

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).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023: <i>[il riferimento è alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione]</i></p> <p>TOTALE: n. 47 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i> n. 47 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 43 a tempo pieno n. 4 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p><u>n. 14 Area Funzionari/EQ:</u> n. 2 con profilo di funzionario contabile n. 6 con profilo di funzionario tecnico n. 3 con profilo di funzionario socio / educativo n. 1 con profilo di funzionario vigilanza n. 2 con profilo di funzionario amministrativo</p> <p><u>n. 22 Area Istruttori:</u> n. 5 con profilo di istruttore contabile n. 2 con profilo di istruttore tecnico n. 2 con profilo di istruttore socio / educativo n. 6 con profilo di istruttore vigilanza n. 7 con profilo di istruttore amministrativo</p> <p><u>n. 11 Area Operatori/Operatori esperti:</u> n. 1 con profilo di collaboratore amministrativo</p>
--	---	--

	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p><i>[In questa sezione occorre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>inquadrate normativamente i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);</i> - <i>evidenziare le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);</i> - <i>richiamare la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d).]</i> 	<p>n. 7 con profilo di operaio specializzato n. 3 con profilo di cuoco</p> <p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>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 ed entrate pari al 19,82% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%; ▪ Il comune si colloca pertanto al di sotto della 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 729.364,16, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 2.743.804,58; ▪ 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 2.348.057,19 (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.924.637,04 un incremento, pari al 22 %, per Euro 423.420,15); ▪ 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> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.; ▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo agli atti presso il servizio personale la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 333.616,77 (tetto di spesa –(meno) spesa 2022), portando a individuare la <i>soglia</i> 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 2.348.057,19. <p>Si rileva che, includendo le programmazioni 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:</p>
--	---	--

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.924.637,04 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 423.420,15= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.348.057,19 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 2.218.876,54.

[Nota: occorre inserire il dato spesa personale previsionale 2024, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.]

Si dà 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;
- il Comune di Colli al Metauro è beneficiario del contributo per la fusione dei Comuni fino all'annualità 2031, pertanto si è valutato prudentemente di non usufruire di tutti i maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. sopra citato, al fine di garantire, anche nelle annualità successive, il rispetto della soglia e il mantenimento degli equilibri di bilancio.

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale.

Per il Comune di Colli al Metauro tale limite è definito dall'art. 1 comma 450 della L. 23/12/2014, n. 190, come modificato dall'art. 16 comma 1-quinquies del D.L. 24/06/2016, n. 113 e dall'art. 21 comma 2-bis del D.L. 50/2017, che ha determinato per i comuni risultanti da fusione un tetto di spesa dato dalla somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun Ente nel triennio precedente alla fusione. Nel Comune di Colli al Metauro tale soglia è stata quantificata in € 1.640.720,71.

Valore medio di riferimento del triennio precedente la fusione: Euro 1.640.720,71

spesa di personale, ai sensi della norma sopra citata, per l'anno 2024: Euro 1.610.573,80

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

Si dà 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 del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

Valore spesa limite per lavoro flessibile: Euro 37.762,54

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

Si dà 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 Deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 18/01/2024, con esito negativo.

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

- 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 Colli al Metauro non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024:

- n. 1 Funzionario E.Q. Tecnico - Settore VI Lavori Pubblici: data cessazione 31.05.2024
- n. 1 Operatore Esperto Cuoco – Settore Pubblica Istruzione, Cultura Sport: data cessazione 31.05.2024

ANNO 2025:

- n. 1 Funzionario/EQ Settore II – Demografici cimiteriali ed informatici
- n. 1 Operatore Esperto - Settore VI Lavori Pubblici

ANNO 2026: nessuna cessazione attualmente prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In relazione agli obiettivi strategici di cui alla sezione 2 – sotto sezione 2.1 del PIAO (Valore pubblico), non prevista come obbligatoria per il comune di Colli al Metauro, si rinvia alle indicazioni contenute nella sezione strategica della Nota di aggiornamento al DUP 2024-2026, di cui alla DCC n. 75/2023. Si evidenziano comunque le seguenti necessità, che orientano i futuri fabbisogni dell'ente:

Per ulteriori specifiche, inerenti i mutamenti nel fabbisogno di personale che renderanno necessarie relative assunzioni nel corso del 2024, si rimanda al paragrafo 3.3.3. lett. b).

