

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Premessa

Il quadro normativo alla base della programmazione del fabbisogno del personale risulta, al momento, oltremodo complesso. Oltre a norme complicate e a volte contraddittorie, nel dicembre 2019 è stata inoltrata ai Comuni una bozza di decreto riportante le nuove modalità di calcolo delle spese del personale. Il nuovo decreto non è tuttavia ancora stato pubblicato in G.U. pertanto si farà comunque riferimento alla normativa vigente.

Il piano triennale dei fabbisogni del personale è lo strumento attraverso il quale gli organi di vertice dell'Amministrazione assicurano le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

Gli Enti locali ormai da anni sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over.

Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un incremento dell'età media del personale.

In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA"* definite con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica.

In particolare, il D.lgs 75/2017 prevede:

- all'art. 4 comma 2 : *"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."*

- all'art. 4 comma 3: *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente."*

Le Linee di indirizzo prima citate al paragrafo 2 precisano quanto segue: *"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge."*

La corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato quanto segue: *"le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'art. 2,*

comma 2.1 prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, affermano che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente ". Il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini."

Il valore di riferimento quale spesa potenziale massima sostenibile è il valore medio del triennio 2011/2013, definito prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Corte dei Conti Sezione delle autonomie deliberazione 27/2015).

Valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile (valore medio triennio 2011/2013)

Descrizione	previsione	previsione	previsione
	2011	2012	2013
Spese macroaggregato 101	€ 323.064,64	€ 347.476,22	€ 346.185,16
Spese macroaggregato 103	€ 7.123,37	€ 6.969,73	€ 5.310,24
Irap macroaggregato 102	€ 21.371,16	€ 24.200,00	€ 23.600,00
Altre spese: Segreteria convenzionata, bibliotecaria e assistente sociale	€ 56.000,00	€ 52.100,00	€ 50.387,17
Totale spese di personale (A)	€ 407.559,17	€ 430.745,95	€ 425.482,57
(-) Rimborso per personale comandato (B)	€ -	€ -	€ -
(-) Componenti escluse (B)	€ 4.145,42	€ 4.342,32	€ 4.332,72
(-) Oneri per rinnovi contrattuale (B)	€ -	€ -	€ -
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 403.413,75	€ 426.403,63	€ 421.149,85

MEDIA TRIENNIO 2011/2013	€ 416.989,08
---------------------------------	-------------------------

Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022 viene prevista, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni, l'assunzione a tempo indeterminato del personale a seguito riportato:

ANNO 2020

Sostituzione, tramite istituto della mobilità volontaria, di una dipendente cat. B3 di cui si prevede il trasferimento presso altra amministrazione.

La predetta sostituzione dovrà rientrare nell'importo massimo di spesa ammissibile, in forza di quanto espresso in premessa. Garantendo il rispetto del limite delle spese del personale, si prevede di bandire una mobilità per una figura professionale di categoria superiore. Tale figura sarà da assegnare all'area Affari Generali.

ANNO 2021 E 2022

Cat. C1 Istruttore Amministrativo – Area Finanziaria, preferibilmente tramite mobilità volontaria tra enti in quanto nel 2021 è prevista la cessazione di analoga posizione.

Cat. C1 Istruttore Amministrativo - Area Affari Generali, qualora non fosse possibile assumere tramite mobilità volontaria si dovrà valutare se vi sia la possibilità di bandire un concorso pubblico.

I costi del fabbisogno di personale triennio 2020/2021/2022

Descrizione	previsione (€)	previsione (€)	previsione (€)
	2020	2021	2022
Spese macroaggregato 101	339.224,79	358.434,91	358.434,91
Spese macroaggregato 103	4.950,00	6.700,00	6.700,00
Irap macroaggregato 102	22.407,68	23.667,83	23.667,83
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	-	-	-
Altre spese: Segreteria convenzionata, bibliotecaria e assistente sociale	48.208,00	48.208,00	48.208,00
Totale spese di personale (A)	414.790,47	437.010,74	437.010,74
(-) Rimborso per personale comandato (B)	-	-	-
(-) Componenti escluse (B)	2.035,28	2.035,28	2.035,28
(-) Oneri per rinnovi contrattuale (B)	17.171,13	18.210,83	18.210,83
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	395.584,06	416.764,63	416.764,63

