CITTA' DI GRANAROLO DELL'EMILIA
Bologna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 14 del 06/02/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025 - PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DEL PIAO

L'anno duemilaventitre addì sei del mese di febbraio alle ore 17:00 nella Casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, si è riunita questa Giunta comunale con l'intervento dei signori:

RICCI ALESSANDRO	SINDACO	Presente
BERTAGNONI GIULIANA	VICE SINDACO	Presente
LANDI CESARE	ASSESSORE	Presente
BIANCONCINI SARAH	ASSESSORE	Presente
MORINI GIORGIA	ASSESSORE	Presente
PASQUALI ANGELO	ASSESSORE	Presente

Presenti n. 6 **Assenti n. 0**

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE CICCIA ANNA ROSA che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, RICCI ALESSANDRO che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Copia informatica

CITTA' DI GRANAROLO DELL'EMILIA
Bologna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 14 del 06/02/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025 - 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".*

Copia informatica

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 Presidenete 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).

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, riportandone il Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche.

Verificato che il Comune di Granarolo dell'Emilia conta al 31.12.2022 una popolazione residente pari a n. 12.848 abitanti e n. 48 dipendenti.

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:

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:

Copia informatica

	• 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 le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati
3.2 Organizzazione del lavoro agile	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: • 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).
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Gli elementi della sottosezione sono: • **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

Copia informatica

	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: a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; 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. In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti: • **Obiettivi di trasformazione**

Copia informatica

	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: 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: 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; i) concorsi; l) stabilizzazioni. • **Formazione del personale** a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative; c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e

Copia informatica

	qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione); 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.

Ritenuto opportuno procedere, per il Comune di Granarolo dell'Emilia, sulla traccia indivuiduata 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. 132 del 26/09/2022.

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 26/01/2023 con verbale n. 6/2023.

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

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.

Copia informatica

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 Granarolo dell'Emilia, 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;

ad unanimità di voti favorevoli espressi nei modi di legge:

D E L I B E R A

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:

3.1 Struttura organizzativa
• L'allegato A alla presente deliberazione costituisce l'organigramma dell'Ente;
• L'attuale struttura macro organizzativa del Comune di Granarolo dell'Emilia prevede 4 Aree presidiati dai rispettivi responsabili apicali incaricati di Posizione Organizzativa. La graduazione delle P.O. e le fasce per la gradazione 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 della vigenza del sistema di classificazione del personale apportato dal nuovo CCNL del comparto funzioni locali, nonchè del regime contrattuale relativo alle Elevate Qualificazioni (EQ), i profili professionali dei dipendenti sono coerenti con le declaratorie contrattuali vigenti.
• L'allegato B alla presente deliberazione rappresenta la distribuzione delle risorse umane in ciascun settore definendone l'ampiezza delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio formulato alla data del 31/12/2022;
• il Comune di Granarolo dell'Emilia 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
La giunta dell'Unione Terre di Pianura ha approvato il POLA con atto n. 78 del 21.12.2021 i cui contenuti, a cui si rinvia, restano ancora validi per l'Unione e per i Comuni aderenti. Tuttavia, in considerazione della sottoscrizione del nuovo CCNL funzioni locali del 16 novembre 2022 le amministrazioni provvederanno, nel rispetto dei relativi moduli di relazione sindacale, ad aggiornare il Regolamento per il lavoro agile integrando lo stesso con altre forme di lavoro a distanza (capo II, Titolo VI del citato CCNL).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale
• **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**:
La consistenza di personale al 31/12/2022 sotto il profilo quali quantitativo può essere così sintetizzata:
- Area Amministrativa

Copia informatica

n. 1 Responsabile del Settore, cat. D, istruttore direttivo amministrativo, ex art. 110 TUELL;
n. 2 istruttore direttivo, cat D;
n. 8 istruttori amministrativi, cat C;
n. 1 istruttore amministrativo, cat. C in comando al 33,33% da altro Ente;
n. 3 esecutori, cat. B;
n. 1 esecutore socio assistenziale, cat. B in comando presso 100% altro ente;

- Servizio Segreteria e Comunicazione
n. 1 collaboratore amministrativo, cat. B3, ex art. 90 TUELL;

