

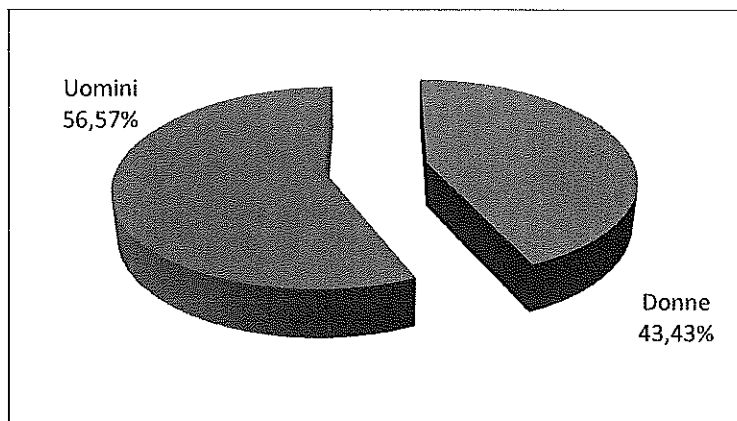
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2023-2025

RELAZIONE SULLA DISPONIBILITÀ E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE.

Risorse Umane: La Fotografia

Il personale di ruolo in servizio al 01/07/2022 è pari a 350 unità, di cui 198 uomini e 152 donne.

Personale in servizio al 01.07.2022 per sesso



L'attuale dotazione organica è il frutto dei processi che hanno portato a un cambiamento del ruolo e delle funzioni gestite direttamente dall'ente locale: da soggetto che, fino a 20 anni fa, era gestore ed erogatore diretto di servizi alla comunità locale, ora siamo di fronte a un ente che prevalentemente programma e controlla l'erogazione dei servizi alla propria collettività. Questa evoluzione ha visto una forte diminuzione del personale che svolge attività di tipo operativo a favore di personale che ha funzioni più complesse legate a conoscenze anche fortemente specialistiche. Anche il personale dirigente è diminuito a fronte di un incremento del personale dell'area direttiva (istruttori direttivi e funzionari).

Nella tabella seguente si riporta la suddivisione del personale per profilo e per tipo di contratto di lavoro al 01.07.2022.

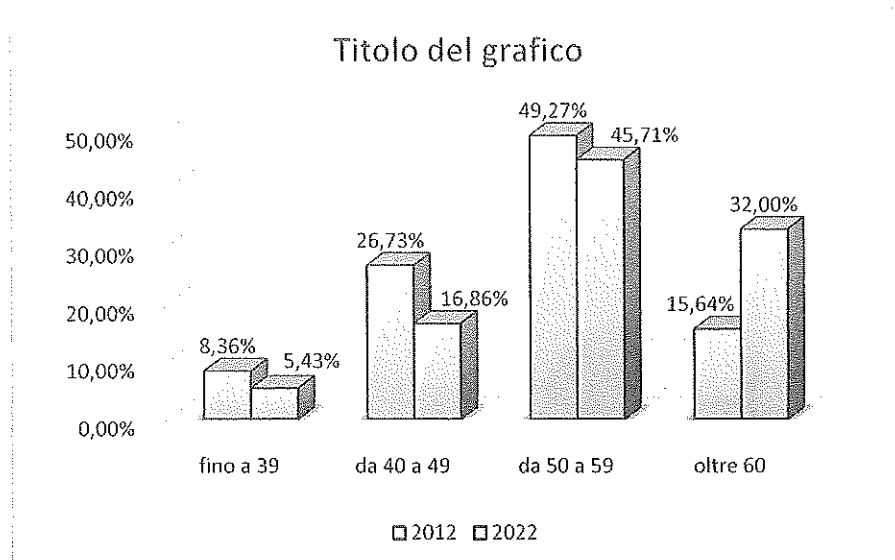
Profilo	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Dirigenti	4 (un dirigente in aspettativa)	3
Dipendenti Cat. A	36	
Dipendenti Cat. B	84	
Dipendenti Cat. C	135	1
Dipendenti Cat. D	91 (tre funzionari in aspettativa)	12
Totale	350	16

L'età media dei dipendenti comunali è di 54 anni e 9 mesi. Negli ultimi anni la composizione per età del personale è stata caratterizzata da un progressivo invecchiamento, in linea con l'andamento generale dell'età media dei dipendenti pubblici. Ciò è dovuto sia alla stabilità del posto di lavoro, per cui chi è entrato difficilmente lascia il posto o cambia lavoro, che ai vincoli assunzionali, che riducono la possibilità di assumere nuovo personale, non consentendo di coprire del tutto il turnover dovuto a pensionamenti. Analizzando l'età in classi, si rileva che oltre i ¾ dei dipendenti ha un'età superiore ai 50 anni.



