-type: none"> a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; b) modifica del personale in termini di livello/inquadramento; • Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a: <ul style="list-style-type: none"> a) soluzioni interne all'amministrazione; b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; c) meccanismi di progressione di carriera interni; d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali; f) soluzioni esterne all'amministrazione; g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
--	---

	<p>i) concorsi; l) stabilizzazioni.</p> <p>• Formazione del personale</p> <p>a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;</p> <p>b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;</p> <p>c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);</p> <p>d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.</p>
--	---

Ritenuto opportuno procedere, per il Comune di Malalbergo, sulla traccia individuata dal rappresentato Piano-tipo individuato dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione il 30.06.2022 come illustrato in parte deliberativa;

Ritenuto, altresì, di dover completare l'attuazione del piano occupazionale approvato con la precedente deliberazione di giunta n. 87 del 24/09/2020, in seguito aggiornato con la delibera di giunta n. 56 del 05/07/2021;

Dato atto che:

- il Piano triennale delle Azioni Positive, ex art. 48 D.lgs n.198/2006, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione Terre di Pianura n. 50/2022, a valere per tutti i Comuni aderenti all'Unione;
- le note acquisite al protocollo generale dell'Unione Terre di Pianura attestanti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'Ente non versa nelle situazioni strutturali deficitarie secondo le indicazioni dell'art. 242 del D.Lgs. 267/2000;
- l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. n., 66/2014);
- l'Ente ha approvato il Bilancio pluriennale di previsione;
- l'Ente ha approvato il rendiconto di gestione 2021 e ha trasmesso i dati relativi alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro 30 giorni dalla loro approvazione (DL n. 113/2016 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160);
- l'Ente ha approvato il Piano della Performance;

Visto il parere espresso dal Revisore dei Conti in data 21/10/2022 con verbale n. 13;

Dato atto che il presente atto viene trasmesso alle OO.SS. e RSU comunali a mezzo mail;

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 83 DEL 27/10/2022

Visti:

- il d.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii;
- lo Statuto dell'Ente;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei Servizi;
- il Regolamento sulle assunzioni;

Acquisiti i pareri favorevoli, firmati digitalmente, espressi sulla proposta di deliberazione, dal Responsabile del Settore Coordinamento generale dell'Unione Terre di Pianura, in ordine alla regolarità tecnica, e dal Responsabile del Settore Servizi Finanziari del Comune di Malalbergo, in ordine alla regolarità contabile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti favorevoli, unanimi, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa che si intendono integralmente richiamate:

1) di approvare il seguente PTFP coerente con la Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del PIAO di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022 necessario anche per gli enti con meno di 50 dipendenti:

3.1 Struttura organizzativa

- L'allegato A alla presente deliberazione costituisce l'organigramma dell'Ente;
- L'attuale struttura macro organizzativa del Comune di Malalbergo prevede 4 Settori presidiati dai rispettivi responsabili apicali incaricati di Posizione Organizzativa. La graduazione delle P.O. e le fasce per la graduazione sono effettuate attraverso l'applicazione del Regolamento recante "Criteri per l'istituzione e graduazione delle Posizioni Organizzative" approvato dalla giunta dell'Unione Terre di Pianura con propria deliberazione n. 33/2019. In attesa del nuovo CCNL del comparto funzioni locali, i profili professionali dei dipendenti sono coerenti con le declaratorie contrattuali vigenti;
- L'allegato B alla presente deliberazione rappresenta la distribuzione, alla data del 27/09/2022, delle risorse umane in ciascun settore definendone l'ampiezza delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- il Comune di Malalbergo è un Ente costituente l'Unione di Comuni Terre di Pianura la quale esercita funzioni e eroga servizi conferiti dai Comuni.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Si rinvia alla deliberazione della giunta dell'Unione Terre di Pianura n. 78 del 21.12.2021

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

• **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:**

La consistenza di personale al 31/12/2021 sotto il profilo qualitativo può essere così sintetizzata:

- Settore Affari generali e Servizi demografici
- n. 1 Responsabile del Settore, cat. D, istruttore direttivo amministrativo;
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo, cat. D;
- n. 4 istruttori amministrativi, cat C;