- Area Gestione del Territorio
n. 1 Responsabile del Settore, cat. D, istruttore direttivo tecnico;
n. 3 istruttore direttivo tecnico, cat D;
n. 2 istruttori direttivi amministrativi, cat. D;
n. 3 istruttore amministrativo, cat C;
n. 5 istruttori tecnici, cat C;
n. 3 esecutori tecnici, cat. B;
n. 1 istruttore amministrtativo in comando da altro Ente;

- Area finanziaria e controllo
n. 1 Responsabile del Settore, cat. D, istruttore direttivo amministrativo;
n. 1 istruttore direttivo amministrativo, cat. D;
n. 3 istruttori amministrativi, cat C;

- Servizio di Polizia locale
n. 1 Responsabile del Settore, cat. D, istruttore direttivo PL, in comando da altro Ente;
n. 1 istruttore direttivo PL;
n. 8 agenti di PL, cat. C;
n. 1 istruttore amministrativo, cat C;

• **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;
- Decreto Legge n. 36 del 30.04.2022, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79.

Per il Comune di Granarolo dell'Emilia 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

Copia informatica

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 22,46 collocando perciò il Comune di Granarolo dell'Emilia (fascia demografica F) al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 (26,9) del DM 17/03/2020. Si veda per maggiore dettaglio l'Allegato C alla presente deliberazione.

Conclusivamente, le evidenze contabili e di calcolo del Comune di Granarolo dell'Emilia, in questa fase, relative agli ultimi rendiconti apporvati evidenziano uno spazio finanziario potenzialmente utilizzabile per nuove assunzioni, in incremento della spesa di peronale, tenuto conto sia della capacità assunzionale già utilizzata negli anni precedenti che della capacità assunzionale ceduta all'Unione Terre di Pianura, pari a € 637.612,80.

Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter, del D.L. n. 36 del 30.04.2022, convertito con modificazioni dalla L. n. 79 del 29 giugno 2022, "per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia…".

Si da atto, inoltre, che la spesa di personale del Comune di Granarolo dell'Emilia, 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:

1) cessazione per licenziamento volontario del dipendente M.G.P. assegnato all'Area amministrativa (ultimo giorno di servizio 01/11/2021).
2) cessazione per licenziamento volontario della dipendente E.S. assegnata all'Area amministrativa (ultimo giorno di servizio 31/05/2022).
3) cessazione per licenziamento volontario della dipendente E.V. assegnata all'Area Gestione del Territorio (ultimo giorno di servizio 31/07/2022).
4) cessazione per licenziamento volontario della dipendente B.S. assegnata all'Area Gestione del Territorio (ultimo giorno di servizio 31/08/2022).
5) cessazione per trasferimento della dipendente M.A. assegnata all'area amministrativa (ultimo giorno di servizio 30/09/2022).
6) la cessazione per licenziamento volontario della dipendente S.G. dal Servizio segreteria e comunicazione, ex art. 90 TUELL (ultimo giorno lavorativo 30/09/2022).
7) cessazione per pensionamento della dipendente P.C. assegnata all'Area Gestione del Territorio (ultimo giorno di servizio 30/11/2022).
8) cessazione del dipendente G.V. assegnato all'Area Gestione del Territorio (ultimo giorno di servizio 26/12/2022)
9) cessazione per licenziamento volontario del dipendente R.M. assegnata all'Area Gestione del Territorio (ultimo giorno di servizio 01/01/2023).

Copia informatica

10) cessazione per licenziamento volontario del dipendente S.M. assegnata all'Area Gestione del Territorio (ultimo giorno di servizio 29/01/2023).
11) cessazione per licenziamento volontario del dipendente M.C. assegnata all'Area finanziaria e controllo (ultimo giorno di servizio 31/01/2023).
12) cessazione per pensionamento della dipendente V.N.M. assegnato all'Area Polizia Locale (ultimo giorno di servizio 31/07/2023)
13) possibile pensionamento della dipendente D.B. assegnata al Servizio Polizia Locale (presuntivamente 30/11/2023)
14) possibile pensionamento del dipendente G.M. assegnato all'Area Amministrativa (presuntivamente 31/12/2023)

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.

Inoltre, si prende atto della volontà di posticipare al 2024 e rimodulare da tempo pieno a tempo parziale 50% l'assunzione di una unità di categoria B3 avente qualifica di collaboratore amministrativo/messo programmata originariamente con delibera n. 132 del 26/09/2022.

