



COMUNE DI FANO

ALLEGATO A

**PROPOSTA PROGRAMMA TRIENNALE
FABBISOGNO PERSONALE
2021-2023**



COMUNE DI FANO
SERVIZIO PERSONALE

Fano 09/09/2020

Sindaco
Giunta
Dirigente Servizi Finanziari
Collegio Revisori dei Conti
SEDE

OGGETTO: DUP 2021-2023 PROPOSTA DI PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

In allegato alla presente si trasmette la proposta di programmazione triennale del fabbisogno del personale osservando quanto di seguito meglio indicato.

La previsione 2021-2023 è sostanzialmente in linea con la previsione 2020-2022 di cui alla delibera di Giunta n.432/2019 già assentita dal Collegio dei Revisori dei Conti, nell'ambito della delibera del Consiglio Comunale n.190/2019 di aggiornamento del DUP, con verbale n.9 del 28/11/2018 ai sensi dell'art.19, comma n.8 della L.n.448/2001 tenuto conto dei margini potenziali di bilancio e del trend medio relativo alle cessazioni;

Successivamente si sono adottate n.2 deliberazioni di Giunta e precisamente la n.130/2020 relativa all'attivazione copertura posti e la n.169/2020 di proposta di adozione di aggiornamento del piano 2020-2022 su cui è già stato espresso il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n.34 del 3/09/2020 (è in fase di approvazione definitiva da parte della Giunta). Nelle suddette deliberazioni sono richiamate anche tutte le complesse norme che regolano le assunzioni presso gli enti locali cui si ritiene di rinviare.

Senza dubbio occorre mettere in rilievo relativamente all'anno 2020 due eventi rilevanti:

a) l'emanazione del DPCM del 17/03/2020 relativo ai limiti per le assunzioni a tempo indeterminato cui ha fatto seguito la relativa certificazione del suddetto limite da parte dell'ente. Il limite annuale di spesa 2020 – 2021 per assunzioni a tempo indeterminato del Comune di Fano ammonta ad euro 681.279,65 e corrisponde circa a n.20 assunzioni (il dato è fluttuante in base al costo effettivo per categoria contrattuale). Detto calcolo deve essere definito ogni anno sulla base dei valori del rendiconto. Tale limite mal si concilia con il sistema di programmazione poiché l'effettivo dato potrà essere congruito solo successivamente in sede di rendiconto in quanto il parametro in questione viene definito sulla base dell'andamento delle spese di personale rispetto alle entrate correnti; pertanto la programmazione resta incerta nella sua evoluzione effettiva sino al rendiconto dell'anno cui la stessa si riferisce (disponibile solo a giugno).

Con il suddetto DM viene sostanzialmente abrogato il principio di dotazione organica quale strumento di programmazione dell'acquisizione delle risorse umane incentrate, nel nuovo sistema, nella progressiva sostenibilità finanziaria.

b) la pandemia covid-19 che ha inciso profondamente nella programmazione relativa alle risorse umane avendo anche l'ente quasi azzerato tutte le previsioni di spesa per assunzioni al fine della salvaguardia dell'equilibrio di bilancio.

Nel corso dell'anno 2020 si sono definite le seguenti n.12 assunzioni a tempo indeterminato tramite mobilità volontaria:

- 2 CTG D funzionario tecnico
- 1 CTG D assistente sociale
- 1 CTG D funzionario contabile
- 2 CTG D funzionari contabili – stipendi
- 2 CTG C istruttore tecnico
- 1 CTG C istruttore amministrativo
- 1 CTG C istruttore contabile
- 2 CTG B collaboratore amministrativo
- totale n.12

Nel corso dell'anno 2020 sono state attivate le seguenti procedure per assunzioni a tempo indeterminato:

- n.1 D "Funzionario Amministrativo" - "Specialista Promozione Turistica";

- n.1 D "Funzionario Amministrativo" ovvero "Funzionario Contabile" ma con posizione di lavoro, esclusiva o prevalente di "integrazione socio-sanitaria" (da impiegare presso i Servizi Sociali - Ambito ATS VI);
- n.1 C "Istruttore Amministrativo" ovvero "Istruttore Contabile" ma con posizione di lavoro, esclusiva o prevalente di "integrazione socio-sanitaria" (da impiegare presso i Servizi Sociali - Ambito ATS VI);
- n.9 D "Funzionari Tecnici" posizione di lavoro presso il settore LL.PP. (n.5) nonché presso il settore Urbanistica (n.4)
- n.3 C "Agenti della Polizia Locale"
- n.3 D "Ufficiali della Polizia Locale - Specialista della Vigilanza"
- n.2 B.1 "Esecutore Amministrativo"

in adempimento della copertura della quota d'obbligo della L.n.68/1999

- n.1 A "Operatore"

in adempimento della copertura della quota d'obbligo della L.n.68/1999

- n.2 D "Funzionario Assistente Sociale"

totale n.23

La previsione 2021 – 2023 sarà successivamente rivista in relazione alla nota di aggiornamento al DUP a fine anno nell'ambito della redazione ed approvazione del bilancio 2021-2023 ed in base agli esiti delle procedure in corso sopra evidenziate.

