

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026

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 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).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n. 8 unità di personale

di cui:

n. 4 a tempo indeterminato

n. 4 a tempo determinato

n. 3 a tempo pieno

n. 5 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 5 area dei funzionari e delle elevate qualificazioni

così articolate:

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile

n. 2 con profilo di istruttore direttivo tecnico (compreso tecnico assunto con fondi sisma)

n. 2 con profilo di istruttore direttivo amministrativo

n. 2 area degli istruttori

così articolate:

n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo (compreso amministrativo assunto con fondi sisma)

n. 1 area degli operatori esperti

così articolate:

n. 1 con profilo di Operaio specializzato

	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<ul style="list-style-type: none"> - capacità assunzionale anno 2024 calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, 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, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa del personale anno 2022 (rilevata da rendiconto) e media delle entrate titoli I II III (2020-2021-2022) pari al 16,63%. - Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,6% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,6%; - 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 Euro 107.471,12 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 256.865,15 - Ricorre inoltre 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, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 305.223,15 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 226.091,22 un incremento, pari al 35%, per Euro 79.131,93); - 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.; - La capacità assunzionale è così determinata: - TABELLA 1: capacità assunzionale rispetto a valore soglia = 256.865,15; - TABELLA 2: capacità assunzionale rispetto ad aumento % spesa personale anno 2018 = 305.223,15. <p>La capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 79.131,93.</p> <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione (copertura di n. 1 posto di agente di Polizia Locale per n. 4 ore in convenzione con altri comuni; copertura di n. 1 posto di agente di Polizia Locale per n. 2 ore - assunzione ai sensi dell'art. 1 co. 557 L.311/2004 "scavalco d'eccezione" – eventuale assunzione per copertura di n. 1 funzionario elevata qualificazione per n. 18 ore ai sensi dell'art. 110 co. 1 del</p>
--	--	---

D.Lgs 267/2000 in caso di mancato rinnovo dell'autorizzazione dell'attuale responsabile dell'Ufficio Tecnico assunto per n. 12 ore ai sensi dell'art. 1 co. 557 L.311/2004 "scavalco d'eccezione".

Valore spesa di personale previsionale massima anno 2024 € 190.229,37.

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.

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.

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 260.496,97

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2024: Euro 206.394,82

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

Richiamato quanto deliberato dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie con deliberazione n. 15/2018 ed in particolare quanto segue: "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per 8 l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento", si dà atto che il valore spesa di personale per lavoro flessibile anno 2019, sostenuto dall'ente ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 è pari ad euro ZERO.

In relazione ai limiti di spesa del personale a tempo determinato previsti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, si dà atto che questo Ente è ricompreso tra quelli colpiti dal sisma di maggio 2012 e pertanto, ai sensi dell'art. 11, comma 4-ter del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, i vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010, non si applicano a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dell'emergenza ora prorogato al 31/12/2024.

La spesa prevista per lavoro flessibile per l'anno 2024, sostenuta per far fronte a servizi essenziali, è pari ad euro: 26.361,79

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 dichiarazione del Segretario Comunale allegata al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, approvato con Delibera di Giunta comunale n. 10 del 19/01/2024, 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 alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- 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 Schivenoglia non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

- 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: possibile cessazione funzionario elevata qualificazione responsabile dell'Ufficio Tecnico da sostituirsi con funzionario elevata qualificazione assunto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000 n.18 ore settimanali.