Si dà atto che sono state già effettuate le seguenti assunzioni già programmate con le precedenti deliberazioni:

1) l'assunzione per *"turnover"* della dipendente E.M. all'Area amministrativa (presa servizio il 01/08/2022);
2) l'assunzione per *"turnover"* della dipendente G.G. all'Area Gestione del Territorio (presa servizio il 15/10/2022);
3) l'assunzione per *"turnover"* della dipendente A.M.P. all'Area amministrativa (presa servizio il 16/01/2023);
4) è stata effettuato il ricollocamento della dipendente M.D., dal servizio Sport, associazionismo e volontariato - Area amministrativa – al Servizio Segreteria/Staff/Comunicazione, per la copertura di unità di personale (dal 01/01/2023) già programmata a tempo determinato, ex art. 90 TUEL;

Copia informatica

Infine, si dà atto che, a seguito delle cessazioni intervenute dalla precedente programmazione ad oggi, si è provveduto a ripristinare le condizioni quali-quantitative dell'organico precedente:

5) l'assunzione per mobilità della dipendente M.A. all'Area amministrativa – servizio sport, associazionismo e volontariato (presa servizio il 01/01/2023);
6) l'assunzione per *"turnover"* della dipendente S.C. all'Area Gestione del Territorio (presa servizio il 02/01/2023);
7) l'assunzione per *"turnover"* del dipendente C.S. all'Area Gestione del Territorio (presa servizio il 01/02/2023);

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 2023
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

AREA AMMINISTRATIVA – SERVIZIO URP ANAGRAFE

N. unità da reclutare	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	C	Istruttore amministrativo	mobilità volontaria/Concorso pubblico/scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti	Turn over	€ 34.300,00

AREA FINANZIARIA E CONTROLLO

N. unità da reclutare	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	C	Istruttore amministrativo	mobilità volontaria/Concorso pubblico/scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti	Parziale turn over, cessazione dipendente M.C. di cat. D riqualificato	€ - 1.400,00

Copia informatica

AREA GESTIONE DEL TERRITORIO

N. unità da reclutare	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	D	Istruttore direttivo tecnico	Conclusione mobilità volontaria	Parziale turn over cessazione dipendente B.S. cat. C già programmato	€ 1.400,00
1	C	Istruttore tecnico	Concorso pubblico/scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti/mobilità volontaria	Turn over già programmato (cessazione dipendente a tempo parziale 50%P.C.)	€ 0,00
1	C	Istruttore amministrativo	Concorso pubblico/scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti/mobilità volontaria	Cessazione del comando al 100% della dipendente M.B. già programmato con deliberazione n. 132 del 26/09/2022	€ 0,00
1	B	Esecutore tecnico	Centro per l'impiego (riservato l. 68/1999)	Turn over già programmato (pensionamento dipendente G.V.)	0,00

SERVIZIO POLIZIA LOCALE

N. unità da reclutare	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale
1	D	Ispettore di Polizia locale	mobilità volontaria/Concorso pubblico/scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti	Parziale turn over, cessazione della dipendente D.B.	€ 1.400,00

Copia informatica

1	C	Agente di Polizia locale	mobilità volontaria/Concorso pubblico/scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti	Turn over, cessazione della dipendente V.N.M. di cat. C riqualificato a cat. D	0,00

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023	€ 35.700,00

ANNO 2024
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

AREA AMMINISTRATIVA

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 già programmato (pensionamento dipendente G.M.)	0,00
1	B3	Collaboratore amministrativo/messo	Concorso pubblico/scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti/mobilità volontaria	Programmato precedentemente nel 2022 a tempo pieno con delibera n. 132 del 26/09/2022, ridotto a tempo parziale al 50%	€ - 14.550,00

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024	€ - 14.550,00

ANNO 2025
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

Copia informatica

• **Formazione del personale**
Si rinvia ai piani formativi redatti dall'Unione Terre di Pianura.

Il valore finanziario del PTFP del Comune di Granarolo dell'Emilia è pari a € 1.188.456,41 come evidenziato nell'allegato E alla presente deliberazione.

2) di confermare e completare il precedente piano occupazionale approvato con la deliberazione n. 132 del 26/09/2022.

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.