La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Descrizione	Media 2011/2013	previsione (€)	previsione (€)	previsione (€)
		2020	2021	2022
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	416.989,08	395.584,06	416.764,63	416.764,63
		- 21.405,02	- 224,45	- 224,45
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)		rispettato	rispettato	rispettato

Le effettive esigenze dell'Ente

Le esigenze del Comune di Valmorea, come per tutti i comuni della stessa fascia demografica, sono quelle di un potenziamento della dotazione di personale e di una razionalizzazione della stessa per far fronte alle necessità dei cittadini, per attuare gli obiettivi strategici dell'Amministrazione comunale e per svolgere le funzioni delegate e conferite al Comune da altre Istituzioni.

Tale potenziamento, tuttavia, viene impedito dalle norme della finanza pubblica che prevedono vincoli alle assunzioni, a volte ingiustificati nei confronti dei Comuni che pur sono da definirsi "virtuosi" come il Comune di Valmorea.

PIANO OCCUPAZIONALE 2020/2022

ANNO 2020

Cat.	Profilo profess. da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					Tempo massimo di attivazione procedura	
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge 68/1999	Progression e di carriera	Stabil.		Mobilità volontaria
C1	Istr. Amm.	Affari Generali	Tempo parziale (50%)						X	31.12.2020

N.B.: La spesa massima ammissibile dovrà rientrare nell'importo massimo di spesa corrispondente alla spesa per i dipendenti cessati. In entrambi i casi il concorso pubblico verrà indetto solo dopo aver verificato l'eventuale indisponibilità di personale già presente nella P.A. tramite pubblicazione di avviso di mobilità.

ANNO 2021

Cat.	Profilo profess. da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					Tempo massimo di attivazione procedura	
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge 68/1999	Progression e di carriera	Stabil.		Mobilità volontaria
C1	Istr. Amm.	Affari Generali	Tempo parziale (50%)	X						31.12.2021
C1	Istr. Amm.	Finanziario	Tempo pieno						X	31.12.2021

N.B.: Il reclutamento andrà attivato solo nel caso in cui non vada a buon fine la mobilità prevista per il 2020.

ANNO 2022

Cat.	Profilo profess. da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					Tempo massimo di attivazione procedura	
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge 68/1999	Progression e di carriera	Stabil.		Mobilità volontaria
C1	Istr. Amm.	Finanziario	Tempo pieno	X						31.12.2022

N.B.: Il reclutamento andrà attivato solo nel caso in cui non vada a buon fine la mobilità prevista per il 2021

RICOGNIZIONE ANNUALE EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE

Ai sensi dell'art 33 del Decreto Legislativo n°165/2001 si rileva, sulla base di quanto risulta dalla Programmazione triennale del fabbisogno del personale, che non sussistono eccedenze di personale per l'anno 2020 di unità di personale, sia rispetto alle esigenze funzionali che in relazione alla condizione finanziaria dell'ente.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO

- 1 Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza e di opportunità, il Comune di Valmorea, adotta il presente piano di azioni positive conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 198/2006.
- 2 Il d.lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente;
 - Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro di sviluppo professionale;
 - Valorizzazione delle caratteristiche del sesso femminile e di quello maschile.
- 3 Il Decreto legislativo n. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"* all'articolo 48 precisa che le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, tra cui i Comuni, sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.
- 4 Il Decreto legislativo n. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L:28 novembre 2005 n. 246"* all'articolo 42, comma 2, lett. d), e), f) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:
 - superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.
 - promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e dai livelli di responsabilità.
 - favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiare e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- 5 Poiché è intendimento del comune che il piano di azioni positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettono di avviare azioni concrete e integrate che possono produrre effetti di cambiamento significativi nell'ente.
- 6 In particolare l'attenzione del piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, nella crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'amministrazione stessa.