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 83 DEL 27/10/2022

- Settore Economico Finanziario

- n. 1 Responsabile del Settore, cat. D, istruttore direttivo amministrativo;
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo, cat. D;
- n. 2 istruttori amministrativi, cat C;
- n. 1 collaboratore amministrativo, cat. B3;

- Settore Sviluppo e Gestione del Territorio

- n. 1 Responsabile del Settore, cat. D, istruttore direttivo tecnico;
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo, cat. D;
- n. 1 istruttore amministrativo, cat C;
- n. 3 istruttori tecnici, cat C;
- n. 4 esecutori tecnici, cat. B;

- Servizio associato di polizia municipale Malalbergo – Minerbio – Baricella

- n. 1 istruttore direttivo area di vigilanza, cat. D, Responsabile del Settore, cat. D, istruttore direttivo dell'area della vigilanza, dipendente del Comune di Baricella in convenzione con Minerbio e Malalbergo
- n. 4 agenti di PL, cat. C;
- n. 1 collaboratore amministrativo, cat. B;

• Programmazione strategica delle risorse umane:

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

Riferimenti normativi e applicativi:

- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160;
- Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'interno del 17 marzo 2020;
- circolare esplicativa n. 1374 del 08.06.2020, pubblicata l'11/09/2020, emanata dal Ministro per Pubblica Amministrazione dal Ministro dell'Economia e delle Finanze e dal Ministro dell'Interno
- deliberazione della giunta dell'Unione Terre di Pianura n. 34 del 20.07.2020

Per il Comune di Malalbergo il rapporto tra la spesa di personale, rilevata dall'ultimo rendiconto di gestione approvato (2021), e la media delle entrate correnti, rilevate dagli ultimi 3 rendiconti della gestione approvati (2019, 2020 e 2021) al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità, rilevato dal bilancio di previsione 2021, tenuto conto delle spese di personale, delle entrate correnti e del Fondo crediti dell'Unione Terre di Pianura, è pari a 20,95 collocando perciò il Comune di Malalbergo (fascia demografica E) al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 (26,9) del DM 17/03/2020. Per l'anno 2022, le evidenze contabili e di calcolo del Comune di Malalbergo relative agli ultimi rendiconti approvati evidenziano uno spazio finanziario potenzialmente utilizzabile per nuove assunzioni, in incremento della spesa di personale, tenuto conto sia della capacità assunzionale già utilizzata negli anni precedenti che della capacità assunzionale ceduta all'Unione Terre di Pianura, pari a € 74.838,83. Si veda per maggiore dettaglio l'Allegato C alla presente deliberazione.

Si da atto, inoltre, che la spesa di personale del Comune di Malalbergo, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della l. 296/2006, si mantiene nel complesso in costante diminuzione, rispetto al parametro di riferimento relativo alla media 2011-2013 come analiticamente rappresentato nell'allegato D.

b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;

Rilevano ai fini delle cessazioni le informazioni certe e disponibili dall'amministrazione ossia:

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 83 DEL 27/10/2022

- 1) la cessazione per licenziamento volontario della dipendente F. I. S. dal Settore AAGG e Servizi demografici (ultimo giorno lavorativo 25/08/2022);
- 2) la cessazione per licenziamento volontario della dipendente A. L. P. dal Settore Sviluppo e Gestione del Territorio (ultimo giorno lavorativo 23/08/2022).
- 3) la cessazione per pensionamento del dipendente M. B. dal Settore Sviluppo e Gestione del Territorio (ultimo giorno lavorativo 15/09/2022);
- 4) la cessazione per pensionamento del dipendente A. T. dal Settore Sviluppo e Gestione del Territorio (ultimo giorno lavorativo 30/04/2022).
- 5) la cessazione per pensionamento del dipendente P. C. dal Settore Sviluppo e Gestione del Territorio (si stima nel corso dell'anno 2023). L'amministrazione non procederà alla copertura.

c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

L'amministrazione ha operato le proprie scelte strategiche in merito al complessivo assetto organizzativo dell'Ente, alle politiche di gestione del personale e di ampiezza delle strutture gestionali, negli anni precedenti anche in virtù dei conferimenti di funzioni e servizi all'Unione di Comuni Terre di Pianura.