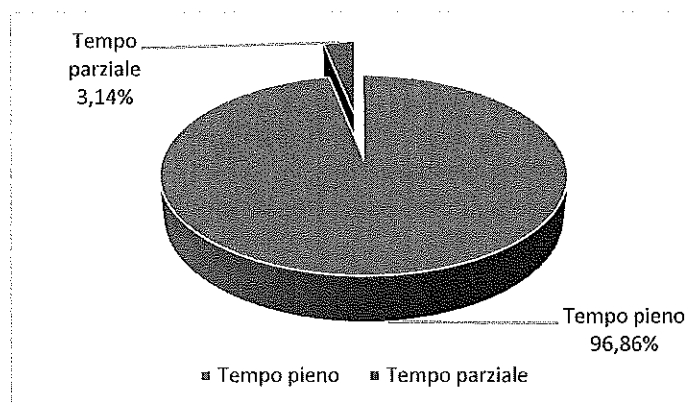
ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Grazia Fontana

Personale in servizio al 01.07.2022 per classi di età



Da un punto di vista del contratto di lavoro, ha un contratto part-time il 3,14% dei dipendenti comunali, mentre il 96,86% ha un contratto a tempo pieno.

Personale in servizio al 01.07.2022 per contratto di lavoro



Andamento della dotazione organica

L'attuale quadro normativo in materia di personale è caratterizzato da un forte orientamento al contenimento della spesa, in linea con le finalità generali di riequilibrio della finanza pubblica.

Le disposizioni in materia di personale sono state oggetto, negli ultimi anni, non solo di numerose modifiche a livello legislativo, ma anche di una intensa attività interpretativa da parte della magistratura contabile che spesso è intervenuta a tracciare orientamenti e prassi applicative non di rado difforni tra loro.

Per quanto riguarda la gestione delle risorse umane degli Enti Locali, ha prevalso una logica incentrata nella definizione di vincoli di spesa sempre più rigidi, improntata a definire un quadro orientato prevalentemente a stabilire uno stretto contenimento dei limiti assunzionali. Tutto ciò limita pesantemente la possibilità di sviluppare un'autonoma politica del personale da parte degli Enti, anche con riferimento alla politica retributiva.

Le disposizioni che nel tempo si sono succedute e quelle attualmente vigenti riguardano sia le limitazioni alle possibilità di assunzioni di personale che il contenimento della spesa di personale.

Limiti alle assunzioni di personale

Con riferimento alle più recenti disposizioni normative in materia di vincoli alle assunzioni, si segnala che nel 2014, l'art. 3, comma 5, del decreto-legge n. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014, aveva stabilito come tetto limite per il 2014 e il 2015 per le assunzioni a tempo indeterminato, una spesa pari al 60% di quella del personale di ruolo cessato l'anno precedente. Questo limite diventava poi l'80% nel 2016 e 2017 e il 100% a decorrere dal 2018.

L'art. 1, comma 228, della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) ha poi ridotto, per gli anni 2016, 2017 e 2018, le capacità assunzionali delle pubbliche amministrazioni, portandole al 25% della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.

Solamente nel 2017, a seguito delle problematiche connesse al blocco quasi totale del turn-over evidenziate dai comuni sia singolarmente che tramite l'associazione di categoria (ANCI), si è avuta una parziale inversione di tendenza da parte del legislatore, che, con il decreto-legge n. 50 del 2017, convertito dalla legge n. 96 del 2017, ha elevato per gli anni 2017 e 2018 tale percentuale al 75% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

In ogni caso, tale disciplina ha cessato di avere efficacia dal 1° gennaio 2019.

Con l'approvazione del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con legge n. 58 del 2019 (c.d. "decreto crescita") il legislatore ha posto le basi per il superamento dei blocchi, totali o parziali, delle assunzioni e verso la valorizzazione dell'autonomia di bilancio.

Infatti, il "decreto crescita", all'articolo 33, lega la capacità assunzionale dei comuni non più a percentuali del costo del personale cessato negli anni precedenti, ma a un valore standard di sostenibilità finanziaria delle assunzioni.

