

### 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 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>  TOTALE: n. 25 unità di personale  <i>di cui:</i> n. 25 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 19 a tempo pieno n. 06 a tempo parziale  <b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/PROFILI DI INQUADRAMENTO</b>  n. 6 unità nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D) <i>così articolate:</i> - n. 3 con profilo di Funzionario Amministrativo, con incarico di elevata qualificazione - n. 1 con profilo di Funzionario Contabile, con incarico di elevata qualificazione - n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico, con incarico di elevata qualificazione - n. 1 con profilo di Funzionario Polizia Locale, con incarico di elevata qualificazione  n. 10 unità nell'Area degli Istruttori (ex cat. C) <i>così articolate:</i> - n. 5 con profilo di Istruttore Amministrativo - n. 3 con profilo di Istruttore Tecnico - n. 2 con profilo di Istruttore di Polizia Locale
--	---	---

		<p>n. 9 unità nell'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)  <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 3 con profilo di Operatore Esperto Amministrativo</li> <li>- n. 2 con profilo di Operatore Esperto Autista</li> <li>- n. 4 con profilo di Operatore Esperto Tecnico</li> </ul>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p>Il piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 è stato approvato con sezione del PIAO 2023/2025 approvato con delibera di G.C. n. 42 del 29/03/2023, successivamente modificato con delibera di G.C. n. 91 del 02/08/2023.</p> <p>Il calcolo del rapporto per la verifica annuale delle capacità assunzionali è dinamico ed è stato considerato anche in sede di elaborazione del DUP 2024/2026, approvato con delibera di C.C. n. 54 del 13/12/2023.</p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></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"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,73%</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> <li>▪ 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 2022, di Euro 207.480,32 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 1.079.640,37;</li> <li>▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> 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 Euro 1.077.293,46 (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 854.994,81 un incremento di Euro 222.298,65, pari al 26%, per Euro 1.077.293,46);</li> <li>▪ 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 <i>Tabella 2</i></li> </ul>

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 aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 222.298,65, 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 Euro 1.077.293,46.
- Non avendo ad oggi conoscenza di eventuali ulteriori parametri in tabella 2, successivi all'anno 2024, per gli anni 2025 e 2026 si considera la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune invariata rispetto all'anno 2024, dando atto che tali dati saranno oggetto di successivi aggiornamenti della sezione 3 del PIAO.

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 Euro 854.994,81 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 222.298,65 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.077.293,46 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 950.000,00
---

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 *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 942.765,16
---

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 917.566,52
--

**a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per 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, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 07/02/2024, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 0
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 49.000,00
---

**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, 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 Rodigo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

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

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio 2024/2026.

		<p><b>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</b></p> <p>Verificate le condizioni attuali, non sono previste modifiche organizzative/funzionali derivanti da esternalizzazioni/internalizzazioni o da potenziamento/dismissione di servizi.</p> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>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 n. 5 in data 13/03/2024.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> Al momento non è previsto nessuna modifica tra aree/settori.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p>ANNO 2024 – nessuna assunzione prevista ANNO 2025 – nessuna assunzione prevista ANNO 2026 – nessuna assunzione prevista</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> Non sono previste nel triennio 2024/2026 procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b> Al momento non vengono programmate progressioni tra le aree, come previste dagli articoli 13 e 15 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile</b> Nell'anno 2024, sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, con contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere, in attuazione delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta comunale con delibera n. 8 del 07/02/2024.</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> Nel triennio considerato non si prevedono procedure di stabilizzazione, ex art. 20 del d.lgs. 75/2017.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale -</p>	<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'art. 6, commi 3 e 4, del D.M. 132/2022.</b></p> <p>Per quanto riguarda la formazione obbligatoria annuale in materia di etica pubblica e comportamento etico, prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento, gli indirizzi e le modalità attuative</p>

		<p>sono già state individuate all'interno della sottosezione 2.3 - <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>, del PIAO 2023/2025, che si intendono pienamente confermate, col presente atto. Nel triennio di validità del presente Piano verrà anche somministrata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, come prevista nell'articolo 37, del d.lgs. 81/2008.</p> <p>L'ente dà atto che la formazione del personale dipendente svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa, indirizzata ai cittadini, utenti e imprese.</p> <p>Inoltre, tenuto conto della direttiva 28/11/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, l'ente darà corso ad una adeguata attività di formazione per incaricati di E.Q. e collaboratori, per un impegno complessivo non inferiore a 24 ore settimanali.</p>