• **Strategia di copertura del fabbisogno.**

Si ritiene che l'organizzazione del lavoro collegata agli obiettivi di performance dell'Ente, nonché il carico ordinario di lavoro necessario ad assolvere alle funzioni essenziali dell'Ente richiedano la sostituzione dei dipendenti cessati o che cesseranno.

Si richiamano, inoltre, le precedenti deliberazioni di giunta n. 87 del 24/09/2020 e n. 56 del 05/07/2021 e n. 97 del 15/10/2021 aventi ad oggetto l'approvazione dei piani triennali di fabbisogno di personale e i relativi programmi di reclutamento.

In tale contesto e per le motivazioni fin qui esposte sono individuate le scelte quali-quantitative di fabbisogno per il triennio 2022-2024 nei termini di seguito illustrati:

ANNO 2022 ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

SETTORE AFFARI GENERALI E SERVIZI DEMOGRAFICI

N. unità da reclutare	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	C	Istruttore amministrativo	Concorso pubblico/scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti/mobilità volontaria	Turn over (licenziamento volontario) già programmato con la deliberazione n. 56/2021	€ 0,00

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 83 DEL 27/10/2022

SETTORE SVILUPPO E GESTIONE DEL TERRITORIO

N. unità da reclutare	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	C	Istruttore tecnico	Concorso pubblico/scorrimen to di graduatorie proprie o di altri enti/mobilità volontaria	Turn over (licenziamento volontario) già programmato con la deliberazione n. 87/2020	€ 0,00
1	B1	Esecutore tecnico/necro foro	Centro per l'impiego (riservato l. 68/1999)	Turn over (pensionamento)	€ 0,00

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022	€ 0,00
------------------------------------	--------

ANNO 2023
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

SETTORE AFFARI GENERALI E SERVIZI DEMOGRAFICI

N. unità da reclutare	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	C	Istruttore amministrati vo	Concorso pubblico con contratto di formazione e lavoro (CFL)	Turn over (licenziamento volontario)	€ 0,00

SETTORE SVILUPPO E GESTIONE DEL TERRITORIO

N. unità da reclutare	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	C	Tecnico	Conversione CFL	Turn over (pensionamento) già programmato con la deliberazione n. 87/2020	€ 0,00

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023	€ 0,00
------------------------------------	--------

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

• Formazione del personale

Si rinvia ai piani formativi redatti dall'Unione Terre di Pianura

Il valore finanziario del PTFP del Comune di Malalbergo, a conclusione della programmazione delle assunzioni del 2023, è pari a € 680.779,92 come evidenziato nell'allegato E alla presente deliberazione.

2) di confermare e completare i precedenti piani occupazionali approvati con le deliberazioni di giunta n. 87 del 24/09/2020 e n. 56 del 05/07/2021.

3) di autorizzare il Servizio Personale, su richiesta formale dell'organo di vertice dell'Ente, a ripristinare le condizioni quali-quantitative dell'organico precedente a cessazioni intervenute e non programmate nella presente deliberazione. Le modalità di reclutamento, in tale circostanza, saranno individuate in modo da realizzare il rispetto dei vincoli in materia di assunzione di personale e a garanzia del principio di economicità procedurale. Sarà cura del Servizio Personale verificare preventivamente la permanenza delle condizioni relative alla capacità assunzionale.

6) di trasmettere copia della presente deliberazione alle le OO.SS/RSU.

7) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

8) di assolvere agli obblighi di pubblicazione attraverso la comunicazione del PTFP al SICO rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

Successivamente stante l'urgenza al fine di procedere con le assunzioni programmate, in applicazione dell'articolo 134, comma 4, del TUEL 267/2000
con voti unanimi e favorevoli

DELIBERA

l'immediata eseguibilità del presente atto.



COMUNE DI MALALBERGO

Provincia di Bologna

DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 83 del 27/10/2022

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022/2024 – PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DEL PIAO

Letto, approvato e sottoscritto.

FIRMATO

IL SINDACO

GIOVANNINI MONIA

FIRMATO

. SEGRETARIO COMUNALE SOSTITUT

DOTT.SSA COCCHI MAURA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



COMUNE DI MALALBERGO

Provincia di Bologna

Proposta di deliberazione alla Giunta Comunale

Servizio/Ufficio: SERVIZI CONFERITI ALL'UNIONE
Proposta N° 108/2022

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022/2024
- PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DEL PIAO

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA
ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n° 267.