Si osserva che il piano triennale del fabbisogno del personale, ancor prima dell'inserimento delle spese nel bilancio di previsione, deve trovare un ampio spazio nel DUP sia nell'analisi strategica, che richiede un approfondimento della *«disponibilità e gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo anche in termini di spesa»*, che nella sezione operativa. Quest'ultima contiene *«la programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, nei termini di legge, che deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica»*. Mentre il principio contabile allegato 4/1 individua, tra gli elementi caratteristici della SeO, al punto j) la programmazione del fabbisogno del personale a livello triennale e annuale.

L'approvazione deve avvenire *«nei termini di legge»*. Tale locuzione si riferisce alla scadenza temporale di approvazione del DUP; non significa che il legislatore abbia spostato la competenza in materia di "dotazioni organiche" e "fabbisogno del personale" dalla Giunta al Consiglio Comunale; l'inserimento all'interno del DUP di una sezione dedicata al "fabbisogno di personale" ha valore ricognitivo ed accessorio rispetto alle finalità strategiche del DUP; la dotazione ed il fabbisogno restano uno strumento (competenza Giunta) per raggiungere un fine (competenza Consiglio Comunale) sulla base delle risorse disponibili (competenza Consiglio Comunale); resta salva la competenza consiliare di deliberare indirizzi generali in materia di ordinamento uffici e servizi anche mediante le disposizioni statutarie; in tal senso la programmazione triennale del fabbisogno del personale presente nella sezione operativa del DUP appare sicuramente poco coordinata con la normativa di settore, secondo cui la competenza all'adozione del provvedimento è indiscutibilmente riservata alla Giunta Comunale (Consiglio di Stato, sez.V sentenza n.1208/2010); il legislatore non ha infatti modificato l'elenco tassativo di cui all'art.42 del D.Lgs.n.267/2000 attribuendo al Consiglio Comunale la competenza sulle "dotazioni organiche" e sul "piano triennale dei fabbisogni". Il processo di armonizzazione contabile non avrebbe pertanto intaccato, gli aspetti normativi che in precedenza avevano delineato il perimetro di attuazione della norma in materia di fabbisogno. Trovano applicazione l'articolo 89, comma 5, e l'articolo 91, commi 1 e 2 del D.Lgs n.267/2000 che, come ricorda il principio di vigilanza e controllo degli organi di revisione degli enti locali n.7/2011, impongono l'obbligo da parte della Giunta Comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale nonché, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Si allega alla presente:

- 1) tabella proposta di fabbisogno personale 2021-2023 - DUP 2021-2023

Distinti saluti.

IL DIRIGENTE
Dott.Pietro Celani
firmato digitalmente

PROPOSTA PIANO DEI FABBISOGNI 2021-2023				
AREE E PROFILI PROFESSIONALI		POSTI IN COPERTURA SU AGGIORNAMENTO FABBISOGNO 2020-2022	FABBISOGNO T.I. 2021-2023	TEMPO DETERMINATO SU BASE ANNUALE
DIRIGENZA				
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	4	0	0
	DIRIGENTE TECNICO	URB. 1	0	LL.PP. 1
	TOTALE DIRIGENZA	4	0	1
N.B.: I posti attualmente coperti ai sensi dell'art.110 comma n.1 TUEL ("Servizi Finanziari" - "Urbanistica") restano operativi sino all'esito dei concorsi pubblici a tempo indeterminato nel rispetto dei diritti contrattuali sottesi afferenti la durata minima e massima dei relativi incarichi				
AREA AMMINISTRATIVA				
A	COADIUTORE (previsione relativa alla L.n.68/1999)	1	0	0
B.1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO (previsione relativa alla L.n.68/1999)	2	0	0
B.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	0	0	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	10	0
	ISTRUTTORE CONTABILE	1	7	0
	ISTRUTTORE INFORMATICO	0	1	0
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	10	6,5
	FUNZIONARIO CONTABILE	1	5	0
	FUNZIONARIO CONTABILE SPEC. "STIPENDI - FISCO - PREVIDENZA"	0	0	0
	FUNZIONARIO INFORMATICO "WEBMASTER"	0	1	0
	FUNZIONARIO SPEC. "TRANSIZIONE DIGITALE" ART. 110 TUEL	0	0	1
	FUNZIONARIO SPEC. "ARCHIVIAZIONE INFORMATICA"	0	2	0
	FUNZIONARIO SPEC. "PROMOZIONE TURISTICA"	1	0	0
	FUNZIONARIO SPEC. "PROMOZIONE TURISTICA" ART.110 TUEL	0	0	1
FUNZIONARIO SPEC. "RAPPORTI CON I MEDIA-GIORNALISTA PUBBLICO"	2	0	0	
AREA TECNICA				
A	OPERAIO	0	0	0
B	COLLABORATORE TECNICO	0	0	0
C	ISTRUTTORE TECNICO	0	0	0