9) di dichiarare, stante l'urgenza al fine di procedere con le assunzioni programmate, previa votazione unanime espressa in forma palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

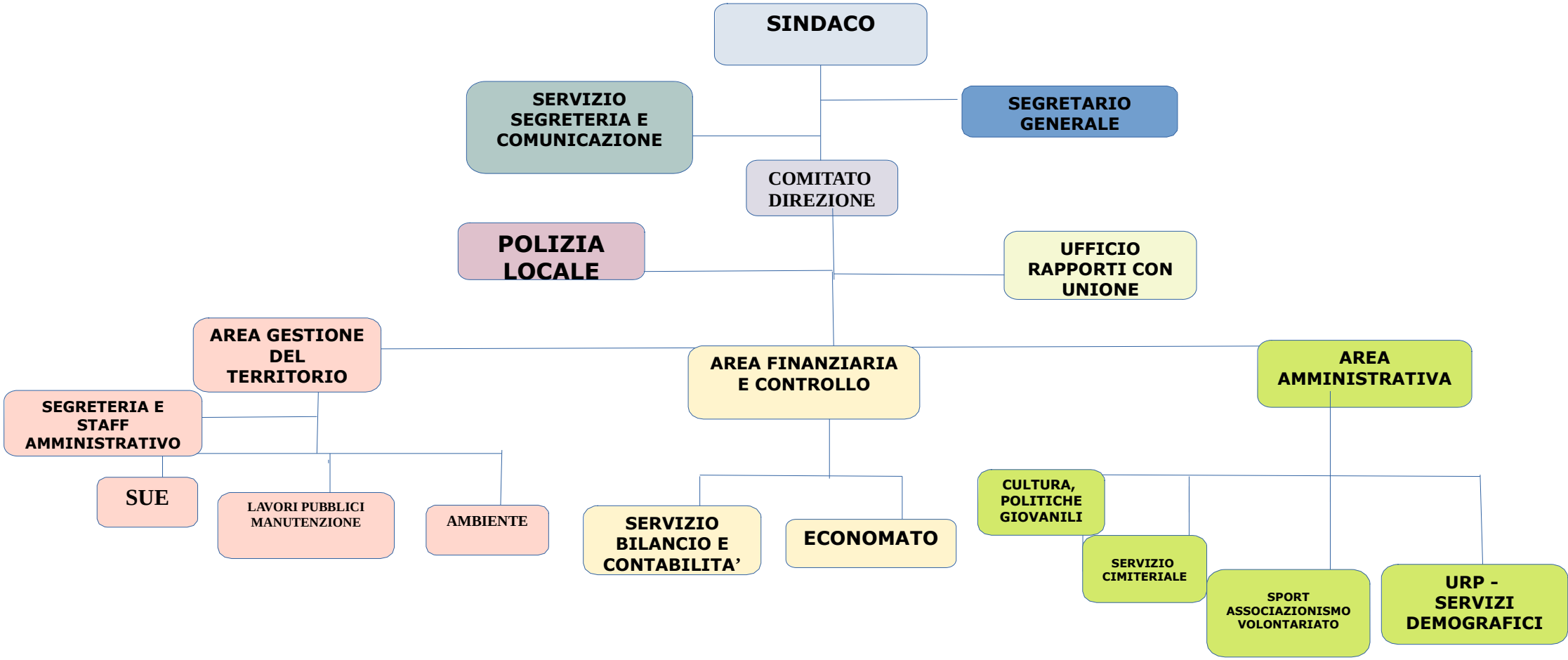
Deliberazione n. 14 del 06/02/2023

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO
RICCI ALESSANDRO
(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

IL SEGRETARIO GENERALE
CICCIA ANNA ROSA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica



Copia informatica

SERVIZIO SEGRETERIA E COMUNICAZIONE								
N	**n.**	**SERVIZIO**	**MATRICOLA**	**PROFILO**	**CAT.**	**DATA ASSUNZIONE**	**RESPONSABILI**	**NOTE**
1	1	segreteria	159	collaboratore amministrativo	B3			TD ex art. 90 TUELL
2	2	segreteria	VACANTE	istruttore amministrativo	C			TD ex art. 90 TUELL PT 66,67%