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

- stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

		<ul style="list-style-type: none"> - assunzione agenti di Polizia Locale per assolvimento funzione fondamentale servizio di polizia locale; - assunzione Responsabile dell'ufficio Tecnico in caso di cessazione attuale Responsabile per assolvimento delle seguenti funzioni fondamentali: - catasto, ad eccezione delle funzioni statali; - pianificazione urbanistica ed edilizia e partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale; - pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi; - edilizia scolastica; <p>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 con Verbale Prot. n. 716 del 21/02/2024;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>NON PREVISTE</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Eventuale assunzione mediante procedura ad evidenza pubblica di funzionario elevata qualificazione assunto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000 n.18 ore settimanali.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria</p> <p>NON PREVISTE</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>NON PREVISTE</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Nel corso dell'anno 2024 sono previste assunzioni con forme di lavoro flessibile a totale carico di risorse destinate dallo Stato e dalla Regione in conseguenza dell'evento sismico dell'anno 2012. In particolare prenderanno servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dipendente, area funzionari ed elevata qualificazione, 8h/settimana con applicazione dell'istituto di cui al co. 557 della L. 311/2004);

		<p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>NON PREVISTE</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>Il Comune di Schivenoglia è un ente con meno di 50 dipendenti. 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.</p> <p>Si ritiene tuttavia opportuno indicare i principali corsi di formazione che saranno attivati nel corso dell'anno 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione in materia di transizione al digitale; - Formazione in materia di trasparenza ed anticorruzione; - Formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro; - Formazione in materia di nuovo codice dei contratti pubblici. <p>E' inoltre prevista una formazione di n. 60 ore nell'ambito della convenzione che sarà deliberata con il Comune di Colavecchio. La formazione prevede la trattazione dei seguenti temi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. MODULO ANTICORRUZIONE (PRIMA PARTE Buon andamento, trasparenza ed anticorruzione negli Enti locali della Repubblica italiana"; SECONDA PARTE "Dal Piano Nazionale Anticorruzione alla redazione della Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO"). 2. MODULO TRASPARENZA (PRIMA PARTE "I principi costituzionali di pubblicità e trasparenza nella attività ed organizzazione delle Pubbliche Amministrazioni"; SECONDA PARTE "Gli istituti della pubblicità, trasparenza e semplificazione nel procedimento delle Pubbliche Amministrazioni: anche alla luce del PIAO"). 3. MODULO RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE (PRIMA PARTE I Codici di comportamento ed i Contratti collettivi) SECONDA PARTE Il procedimento disciplinare, le sanzioni disciplinari ed i rapporti con le altre forme di responsabilità di un dipendente pubblico). 4. MODULO RESPONSABILITÀ PENALE (PRIMA PARTE Gli elementi essenziali del Diritto Penale SECONDA PARTE I reati contro la P.A. e le recenti novità legislative). 5. MODULO APPALTI (PRIMA PARTE "Il nuovo Codice dei Contratti Pubblici"; SECONDA PARTE "Il ruolo e le funzioni di RASA e CIG per una Pubblica Amministrazione"). 6. MODULO REGOLAMENTAZIONE INTERNA E RAPPORTI CON L'EVIDENZA PUBBLICA (PRIMA PARTE "Il ruolo dello Statuto e dei Regolamenti interni di un Ente locale"; SECONDA PARTE "L' evidenza Pubblica ed i rapporti tra evidenza pubblica ed organizzazione interna di un Ente locale"). 7. MODULO PRIVACY/DPO (PRIMA PARTE "Privacy e Riservatezza dinanzi ad i principi dell' Etica Pubblica ; SECONDA PARTE La disciplina Privacy nella vita di una Pubblica Amministrazione). 8. MODULO CONTABILITÀ DEGLI ENTI LOCALI (PRIMA PARTE Le basi della contabilità pubblica di un Ente locale SECONDA PARTE; Analisi e disamina delle fasi di gestione - entrata e spesa - di un Ente locale). 9. MODULO DIGITALIZZAZIONE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (PRIMA PARTE Il quadro normativo della digitalizzazione nella Pubblica Amministrazione

		<p>SECONDA PARTE Lezione pratica sui principali strumenti digitali e su come possono essere utilizzati).</p> <p>10. MODULO TUEL (PRIMA PARTE Cosa è il Tuel? Esame normativo delle parti fondamentali del D.Lgs. 267/2000</p> <p>SECONDA PARTE Lezione pratica sui casi giurisprudenziali promananti dal Tuel).</p>
--	--	---