Favorevole Contrario

Data 25/10/2022	IL RESPONSABILE DI SERVIZIO
	TEODORO VETRUGNO

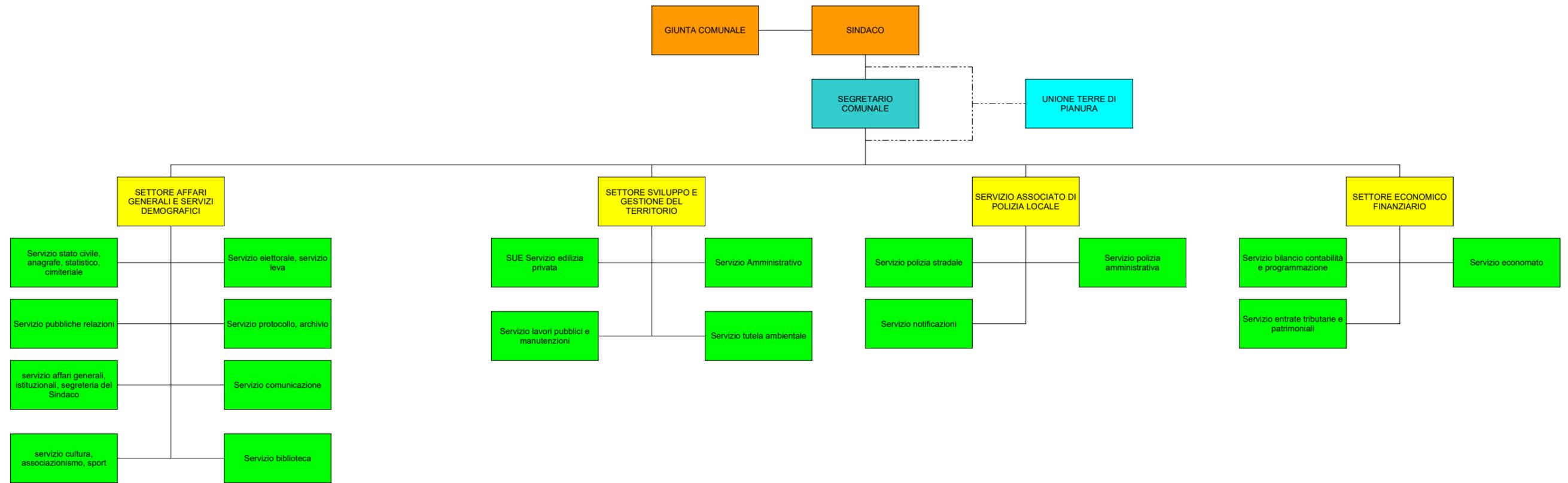
Premesso che tutto quanto relativo gli adempimenti amministrativi rientra nella responsabilità del responsabile del servizio interessato che rilascia il parere tecnico.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE
ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n° 267,

Favorevole Contrario

Data 25/10/2022	IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI
	RAG. CRISTINA BRANDOLA

ALLEGATO A – ORGANIGRAMMA



SETTORE AFFARI GENERALI							
N	n.	SERVIZIO	MATRICOLA	CAT.	DATA ASSUNZIONE	RESPONSABILI	NOTE
1	1		380	D		responsabile	
2	2	segreteria	471	C			
3	3	segreteria	VACANTE	C			EX ORLANDINI CESSATO IL 31/01/2021
4	4	demografici	504	C			
5	5	demografici	VACANTE	C	15/03/22		EX SEQUENZA CESSATO IL 25/08/2022
6	6	demografici	513	C			
7	7	demografici	69	C	01/03/22		

SETTORE SERVIZI FINANZIARI							
N	n.	SERVIZIO	MATRICOLA	CAT.	DATA ASSUNZIONE	RESPONSABILI	NOTE
8	1		310	D		responsabile	
9	2	tributi	455	C			
10	3	tributi	390	D			
11	4	economato	507	C	01/01/21		
12	5	amministrativo	494	B3			