AREA AMMINISTRATIVA								
N	**n.**	**SERVIZIO**	**MATRICOLA**		**CAT.**	**DATA ASSUNZIONE**	**RESPONSABILI**	**NOTE**
3	1		219	istruttore direttivo	D	13/04/22	responsabile	TD ex art. 110 TUELL COMANDATO AL 50% PRESSO COMMISSARIO DELEGATO ALLA RICOSTRUZIONE EMILIA ROMAGNA
4	2	demografici URP	100039	istruttore direttivo	D	01/03/22		
5	3	demografici URP	201	esecutore	B			PT 58,33%
6	4	demografici URP	44	istruttore amministrativo	C			
7	5	demografici URP	30	istruttore amministrativo	C			
8	6	demografici URP	220	istruttore amministrativo	C	01/08/22		
9	7	demografici URP	VACANTE	istruttore amministrativo	C			
10	8	elettorale	VACANTE	istruttore amministrativo	C			
11	9	messo	23	istruttore amministrativo	C			
12	10	messo	comando	istruttore amministrativo	C			33,33%
13	11	messo	VACANTE	collaboratore amministrativo	B3			PT 50 % programmato nel 2024
14	12	cimiteriali	52	istruttore amministrativo	C			
15	13	cimiteriali/associazionismo	184	istruttore amministrativo	C	01/03/22		
16	14	associazionismo	183	istruttore amministrativo	C	01/10/22		
17	15	cultura	93	istruttore amministrativo	C			
18	16	cultura	38	istruttore direttivo	D			
19	17	cultura	202	esecutore	B			
20	18	cultura	203	esecutore	B3			

AREA SERVIZI FINANZIARI								
N	**n.**	**SERVIZIO**	**MATRICOLA**		**CAT.**	**DATA ASSUNZIONE**	**RESPONSABILI**	**NOTE**
21	1		83	istruttore direttivo	D		responsabile	
22	2	bilancio	160	istruttore amministrativo	C			
23	3	economato	171	istruttore direttivo	D	24/01/22		
24	4	bilancio	20	istruttore amministrativo	C			
25	5	economato	217	istruttore amministrativo	C	01/04/22		

AREA GESTIONE DEL TERRITORIO								
N	**n.**	**SERVIZIO**	**MATRICOLA**		**CAT.**	**DATA ASSUNZIONE**	**RESPONSABILI**	**NOTE**
26	1		215	istruttore direttivo tecnico	D	01/03/22	responsabile	
27	2	amministrativo	1000307	istruttore direttivo	D	04/01/21		
28	3	amministrativo	161	istruttore direttivo	D			
29	4	amministrativo	141	istruttore amministrativo	C			PT 69,44%
30	5	amministrativo	174	istruttore amministrativo	C	01/07/21		
31	6	amministrativo	comando	istruttore amministrativo	C			in comando 100% da Pompei
32	7	llpp	164	istruttore direttivo tecnico	D			
33	8	llpp	179	istruttore direttivo tecnico	D	01/08/22		
34	9	llpp	221	istruttore tecnico	C			
35	10	llpp	1000311	istruttore tecnico	C	16/08/21		
36	11	llpp	87	istruttore tecnico	C			
37	12	sue	176	istruttore tecnico	C	23/06/21		
38	13	sue	139	istruttore amministrativo	C			

Copia informatica

39	14	sue	VACANTE	istruttore direttivo tecnico	D			
40	15	ambiente	213	istruttore direttivo tecnico	D	07/02/22		
41	16	ambiente	216	istruttore tecnico	C	15/03/22		
42	17	squadra operai	51	esecutore tecnico	B			
43	18	squadra operai	56	esecutore tecnico	B			
44	19	squadra operai	53	esecutore tecnico	B			
45	20	squadra operai	VACANTE	istruttore tecnico	C			
46	21	squadra operai	VACANTE	esecutore tecnico	B			

SERVIZIO POLIZIA LOCALE								
N	**n.**	**SERVIZIO**	**MATRICOLA**		**CAT.**	**DATA ASSUNZIONE**	**RESPONSABILI**	**NOTE**
47	1		comando	ispettore polizia locale	D	01/09/21	responsabile	in comando da Bologna fino al 30/04/2024
48	2		167	ispettore polizia locale	D			PT 66,67%
49	3		181	agente polizia locale	C	04/10/21		
50	4		218	agente polizia locale	C	01/04/22		
51	5		36	agente polizia locale	C			
52	6		96	agente polizia locale	C			
53	7		166	agente polizia locale	C			
54	8		169	agente polizia locale	C			
55	9		182	agente polizia locale	C	01/09/21		
56	10		37	agente polizia locale	C			
57	11	amministrativo	34	istruttore amministrativo	C			