Si stabilisce, al riguardo, che i comuni possono assumere sino a una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

Si prova, quindi, ad innescare un sistema che valorizza la capacità di garantire la spesa del personale non solo rispettando l'equilibrio del bilancio pluriennale, ma in relazione a specifiche fonti di entrata, considerare idonee a farvi fronte.

Il che, in una gestione particolarmente attenta e virtuosa, innesca la possibilità di andare anche oltre il turn over del 100%: starà, dunque, all'indirizzo programmatico di ciascun comune decidere nella sostanza il volume di spesa da destinare alle assunzioni, agendo o sulla riduzione della spesa complessiva del personale, oppure sull'incremento delle entrate dei primi tre titoli.

Il "decreto crescita" rimetteva a un dPCM, da approvare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge, l'individuazione delle fasce demografiche, dei relativi valori soglia per fascia demografica e delle percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, per i comuni "virtuosi" che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

Il dPCM attuativo delle suddette disposizioni è stato approvato il 17 marzo 2020 ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020. Il 13 maggio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha poi adottato la circolare esplicativa del decreto attuativo, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020.

In applicazione del suddetto quadro normativo è emerso che il Comune di Potenza rientra tra i comuni c.d. "virtuosi". Infatti, l'incidenza della spesa di personale sulla media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, è risultata al di sotto del valore soglia previsto dal dPCM per i comuni della classe demografica del Comune di Potenza.

Un ulteriore vincolo per gli enti locali riguarda la spesa di personale di lavoro flessibile, disciplinata dall'art. 9, comma 28, della legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, della legge n. 114/2014. Nella sua attuale formulazione, si stabilisce che i Comuni in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, sono soggetti all'obbligo di rispettare, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa, di formazione-lavoro a altri rapporti formativi, di somministrazione e lavoro accessorio, un limite corrispondente alla spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

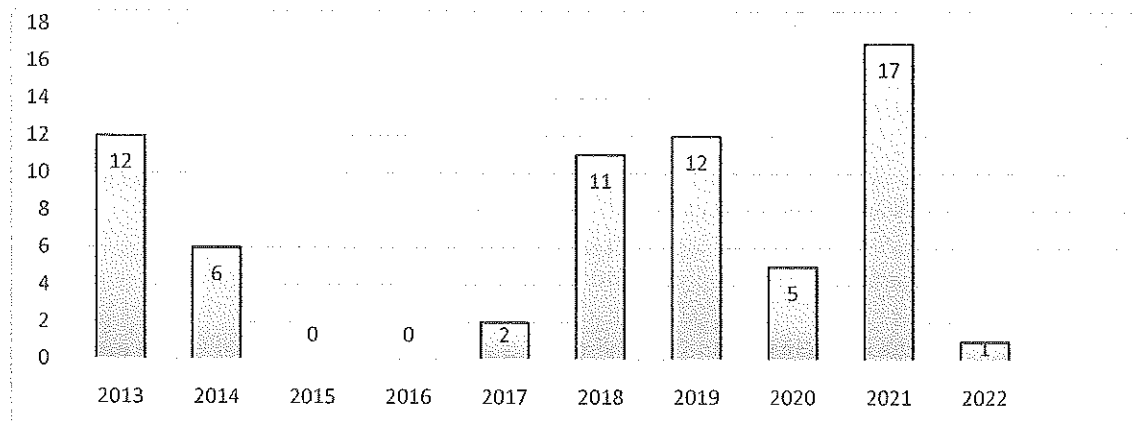


In aggiunta, l'art. 259, comma 6, del decreto legislativo n. 267 del 2000, impone agli enti che abbiano dichiarato il dissesto finanziario, come il Comune di Potenza, per tutta la durata dello stesso, di ridurre la spesa per il personale a tempo determinato a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo nell'ultimo triennio antecedente l'anno cui si riferisce l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

Ai limiti derivanti dalla normativa generale sopra descritta, nel 2015 per il Comune di Potenza si poi è aggiunto anche il divieto di procedere a nuove assunzioni a qualsiasi titolo, quale conseguenza del mancato rispetto del patto di stabilità interno per l'anno 2014, come previsto dall'art. 31, comma 26, della legge n. 183/2011.

Il grafico che segue rappresenta l'andamento delle assunzioni scaturente dall'applicazione dei vincoli sopra rappresentati.