SETTORE LAVORI PUBBLICI							
N	n.	SERVIZIO	MATRICOLA	CAT.	DATA ASSUNZIONE	RESPONSABILI	NOTE
13	1		422	D		responsabile	
14	2	sue	444	C			
15	3	sue	VACANTE	C	01/07/21		EX LA PIANA CESSATO IL 23/08/2022
16	4	sue	66	C	26/07/21		
17	5	sue	65	D	12/07/21		
		operaio	497	B			POSSIBILE PENSIONAMENTO 2023
18	6	operaio	502	B			
19	7	necroforo	VACANTE	B1			disabile DA CENTRO PER L'IMPIEGO EX TREVISAN CESSATO IL 30/04/2022
20	8	capocantoniere	VACANTE	C			EX BRAGIOTO CESSATO IL 15/09/2022
21	9	operaio	227	B			
22	10	operaio	425	B			
23	11	operaio/elettricista	77	B	25/07/22		
		operaio	68	C	01/02/22		CFL FINO AL 01/02/2023 A COPERTURA DI EX BRAGIOTO

SETTORE POLIZIA LOCALE							
N	n.	SERVIZIO	MATRICOLA	CAT.	DATA ASSUNZIONE	RESPONSABILI	NOTE
24	1		50110 (Baricella)	D		responsabile	in convenzione con Baricella e Minerbio
25	2		356	B			
26	3		514	C			PT 66,67%
27	4		31	C			
28	5		76	C	01/07/22		
29	6		73	D	16/05/22		
30	7		74	D	16/05/22		
31	8		67	C	01/08/21		
32	9		24	C			

COMUNE DI MALALBERGO

Accertamenti di competenza entrate correnti					
2019	2020	2021	totale	media	
ENTRATE ISCRITTE A RENDICONTO al netto dei trasferimenti ricevuti dall'Unione	7.341.618,60	7.401.055,72	7.108.613,14	21.851.287,46	7.283.762,49
ENTRATE UNIONE	80.142,34	74.115,24	259.672,27	413.929,85	137.976,62
TOTALE ENTRATE	7.421.760,94	7.421.760,94	7.475.170,96	22.265.217,31	7.421.739,10

fondo crediti di dubbia esigibilità	
bilancio di previsione 2021	
	477.000,00
	0,00
	477.000,00

ENTRATE CORRENTI
6.806.762,49
137.976,62
6.944.739,10

spesa personale CODICI BDAP	2018	2021
redditi da lavoro dipendente U.1.01.00.00.000	1.514.985,64	1.004.189,76
acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale U.1.03.02.12.001	22.578,30	35.968,47
quota LSU in carico all'ente U.1.03.02.12.002		
collaborazioni coordinate e a progetto U.1.03.02.12.003		
altre forme di lavoro flessibile non altrimenti considerate U.1.03.02.12.999		
totale	1.537.563,94	1.040.158,23

altri organismi partecipati	0,00	0,00
Unione	181.672,92	414.893,29

SPESA PERSONALE	1.719.236,86	1.455.051,52
------------------------	---------------------	---------------------

numeratore	1.455.051,52
denominatore	6.944.739,10

rapporto	20,95
valore soglia	26,90%

spesa personale al limite del valore soglia	1.868.134,82
incremento/decremento spesa personale	413.083,30

SPESA PERSONALE

ANNUALITÀ	SP/EC	SP 2018	SP ANNO DI RIFERIMENTO	SPESA AL LIMITE	SPESA POTENZIALE	TAB 2	TAB 2 X SP 2018	RESTI ANNO PRECEDENTE	SP PROGRAMMATA	CAPACITA' CEDUTA A UNIONE	RESTI UTILI
2020	22,40	1.719.236,86	1.518.842,20	1.824.041,90	305.199,70	0,17	292.270,27	0,00	167.700,00	0,00	124.570,27
2021	20,78	1.719.236,86	1.461.920,35	1.892.288,36	430.368,01	0,21	68.769,47	124.570,27	70.000,00	100.078,02	23.261,72
2022	20,95	1.719.236,86	1.455.051,52	1.868.134,82	413.083,30	0,24	51.577,11	23.261,72		0,00	74.838,83