Copia informatica

COMUNE DI GRANAROLO

	Accertamenti di competenza entrate correnti					fondo crediti di dubbia esigibilità	**ENTRATE CORRENTI**
	2019	2020	2021	totale	media	bilancio di previsione 2020	
ENTRATE ISCRITTE A RENDICONTO al netto dei trasferimenti ricevuti dall'Unione	11.251.646,65	12.465.852,80	11.741.724,88	35.459.224,33	11.819.741,44	1.056.005,00	10.763.736,44
ENTRATE UNIONE	457.312,61	401.586,25	341.312,06	1.200.210,92	400.070,31	0,00	400.070,31
TOTALE ENTRATE	11.708.959,26	11.708.959,26	12.867.439,05	36.659.435,25	12.219.811,75	1.056.005,00	**11.163.806,75**

spesa personale CODICI BDAP	2018	2021
redditi da lavoro dipendente U.1.01.00.00.000	1.865.060,25	1.668.234,64
acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale U1.03.02.12.001	265.424,92	32.875,41
quota LSU in carico all'ente U1.03.02.12.002		
collaborazioni coordinate e a progetto U1.03.02.12.003		
altre forme di lavoro flessibile non altrimenti considerate U1.03.02.12.999		
totale	2.130.485,17	1.701.110,05

altri organismi partecipati	0,00	0,00
Unione	586.736,50	806.248,60

SPESA PERSONALE	**2.717.221,67**	**2.507.358,65**

numeratore	**2.507.358,65**
denominatore	**11.163.806,75**

rapporto	22,46
valore soglia	27,00%

Copia informatica

spesa personale al limite del valore soglia	3.014.227,82
incremento/decremento spesa personale	**506.869,17**

SPESA PERSONALE 2022

ANNO	PROGRESSIONE TAB. 2	SP 2018	CALCOLO % ENTE	SPESA PROGRAMMATA	RESTI UTILI PER 2021
2020	9,00%	2.717.221,67	28,14%	0,00	0,00

	A	B							
ANNO	**PROGRESSIONE TAB. 2**	**SP 2018**	**A X B**	**CALCOLO % ENTE**	**SP 2020**	**SPESA POTENZIALE**	**SPESA PROGRAMMATA(*)**	**CAPACITA' CEDUTA A UNIONE**	**RESTI UTILI PER 2022**
2021	16,00%	2.717.221,67	434.755,47	23,50%	2.591.492,80	385.490,57	211.400,00	43.346,94	130.743,63

(*) € 172.900,00 (con deliberazione GU 35/2021) + € 35.700,00 (con deliberazione GU 100/2021) + 1.400,00 +1.400,00 (con deliberazione GU 190/2021)

	A	B						
ANNO	**PROGRESSIONE TAB. 2**	**SP 2018**	**A X B**	**CALCOLO % ENTE**	**SP 2021**	**SPESA POTENZIALE**	**RESTI DAL 2021**	**CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2022**
2022	19,00%	2.717.221,67	516.272,12	22,46%	2.507.358,65	506.869,17	130.743,63	**637.612,80**

Copia informatica

COMUNE DI GRANAROLO DELL'EMILIA
SPESA DI PERSONALE
ART. 1, COMMA 557, LEGGE 296/2006

Descrizione	Anno di riferimento	Note
	2022	
Spese macroaggregato 101	**1.983.676,42**	COMPRESI BUONI PASTO
Spese macroaggregato 102	**134.177,07**	
Spese macroaggregato 103	**6.700,00**	
Spese macroaggregato 104	**132.300,00**	
Spese macroaggregato 110	**200,00**	
Posti congelati per dipendenti trasferiti in Unione	**488.628,47**	Dato consuntivo 2021
Quota parte spesa dipendenti assunti da Unione Consuntivo 2021	**195.953,70**	Dato consuntivo 2021
Totale spese di personale (A)	**2.941.635,66**	
(-) Componenti escluse (B)	**-273.773,09**	
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)	**2.667.862,57**	
Limite ex art. 1 c. 557-quater L. 296/2006 (D) (media triennio 2011-2013)	**2.786.848,37**	
DIFFERENZA	**-118.985,80**	