ASSUNZIONI (AL 01.07.2022)

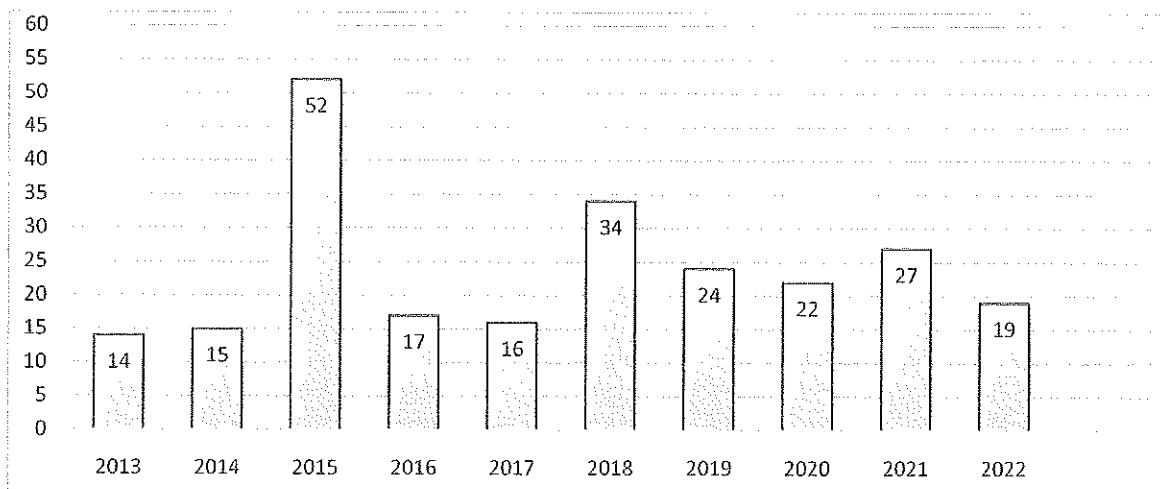


Sul fronte delle cessazioni, come è noto, la disciplina del trattamento previdenziale nel pubblico impiego è stata interessata da numerosi interventi legislativi finalizzati a una riduzione della spesa pensionistica nell'ambito della più ampia riduzione della spesa pubblica quali, in particolare le disposizioni in materia previdenziale contenute nel decreto legge n. 78 del 2010 e le successive modifiche in materia apportate nel 2011 dall'art. 24 del d.l. 201/2011 "Salva Italia" (c.d. riforma Fornero).

La rigidità delle suddette disposizioni è stata poi alleggerita con l'entrata in vigore del sistema delle quote ("quota 100" fino al 31 dicembre 2021 e "quota 102" fino al 31 dicembre 2022) che consentirà ai dipendenti di essere collocati a riposo senza dovere attendere necessariamente i limiti di anzianità - anagrafica o contributiva - previsti dalla precedente normativa.

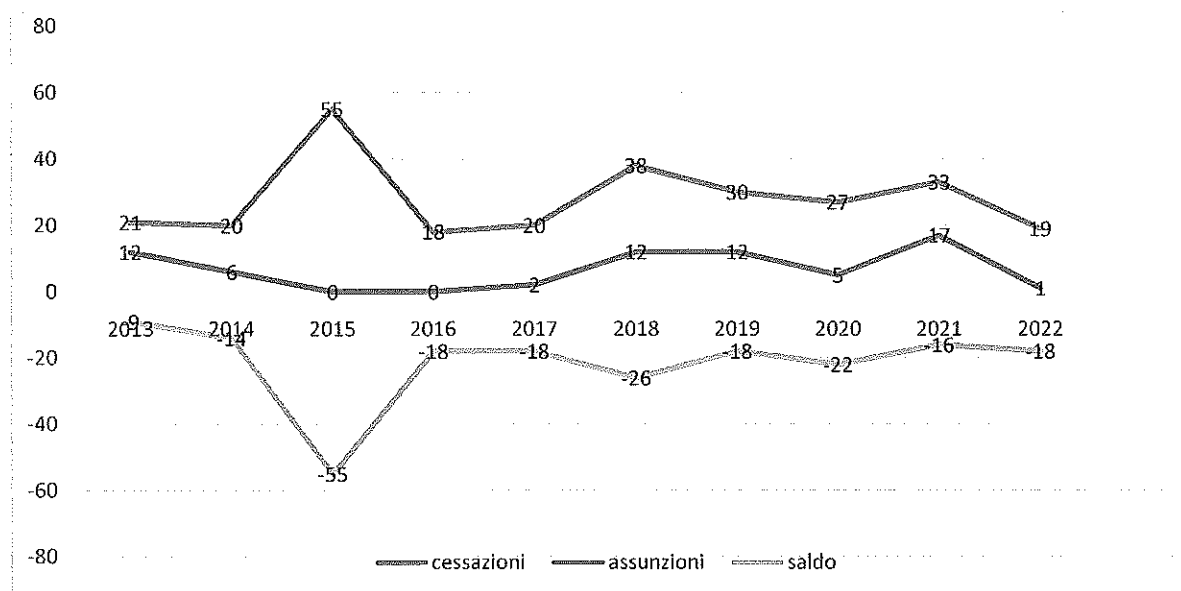
Ai pensionamenti ordinari si sono poi aggiunti anche i "prepensionamenti", disposti nel 2015 dall'Amministrazione Comunale tra le misure adottate per far fronte al dissesto finanziario dichiarato con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 103 del 20 novembre 2014.