Riferimenti legislativi

Costituzione della Repubblica Italiana (artt. 3, 37, 51 prima parte, 117 seconda parte)

Carte dei Diritti Fondamentali nell'Unione Europea (Nizza 2000) – artt. 21 -23

Trattato di Amsterdam(1997) Trattato di Maastricht(1993)

D. Lgs 30/03/2001 n.165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenti delle amministrazioni pubbliche"* – art. 57

D. Lgs 11/04/2006 n.198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n.246"*

Dir. Min. 23/05/2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*

D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5

Contesto organizzativo di riferimento

Il Comune ha dimostrato particolare sensibilità attuando negli anni una politica attenta alle tematiche di pari opportunità. L'organizzazione del Comune di Valmorea vede una prevalenza di presenza femminile, per questo è necessario nella gestione del personale una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il piano potrà permettere al Comune di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientali.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

L'organico del Comune

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	3	3	1	0	7
Uomini	1	1	1	0	3
Totale	4	4	2	0	10

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Settore" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	0	3*

* delle tre posizioni organizzative è bene notare che una è attribuita al Sindaco e una al segretario Comunale
Si dà atto che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma1 del D.Lgs.11/04/2006 n.198 in quanto sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.

Obiettivi del Piano

Nella definizione gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori,
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti,
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti,
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne,
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne,
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte,
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari

In coerenza con quanto sopra richiamato, vengono di seguito esposte le linee guida del piano triennale 2020/2022 delle azioni positive del Comune per l'attuazione delle quali questo ente potrà eventualmente prevedere stanziamenti in opportuni fondi a carico del proprio bilancio, eventualmente integrati con fondi messi a disposizione dal ministero del lavoro, dal fondo sociale europeo e dall'unione europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

Le azioni positive da attuare

- a) Costituire e rendere operativo il **Comitato per le pari opportunità dall'art. 19 del CCNL 14.09.2000**
- b) Tale comitato si comporrà di: un rappresentante dell'Amministrazione Comunale, un componente designato da ciascuna organizzazione sindacale di comparto del CCNL (qualora non pervenisse designazioni da tutte le OO.SS, dovrà essere nominato almeno un rappresentante per le OO.SS.), un pari numero di funzionari in rappresentanza del Comune, nonché dai rispettivi supplenti che dovranno intervenire in caso di assenza dei titolari.
- c) Predisporre un **Codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori** al fine di individuare norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee
- d) Promuovere un'**indagine conoscitiva sul benessere** organizzativo del personale.
Il Comitato pari opportunità predisporrà apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità. Il C.P.O provvederà all'analisi dei dati e alla redazione di proposte per il miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti e delle dipendenti.
- e) Garantire **flessibilità di orario, aspettative e congedi**
Il Comune assicura a ciascun dipendente, compatibilmente con le mansioni svolte e le particolari esigenze del servizio cui è assegnato la possibilità di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale, anche di carattere temporaneo, vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

E' impegno preciso dell'Amministrazione individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa dei dipendenti e delle dipendenti con gli impegni di carattere familiare, consapevoli che l'introduzione di forme di flessibilità differenziate deve tener conto delle ricadute su dipendenti uomini e donne.

f) Assicurare l'applicazione della discipline del **part-time**.

La percentuale dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

Il Servizio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

g) Programmare la **formazione annuale**.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di formazione al Servizio Personale, che, sotto la supervisione del Segretario Comunale programma e organizza la formazione annuale.

A tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere, è garantita la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare,

Nell'ambito della formazione ed aggiornamento il Comune propone al personale, tutte le volte che ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione, che hanno sempre registrato una buona partecipazione del personale femminile.

Compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti, nel triennio 2020/2022 verranno inoltre attivate azioni di formazione e sensibilizzazione per il personale dipendente sulle tematiche inerenti le pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna.

h) Sensibilizzare la cultura organizzativa dell'ente, utilizzando nei documenti di lavoro, un linguaggio non discriminatorio come ad esempio usando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includono persone dei due generi.

Uffici coinvolti

Per realizzare le azioni positive saranno prevalentemente coinvolti i seguenti servizi:

- Segretario Comunale
- Servizio Segreteria
- Servizio Finanziario
- Servizio Personale

Forme di comunicazione del Piano

Dopo la sua approvazione il Piano delle azioni positive per le pari opportunità verrà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente.

Monitoraggio

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2020/2022 per dare concreta attuazione ai principi di parità. Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi. Il Comitato Pari Opportunità previsto dal CCNL. curerà il monitoraggio del Piano relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.