COMUNE DI MALALBERGO	
SPESA DI PERSONALE	
ART. 1, COMMA 557, LEGGE 296/2006	
Descrizione	Anno di riferimento
	PREVISIONE 2022
Spese macroaggregato 101	1.255.185,00
Spese macroaggregato 103	
Irap macroaggregato 102	82.000,00
Irap macroaggregato 104 109 COMANDI	67.000,00
Irap macroaggregato 110	50.000,00
Posti congelati Unione	120.000,00
Spesa personale assunto da Unione	132.498,00
Totale spese di personale (A)	1.706.683,00
(-) Componenti escluse (B)	346.632,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)	1.360.051,00
Limite ex art. 1 c. 557-quater L. 296/2006 (D) (media triennio 2011-2013)	1.620.068,00
DIFFERENZA	-260.017,00

**PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE (P.T.F.P.) 2021/2023 e aggiornamento 2020
CONSISTENZA FINANZIARIA DOTAZIONE ORGANICA – COMUNE DI MALALBERGO**

NOTA METODOLOGICA gli importi considerati nel prospetto che segue sono calcolati su base annua sebbene le cessazioni e le assunzioni relative agli anni 2020 e 2021 impattino solo per parte degli stessi anni

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE 31/12/2021							ANNI 2022/2023						NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva	
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	2022			2023			Spesa totale FINALE(in SERV – CESS. + ASS.)		
						PREV. CESS. 2022	POSTI IN PROGR. 2022	Spesa per nuove assunzioni o minor spesa per cessazioni 2022	PREV. CESS. 2023	POSTI IN PROGR. 2023	Spesa per nuove assunzioni o minor spesa per cessazioni 2023			
Personale in servizio a tempo indeterminato e tempo determinato c.f.l., inclusi i dipendenti in comando/distacco	Esecutore amministrativi	B1	100%	19.536,91	1	19.536,91						19.536,91	1	
	Esecutore tecnico	B1	100%	19.536,91	4	78.147,64				1	-19.536,91	58.610,73	3	
	Esecutore tecnico (necroforo)	B1	100%	19.536,91	1	19.536,91	1	1				19.536,91	1	
	Collaboratore amministrativo	B3	100%	20.652,45	1	20.652,45						20.652,45	1	
	Collaboratore tecnico (elettricista)	B3	100%	20.652,45				1	20.652,45			20.652,45	1	
	Istruttore tecnico Coordinatore	C	100%	20.652,45	1	20.652,45	1		-20.652,45		1,00	20.652,45	20.652,45	1
	Istruttore tecnico Coordinatore	C	100%	22.039,41				1	22.039,41	1		-22.039,41		
	Istruttore amministrativo/contabile	C	100%	22.039,41	8	176.315,27	1	2	22.039,41				198.354,68	9
	Istruttore amministrativo/contabile	C	100%	22.039,41							1	22.039,41	22.039,41	1
	Istruttore tecnico	C	100%	22.039,41	1	22.039,41	1	1					22.039,41	1
	Agente di Polizia Locale	C	100%	22.039,41	3	66.118,23							66.118,23	3
	Agente di Polizia Locale	C	100%	22.039,41					22.039,41				22.039,41	1
	Agente di Polizia Locale	C	66,67%	22.039,41	1	14.693,67							14.693,67	1
	Istruttore direttivo amministrativo/contabile	D1	100%	23.980,09	5	119.900,46	1		-23.980,09				95.920,37	4
	Istruttore direttivo tecnico	D1	100%	23.980,09	1	23.980,09							23.980,09	1
	Ispettore di Polizia Locale	D1	100%	23.980,09				2	47.960,19				47.960,19	2
	Ispettore di Polizia Locale CONVENZIONE	D1	33,33%	23.980,09	1	7.992,56							7.992,56	1
	Funzionario Tecnico	ex D3	100%	27.572,85										
TOTALE					28	589.566,06	5	9	90.098,32	2	2	1.115,54	680.779,92	32

COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 21/05/2018	CON 13MA	
D3	25.451,86	27.572,85
D1	22.135,47	23.980,09
C1	20.344,07	22.039,41
B3	19.063,80	20.652,45
B1	18.034,07	19.536,91

COSTO INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO BILANCIO		CALCOLO COMPARTO	
D – ex D3	59,40	2	118,80
D	59,40	15	891,00
C	52,08	33	1.718,64
B3	44,76	9	402,84
B1	44,76	6	268,56