		<p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Si dà atto che la presente Sezione 'programmazione dei fabbisogni di personale' è stata sottoposta con 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. 2 del 29/01/2024;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p> <p><i>In questa sezione definire le scelte di copertura del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera (nei limiti imposti dalla normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità etc.).</i></p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Alla data di adozione del presente provvedimento, non sono previsti mutamenti nella distribuzione del personale fra settori.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Nel corso dell'anno è prevista, in conformità alle esigenze dell'ente per garantire la continuità dell'erogazione dei servizi all'utenza, la conclusione di procedure di assunzione mediante selezione pubblica (concorso, interpello o scorrimento di graduatoria concorsuale vigente), a copertura di diversi posti in dotazione organica.</p> <p>Sono previste per il 2024 le seguenti assunzioni a carico del bilancio comunale, la cui spesa è stata già contabilizzata nel bilancio di previsione e nella N.a.DUP approvati.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Settore III – Servizi Sociali:</u> - E' attualmente in corso la procedura selettiva ('interpello'), avviata nel 2023 attingendo da apposito elenco di idonei, per l'assunzione di n.1 Funzionario assistente sociale, a seguito di intervenuta vacanza in organico per trasferimento per mobilità esterna volontaria di un dipendente, precedentemente assunto con la suddetta qualifica; - <u>Settore VI – Lavori pubblici e patrimonio</u> <ul style="list-style-type: none"> - Assunzione di 1 Funzionario/EQ a tempo pieno ed indeterminato (per sostituzione personale in quiescenza); - Assunzione di n.1 Istruttore Tecnico; - Assunzione di n. 1 operatore esperto tecnico; - <u>Settore VII – Governo e Sviluppo del Territorio</u> <ul style="list-style-type: none"> - Assunzione di 1 Istruttore amministrativo con decorrenza contratto individuale 01/02/2024 (posto già previsto nella precedente programmazione, procedura selettiva avviata nel 2023 e già espletata) <p>Per le figure le cui procedure di selezione non sono ancora state avviate (Settore VI), Relativamente all'assunzione, presso il Settore VI – LL.PP. delle seguenti unità di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n.1 Istruttore Tecnico; - n. 1 operatore esperto tecnico; <p>queste avverranno attraverso una delle seguenti modalità, individuate di volta in volta dall'ente previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001:</p> <ul style="list-style-type: none"> • scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità • selezione riservata mediante elenchi di idonei (interpello) • procedura concorsuale pubblica

		<p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Per l'anno in corso non sono previste assunzioni mediante procedure di mobilità volontaria Per l'anno in corso è prevista l'avvio di una procedura di mobilità esterna volontaria per l'assunzione di n.1 unità di Funzionario/EQ per sostituzione personale in quiescenza)</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Per l'anno in corso non sono previste progressioni verticali</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: E' previsto il ricorso alle forme di lavoro flessibile per la copertura delle seguenti figure: - <i>Istruttore amministrativo per n. 12 ore settimanali a tempo determinato e parziale.</i> La figura è legata al mandato del Sindaco, essendo individuata <i>intuitu personae</i>. Figura precedentemente prevista nella programmazione 2023 – procedura selettiva (comparativa) art. 90 TUEL - già avviata nel corso del 2023. - <i>Istruttore amministrativo/contabile settore IX - Entrate per n. 24 ore settimanali a tempo determinato e parziale.</i> In coerenza con il Dup 2024/2026, in corso d'anno è prevista l'assunzione di n.1 unità di personale a tempo parziale e determinato per il profilo sopra individuato.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Nel triennio non sono previste stabilizzazioni di personale.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale <i>In questa sezione vanno definite le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende mettere in campo nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;</i> - <i>Legge 190/2012, art. 1, comma 5, lettera b; comma 9, lettera b; comma 11, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento (art. 15, co. 5, DPR 62/2013);</i> - <i>Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;</i> 	<p>NOTA: per gli enti con meno di 50 dipendenti la compilazione di questa sezione non è obbligatoria all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022</p> <p>Si ritiene, comunque opportuno evidenziare quanto segue:</p> <p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Si ritiene una priorità quella di organizzare, con il supporto del Responsabile dei Servizi Informatici, una sessione di corsi di aggiornamento in ambito di formazione informatica e digitale del personale.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: Si ritiene che nel corso dell'anno le esigenze di aggiornamento del personale in materia di anti corruzione saranno delegate a soggetto esterno.</p> <p>c) Ogni Responsabile, come previsto dal codice di comportamento nazionale, all'art. 13, co.5, compatibilmente con le risorse disponibili, ha il compito di assumere le iniziative necessarie finalizzate alla formazione e all'aggiornamento permanente del proprio personale.</p>

	<ul style="list-style-type: none">- <i>Regolamento UE 679/2016, art. 32;</i>- <i>D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</i>	
--	--	--