Copia informatica

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE (P.T.F.P.) 2023/2025
CONSISTENZA FINANZIARIA DOTAZIONE ORGANICA – COMUNE DI GRANAROLO DELL'EMILIA

NOTA METODOLOGICA gli importi considerati nel prospetto che segue sono calcolati su base annua sebbene le cessazioni e le assunzioni possano impattare solo per parte di anno

	31/12/2022							ANNI 2023/2024							
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI		Stipendio tabellare personale in servizio	PREV. CESS. 2023	POSTI 2023	Spesa per nuove assunzioni o minor spesa per cessazioni 2023	PREV. CESS. 2024	POSTI 2024	Spesa per nuove assunzioni o minor spesa per cessazioni 2024	Spesa totale FINALE (in SERV – CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato e tempo determinato c.f.l., inclusi i dipendenti in comando/distacco															
	Esecutore amministrativi	B1	58,33%	19.536,91	2		22.791,76							22.791,76	2
	Esecutore amministrativi	B1	44,44%	19.536,91	1		8.682,20							8.682,20	1
	Esecutore socio-assistenziale (comandato presso altro ente al 100%)	B1	100,00%	19.536,91	1		19.536,91							19.536,91	1
	Esecutore tecnico	B1	100%	19.536,91	3		58.610,73		1	19.536,91				78.147,64	4
	Collaboratore amministrativo (ex-art 90)	B3	100%	20.652,45	1		20.652,45							20.652,45	1
	Collaboratore amministrativo/messo	B1	50,00%	19.536,91								1	9.768,45	9.768,45	1
	Istruttore amministrativo/contabile	C	100%	22.039,41	13		286.512,32	1	6	110.197,05	1	1		396.709,37	18
	Istruttore amministrativo/contabile/Messo	C	100%	22.039,41	1		22.039,41							22.039,41	1
	Istruttore amministrativo/contabile	C	69,44%	22.039,41	1		15.304,17							15.304,17	1
	Istruttore amministrativo/contabile (COMANDO)	C	100,00%	22.039,41	1		22.039,41	1		-22.039,41					
	Istruttore amministrativo/contabile (COMANDO)	C	33,33%	22.039,41	1		7.345,74	1		-7.345,74					
	Istruttore tecnico/caposquadra esterna	C	50,00%	22.039,41					1	11.019,70				11.019,70	1
	Istruttore tecnico	C	100%	22.039,41	5		110.197,05	1	1					110.197,05	5
	Agente di Polizia Locale	C	100%	22.039,41	8		176.315,27	2	1	-22.039,41				154.275,86	7
	Istruttore direttivo amministrativo/contabile	D1	100%	23.980,09	6		143.880,56	1		-23.980,09				119.900,46	5
	Istruttore direttivo amministrativo/contabile (110)	D1	50%	23.980,09	-1		-11.990,05							-11.990,05	-1
	Istruttore direttivo amministrativo/contabile (110)	D1	100%	23.980,09	1		23.980,09							23.980,09	1
	Istruttore direttivo tecnico	D1	100%	23.980,09	4		95.920,37		1	23.980,09				119.900,46	5
	Ispettore di Polizia Locale	D1	100%	27.572,85					1	27.572,85				27.572,85	1
	Ispettore di Polizia Locale	D1	66,67%	23.980,09	1		15.987,53							15.987,53	1
	Ispettore di Polizia Locale (COMANDO)	D1	100%	23.980,09	1		23.980,09							23.980,09	1
					50		**1.061.786,00**	**7,00**	**12,00**	**116.901,95**	**1,00**	**2,00**	**9.768,45**	**1.188.456,41**	**56,00**

Copia informatica

CITTA' DI GRANAROLO DELL'EMILIA
Bologna

Proposta N. 118 / 2023
UFFICIO UNICO DEL PERSONALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025 - PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DEL PIAO

PARERE TECNICO

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000 n. 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità tecnica.

Lì, 31/01/2023

IL RESPONSABILE
VETRUGNO TEODORO
(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica

CITTA' DI GRANAROLO DELL'EMILIA
Bologna

Proposta N. 118 / 2023
UFFICIO UNICO DEL PERSONALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025 - PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DEL PIAO

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000 n. 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere **FAVOREVOLE** in merito alla regolarità contabile.

Lì, 31/01/2023

IL RESPONSABILE
LANDINI MONICA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

Copia informatica