PENSIONAMENTI (AL 01.07.2022)

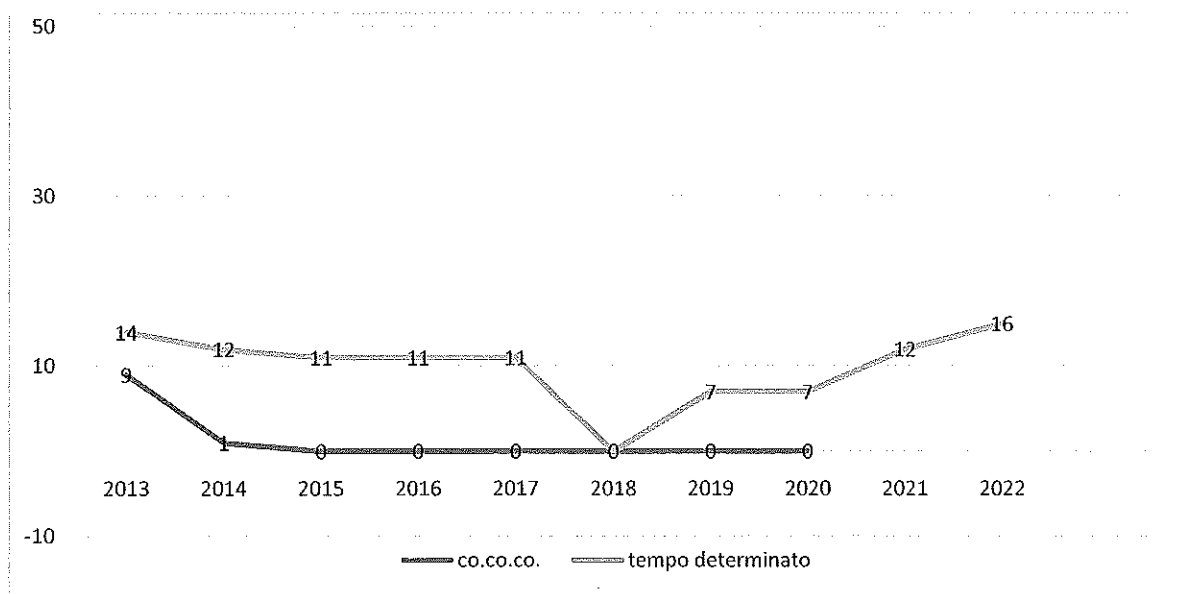


L'andamento complessivo delle assunzioni e delle cessazioni evidenzia, di conseguenza, una costante diminuzione delle prime a fronte di un numero piuttosto elevato di cessazioni. Il saldo, malgrado le assunzioni effettuate sulla base della normativa speciale sulla stabilizzazione del precariato, continua ad essere negativo, risultato pienamente in linea con le finalità delle disposizioni legislative adottate in questi ultimi anni in materia di assunzioni nel pubblico impiego.

