

**Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023</b> riqualficata a seguito del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 come da deliberazione GC n.29 del 31.03.2023  TOTALE: n. 11 unità di personale  <i>di cui:</i> n. 11 a tempo indeterminato n. 10 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale (con previsione di trasformazione a full time dal 1° luglio 2024)  <b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b> n. 4 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Funzionario Economico - Finanziario P.O. n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo P.O. n. 1 con profilo di Assistente sociale n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico
--	---	--

			<p>n. 4 Area degli istruttori <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo - Contabile n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore Contabile n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico a part time al 50% con trasformazione a tempo pieno dal 1° giugno 2024</p> <p>n. 3 Area degli Operatori esperti <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Operatore tecnico - manutentivo n. 1 con profilo di Cuoco n. 1 con profilo di Collaboratore tecnico manutentivo</p>
	3.3.2	<p>Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p>-</p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b> In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni <a href="#">2020</a>, <a href="#">2021</a> e <a href="#">2022</a> per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno <a href="#">2022</a> per la spesa di personale, con il seguente esito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,58%</li> <li>▪ con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;</li> </ul> <p>il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024-2026, con riferimento all'annualità 2024, di € 1.098.852,89 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di € 421.410,49</p>

- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di *Tabella 1*, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a € 158.877,86 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di € 635.511,45 un incremento, pari al 26%, per € 158.877,86);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a € 158.877,86 portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di € 794.389,31.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

**SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 € 635.511,45 +  
SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. € 158.877,86 =  
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE € 794.389,31 ≥**

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato;
- la spesa di personale 2024-2026 solo per tempi indeterminati, comprensiva di quella per la programmazione solo per tempi determinati, è inferiore alla spesa 2018 pertanto fino a tale margine l'Ente non utilizza capacità assunzionale, seppur correttamente quantificata.

#### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)* come segue:

**Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : Euro 755.379,29**

**Spesa di personale, ai sensi del comma 557 , per l'anno 2024: € 524.783,58**

### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Nell'anno 2024 sono previste forme di lavoro flessibile.

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

<b>Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 106.183,00</b>
--

<b>Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro € 7.000,00</b>
---

### **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da note prot. n. 1227 del 07/02/2024 e n. 1249 del 07/02/2024 e n. 1258 del 07/02/2024 con esito negativo.

### **a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

il Comune di Montescudo – Monte Colombo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- in data 30/09/2022 è cessata per dimissioni volontarie la sig.ra Ciacci Stefania, in servizio presso questo Ente dal 09/09/2019 in qualità di Istruttore amministrativo contabile, Cat. C, posizione economica C1, assegnata all'Area Finanziaria Tributi Personale;
- in data 01/07/2022 è cessato per trasferimento per mobilità volontaria all'Unione della Valconca, ai sensi dell'art. 30, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, del geom. Gaviani Gabriele, dipendente a tempo indeterminato di questo Ente dal 03/04/2019 in qualità di Istruttore direttivo tecnico, cat. D, posizione economica D1, assegnato all'Area Tecnica;
- in data 31/10/2022 è cessata per dimissioni volontarie la Dott.ssa Spinaci Anna, in servizio presso questo Ente dal 01/06/2022 in qualità di Istruttore tecnico, Cat. C, posizione economica C1, assegnata all'Area Tecnica;
- in data 23/11/2022 è cessato per dimissioni volontarie il Dott. Gesmundo Paolo, in servizio presso questo Ente dal 01/06/2022 in qualità di Istruttore direttivo tecnico, Cat. D, pos. economica D1, assegnato all'Area Tecnica;
- in data 09/08/2020 è cessata per dimissioni volontarie la sig.ra Arosti Maria Denis, dipendente di questo Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e piano, cat. D, posizione economica D3, per collocamento a riposo con pensione anticipata, assegnato all'Area Amministrativa;

-in data 30/04/2022 è cessata per mobilità volontaria presso il Comune di San Clemente la sig.ra Anna Angela Maria Salvatori dipendente a tempo indeterminato e pieno di questo Ente dal 01/10/1987 con qualifica di Istruttore direttivo, cat. D, posizione economica D4.

**d) certificazioni del Revisore dei conti:**

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità etc.).

**a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: non sono previste procedure di mobilità interna e/o cambio del profilo professionale, procedure di progressioni verticale di carriera.**

**b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica (anche in convenzione o accordo con altri Comuni) o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**

Ritenuto di procedere alla copertura, nel corso del 2024, di n. 2 posti dell'Area professionale Istruttori già previsti nel precedente fabbisogno del personale 2023-2025:

- n. 1 Istruttore amministrativo/contabile per l'Area Segreteria-Affari generali
- n. 1 Istruttore amministrativo/contabile per l'Area Ragioneria;

attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità di altro Ente o di procedura concorsuale pubblica indetta dal Comune, anche in convenzione con altro Ente. L'ente si riserva altresì la facoltà di assumere le figure mediante mobilità volontaria.

		<p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b></p> <p>Come sopra indicato</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p>Non sono previste procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, a copertura di posti individuati.</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p>E' prevista N. 1 ASSUNZIONE ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE C1 A TEMPO PIENO E DETERMINATO/LAVORO INTERINALE PER AREA AMMINISTRATIVA/UFFICIO ANAGRAFE PART TIME 30% (ORE SETTIMANALI 11) E DETERMINATO/LAVORO INTERINALE PER AREA AMMINISTRATIVA/UFFICIO ANAGRAFE DAL 12/02/2024 AL 30/06/2024 in conformità a quanto previsto nella sezione "Programmazione strategica delle risorse umane" con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati.</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b></p> <p>Non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione, ad esempio ex art. 20 del d.lgs. 75/2017, a copertura di posti individuati</p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p><b>Per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022</b></p>