D	FUNZIONARIO TECNICO	9	6	0
	FUNZIONARIO SPEC. IN "MATERIA SISMICA"	0	0	0
	FUNZIONARIO SPEC. IN "MATERIA AMBIENTALE"	0	2	0

AREA DEI SERVIZI

A	OPERATORE	0	0	0
B.1	ESECUTORE DEI SERVIZI	0	0	0
B.3	COLLABORATORE DEI SERVIZI	0	0	0
D	FUNZIONARIO SPEC. "BENI E ATTIVITA' CULTURALI"	0	0	0
	FUNZIONARIO "ASSISTENTE SOCIALE"	2	0	0

AREA EDUCATIVA

C	INSEGNANTE SCUOLA MATERNA*	//	//	//
	EDUCATORE ASSISTENTE INFANZIA*	//	//	//
	ISTRUTTORE ANIMATORE	0	0	0
D	FUNZIONARIO COORDINAMENTO PEDAGOGICO	0	1	0

*si autorizzano le procedure ritenute più opportune per la copertura dei posti a tempo indeterminato o determinato che occorrono per garantire gli organici dell'area educativa tenuto conto del trend dei pensionamenti e del graduale processo di statalizzazione delle scuole materne (D.C.n.154/2020)

AREA DELLA VIGILANZA

C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	3	0	6
D	UFFICIALE DI POLIZIA LOCALE "SPECIALISTA DI VIGILANZA"	3	0	0
TOTALI		24	45	14,5

N.B.	la programmazione non contempla la posizione del Segretario Generale che risulta in organico presso il Ministero degli Interni
N.B.	la programmazione non contempla il posto dirigenziale "extra dotazione organica" relativo alla dirigenza ATS VI
N.B.	sono evidenziati i n.3 posti relativi alle assunzioni obbligatorie L.n.68/1999
N.B.	i posti per l'integrazione socio sanitaria "Servizi Sociali - ATS VI" sono n.2 (n.1CTG D e n.1 CTG C) ma fungili rispetto al profilo
N.B.	le assunzioni a tempo determinato finanziate con prevalenti risorse non a carico ente sono attivabili in deroga alla programmazione e non richiedono l'approvazione da parte della Giunta Comunale del "Piano Attivazione Copertura Posti"
N.B.	sono fatti salve le previsioni dei concorsi riservati di cui alla DG n.477/2018
N.B.	le assunzioni a tempo determinato per posti "vacanti e disponibili" richiedono l'approvazione del "Piano Attivazione Copertura Posti" da parte della Giunta Comunale ad eccezione delle assunzioni ex art.90 TUEL - tale delibera di Giunta non è richiesta anche per le sostituzioni dei dipendenti con diritto al mantenimento del posto fermo restando la necessaria presenza della copertura finanziaria

Foglio1

N.B.	i posti dirigenziali tecnici in copertura sono: Urbanistica (a tempo indeterminato) - LL.PP. art.110, comma n.1 D.Lgs.n.267/2000 salvo diverse decisioni di Giunta
N.B.	i posti dirigenziali amministrativi in copertura a tempo indeterminato sono: Servizi Interni e Demografici – Servizi Educativi, Cultura e Turismo - Servizi Finanziari – Avvocatura Comunale (posto in sostituzione dei “Servizi Sociali” ai sensi della convenzione ex art.30 D.Lgs.n.267/2000 del 24/01/2020)
N.B.	per l'anno 2020, in ragione delle conseguenze pandemiche, i contratti a tempo determinato della Polizia Locale possono essere protratti sino al 31/12/2020
N.B.	i posti in copertura 2020-2022 non attribuiti aumenteranno la programmazione 2021-2023 in modo corrispondente

IL DIRIGENTE
Dott.Pietro CELANI
f.to digitale