ANDAMENTO ASSUNZIONI/CESSAZIONI (AL 01.07.2022)



LAVORO FLESSIBILE (AL 01.07.2022)

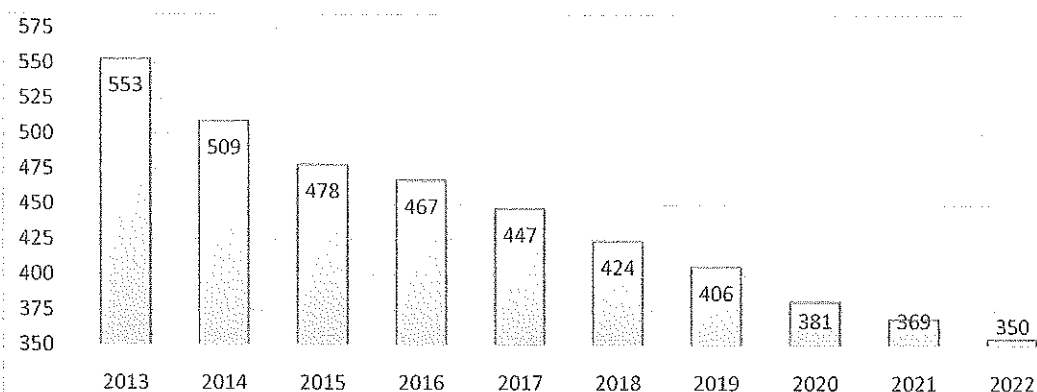


In conclusione, il numero di dipendenti in servizio registra una costante riduzione negli anni, confermata anche nei primi sei mesi del 2022, dovuta principalmente all'applicazione delle disposizioni normative in materia di limiti alla spesa di personale e alla possibilità di coprire il turn-over, nonché alle difficoltà in cui versa tuttora il bilancio comunale.



ORIGINALE
IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Grazia Fontana

5
ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE
DI GIUNTA C. N° 220 DEL 29/07/2022

ANDAMENTO DOTAZIONE ORGANICA (AL 01.07.2022)

L'attuale dotazione organica è rappresentata dalla seguente tabella:

DOTAZIONE ORGANICA (AL 01.07.2022)

Cat.	Profilo professionale	
	Dirigente (un dirigente in aspettativa non retribuita)	4
	Dirigente Comandante	0
	Totale	4
D	Avvocato	3
	Funzionario Amministrativo	6
	Funzionario Attività Economico Finanziarie	1
	Funzionario di Vigilanza	1
	Funzionario Tecnico	10
	Psicologo	1
	Assistente Sociale	6
	Istruttore Direttivo Amministrativo	15
	Istruttore Direttivo Amministrativo Bibl. Arch.	1
	Istruttore Direttivo Contabile	11
	Istruttore Direttivo di Vigilanza	10
	Istruttore Direttivo Informatico	6
	Istruttore Direttivo Tecnico	19
	Giornalista	1
	Totale	91
C	Istruttore Amministrativo	41
	Istruttore Contabile	6
	Istruttore Informatico	3
	Istruttore Tecnico	24
	Istruttore di Vigilanza	61
	Totale	135
B3	Collaboratore professionale Tecnico	3
	Totale	3
B1	Esecutore Amministrativo	40
	Esecutore Tecnico	41
	Totale	81
A	Operatore Addetto ai Servizi Tecnici e Amministrativi	36
	Totale	36
Totali Unità di Direzione		350

Contratti a tempo determinato al 01.07.2022

Cat.	Profilo professionale	
	Dirigente ex art. 110 TUEL	3
D	Assistente Sociale (finanziamento PON Inclusion)	5
C	Istruttore Amministrativo (Staff Sindaco ex art. 90 TUEL)	1
D	Funzionario esperto analista informatico (finanziamento Agenzia Coesione)	1
D	Funzionario esperto progettazione e animazione territoriale (finanziamento Agenzia Coesione)	1
D	Funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo (finanziamento Agenzia Coesione)	1
D	Educatore professionale tecnico (part time - Finanziamento PAIS)	1
D	Psicologo (part time - Finanziamento PAIS)	1
D	Istruttore direttivo tecnico (part time - Finanziamento PAIS)	2
TOTALE		16

ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI POTENZA

La nuova organizzativa del Comune di Potenza, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 273 del 14 novembre 2020, modificata da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n. 128 del 31 maggio 2021, è frutto di un processo ristrutturazione che ha avuto lo scopo di:

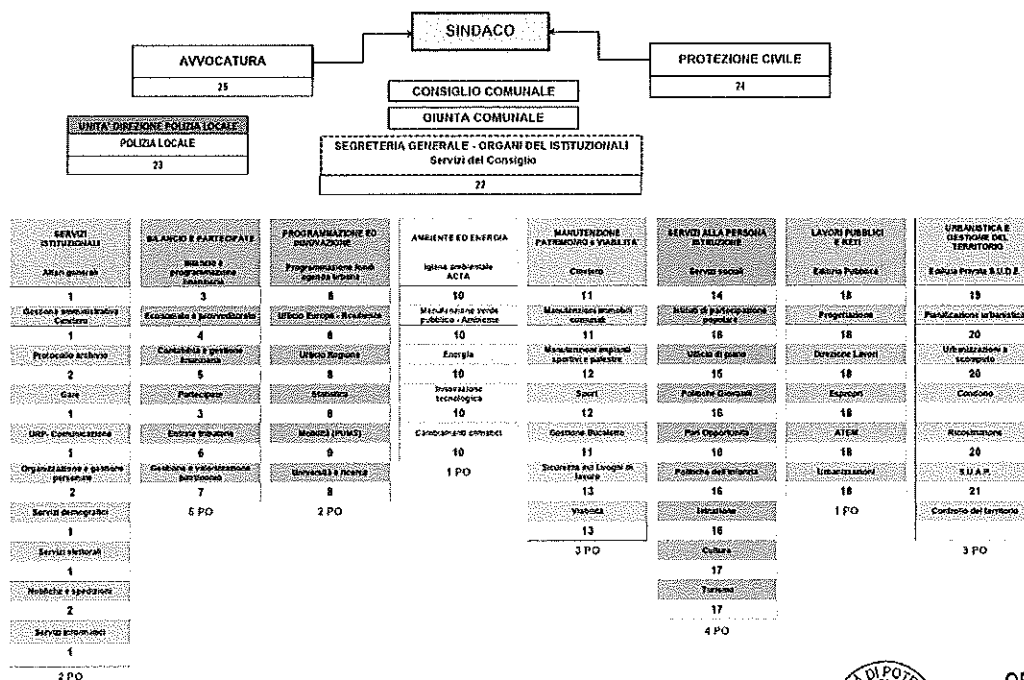
- rendere più efficace ed efficiente il funzionamento degli uffici tramite la razionalizzazione e lo snellimento delle strutture burocratiche e amministrative, anche attraverso l'accorpamento di uffici, con lo scopo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- migliorare la collaborazione trasversale tra gli uffici;
- rendere più rapida ed efficace la realizzazione degli obiettivi di mandato.

La struttura organizzativa prevede meccanismi che favoriscono il lavoro in team, attraverso gruppi intersettoriali, che contribuisce a rendere flessibile l'organizzazione del lavoro, demandandola a progetti variabili e perciò facilmente adattabili alle mutevoli esigenze dell'ambiente esterno e all'orientamento delle politiche dell'ente, in relazione agli obiettivi più importanti che richiedono un certo livello di trasversalità.

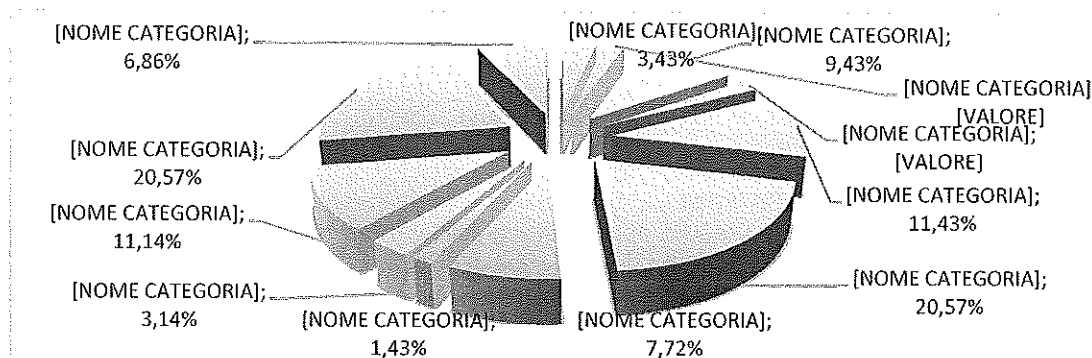
Il percorso di riorganizzazione che è stato realizzato ha ridefinito la dotazione organica dirigenziale dell'ente, portando le posizioni dirigenziali a 9. Considerato che i dirigenti presenti in organico sono solamente quattro, di cui uno in aspettativa non retribuita, a conclusione di una di una procedura comparativa pubblica, l'Amministrazione ha attribuito tre incarichi dirigenziali a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 TUEL.

NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI POTENZA

(deliberazioni della Giunta Comunale n. 273 del 14 novembre 2020 e n. 128 del 31 maggio 2021)



Nel grafico seguente si riepiloga la distribuzione del personale, a tempo indeterminato e determinato, fra i vari servizi. I servizi con maggiore concentrazione del personale sono: Servizi Istituzionali (20,57%), Polizia Locale (20,57%), Manutenzioni e Viabilità (11,43%), Servizi alla Persona (11,14%) e Bilancio e Partecipate (9,43%). Seguono Programmazione e Innovazione (7,71%), Urbanistica e Gestione del territorio (6,86%), Segreteria Generale (3,14%), Ambiente ed Energia (3,43%), Lavori Pubblici e Reti (2,00%), Avvocatura (2,00%) e Protezione Civile (1,43%).



IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2023/2025

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce importanti elementi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

La dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP), nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici.

Pertanto, il PTFP diviene lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale modello, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, viene sostituito da uno strumento flessibile - il PTFP - finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze dell'ente.

La dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, possono quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione, quindi, individua volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che costituisce il riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.

Nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale le amministrazioni devono programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di prodotti e servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, previa analisi degli input della produzione, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale.

Il piano dei fabbisogni del personale 2023-2025 è stato predisposto sulla base delle risorse già disponibili in bilancio, e di quelle che si renderanno disponibili per i futuri pensionamenti per vecchiaia, tenuto conto di quanto previsto dal Piano di riequilibrio finanziario pluriennale, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 28 maggio 2022, secondo cui "Nel triennio 2025-2027 il Comune di Potenza registrerà una minore spesa del personale per effetto dei collocamenti a riposo pari a circa euro 2.635.669,98; di questo importo, il 25% circa sarà destinato, a regime, per concorrere al ripianamento del disavanzo di amministrazione come determinato al 31/12/2021, imputando il restante 75% al soddisfacimento dei piani di fabbisogno del personale".

In continuità con la passata programmazione, nel triennio è stata prevista l'assunzione complessiva di 25 unità come meglio specificato dal prospetto che segue:

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE					
Categoria		Profilo professionale	Posti da coprire		
			2023	2024	2025
Posti coperti al 01/07/2022					
Dirigenti	4			1	1
Dirigente Comandante	0				
Totale	4			1	1
D	3	Avvocato			
	6	Funzionario Amministrativo			
	1	Funzionario Attività Economico Finanziarie			
	1	Funzionario di Vigilanza			
	10	Funzionario Tecnico			
	1	Psicologo			
	6	Assistente Sociale			
	15	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	1	1
	1	Istruttore Direttivo Amministrativo Bibliotecario / Archivista			
	11	Istruttore Direttivo Contabile	1	1	1
	10	Istruttore Direttivo di Vigilanza	1		
	6	Istruttore Direttivo Informatico			
	19	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1	1
	1	Giornalista			
Totale	91		4	3	3
C	41	Istruttore Amministrativo	1	1	1
	6	Istruttore Contabile		1	1
	3	Istruttore Informatico		1	1
	24	Istruttore Tecnico		1	1
	59	Istruttore di Vigilanza	1	2	1
	2	Istruttore di Vigilanza (tempo parziale 50%)			
Totale	135		2	6	5
B3	2	Collaboratore professionale tecnico			
	1	Collaboratore professionale tecnico (tempo parziale 50%)			
Totale	3		0	0	0
B1	40	Esecutore Amministrativo			
	41	Esecutore Tecnico			
Totale	81		0	0	0

A	36	Operatore Addetto ai Servizi Tecnici e Amministrativi			
Totale	36		0	0	0
Totale	350		6	10	9

Per poter procedere a tali assunzioni, dovranno essere rispettati i seguenti vincoli:

- adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- dichiarazione annuale di assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011);
- approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;
- adozione del Piano della performance;
- rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione;
- obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013;
- assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto.

Inoltre, considerato che il Comune di Potenza è attualmente sottoposto a procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ogni assunzione, ad eccezione di quelle a tempo determinato interamente eterofinanziate, dovrà essere preventivamente autorizzata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), come prescritto dall'art. 243-bis, comma 8, lett. d), del d.lgs. n. 267/2000.

Ovviamente la programmazione potrà essere successivamente modificata e/o integrata anche in relazione agli obiettivi alle priorità che saranno successivamente indicate dall'amministrazione.