Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2025-2026

Riferimenti normativi:
<ul style="list-style-type: none">- 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);- <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);- <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> 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. 34 unità di personale <i>di cui:</i> n. 29 a tempo indeterminato n. 05 a tempo determinato n. 32 a tempo pieno n. 02 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 19 Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. <i>così articolate:</i> n. 8 con profilo di Funzionario amministrativo o contabile n. 9.....con profilo di Funzionario tecnico n. 1 con profilo di Funzionario Polizia Locale n. 1 con profilo di Assistente Sociale n. 9 Area degli Istruttori

		<p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 5 con profilo di Istruttore amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore tecnico n. 3 con profilo di Agente di Polizia Locale</p> <p>n. 5 Area degli Operatori esperti</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 0 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 3 con profilo di Esecutore Tecnico Specializzato n. 2 con profilo di Esecutore Amministrativo</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>– capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <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 ed entrate pari al 22,56% – 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%; 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. <p>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 nel rendiconto relativo all'anno 2018 e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:</p> <p>SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2018 Euro 1.015.324,25 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 196.409,11 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.211.733,36 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 1.019.921,63</p> <p>Dato atto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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.

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 , in considerazione del fatto che ai sensi dell’art. 7 del DM 17 marzo 2020“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro € 1.067.210,13

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2024 (al netto della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del DM 17 marzo 2020) : Euro € 1.040.663,12

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 2023, 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, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro € 20.040,37
--

Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024: Euro 10.020,18

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

Non ci sono eccedenze di personale.

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;

Si attesta che il Comune di Folignano 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: n. 1 Funzionario contabile – Responsabile VI Settore
n. 1 Istruttore Tecnico - III Settore - Servizio Lavori Pubblici

ANNO 2025: n.1 Funzionario Tecnico– Responsabile del IV Settore;
n.1 Funzionario di Polizia locale – Responsabile del V Settore;

ANNO 2026: n.1 Istruttore –Settore VI;
;

- stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

La programmazione dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato viene effettuata su base triennale con scorrimento annuale e sulla base delle esigenze legate alle cessazioni.

Nell'anno 2024:

- 1 Si ritiene di procedere alla sostituzione di n. 1 Funzionario Assistente Sociale cessata al 31/12/2023;
- 2 Si ritiene di disporre la sostituzione con una unità di pari categoria del n. 1 Funzionario

		<p>Contabile presso il VI Settore (economico finanziario – tributi – partecipate) in quiescenza dal 01/04/2024, mediante procedura concorsuale, previa valutazione di mobilità e dell’esistenza di graduatorie in corso di validità di altri enti;</p> <ol style="list-style-type: none"> 3 Si ritiene di procedere alla sostituzione, alla data della cessazione prevista in data 01/08/2024 dell’Istruttore Tecnico, mediante procedura concorsuale, previa valutazione di mobilità e dell’esistenza di graduatorie in corso di validità di altri enti; 4 Si ritiene di procedere all’assunzione di un’ulteriore unità di Funzionario – Assistente Sociale al fine di far fronte alla richiesta “esponenziale” di interventi di supporto sociale e assistenziale. <p>Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato, nell’anno 2024 verranno valutate eventuali ulteriori possibilità assunzionali previste nell’ambito della normativa “SISMA” e PNRR (art.1 del DL.80/2021, art.31bis del DL. 152/2021) nei limiti delle suddette risorse.</p> <p>Nell’anno 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Si ritiene di disporre la sostituzione con una unità di pari categoria di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D – Responsabile del IV Settore in quiescenza nel corso dell’anno mediante procedura concorsuale, previa valutazione di mobilità e dell’esistenza di graduatorie in corso di validità di altri enti; – Si ritiene di disporre la sostituzione con una unità di pari categoria del n.1 Istruttore Direttivo di Polizia locale est. D – Responsabile del V Settore, in quiescenza in corso dell’anno mediante procedura concorsuale, previa valutazione di mobilità e dell’esistenza di graduatorie in corso di validità di altri enti; <p>Nell’anno 2026:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Si ritiene di disporre la sostituzione con una unità di pari categoria del n. 1 Istruttore Contabile presso il VI Settore (economico finanziario – tributi – partecipate) in quiescenza nel corso del 2026, mediante procedura concorsuale, previa valutazione di mobilità e dell’esistenza di graduatorie in corso di validità di altri enti; <ul style="list-style-type: none"> – certificazioni del Revisore dei conti: <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta 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. _____ del _____ ;</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 sono previste coperture di fabbisogno attraverso processi di mobilità interna. Si è solo proceduto alla modifica del profilo professionale dell'ex cuoca, come sopra illustrato.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Si richiama quanto specificato al punto c) della precedente sezione 3.3.2 ove sono state specificatamente indicate le modalità previste per la copertura dei posti.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>Si richiama quanto specificato al punto c) della precedente sezione 3.3.2 ove sono state specificatamente indicate le modalità previste per la copertura dei posti.</p> <p>Nonostante infatti non sussista l'obbligo della procedura di mobilità volontaria nel 2024 si procederà con le relative valutazioni.</p> <p>Per le annualità 2025 e 2026 in virtù dell'obbligatorietà dell'attivazione della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs 30.03.2001 n. 165 è prevista la copertura dei posti vacanti, previo esperimento della suddetta procedura.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>Ci si riserva di valutare altre possibilità nel triennio.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Si fa presente che Il Comune di Folignano, in quanto ricompreso nel cratere del sisma 2016, ai sensi dell'art. 50-bis, comma 1, del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189 è autorizzato ad assumere complessivamente 5 unità di personale appartenenti all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione con contratti di lavoro a tempo determinato, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale, per le esigenze connesse alla ricostruzione pubblica e privata. La conseguente spesa di personale viene rimborsata dalla Regione Marche.</p> <p>Attualmente risultano in servizio le 5 unità assegnate e quindi nel corso del triennio, qualora venga ulteriormente prorogato lo stato di emergenza, si procederà alla eventuale sostituzione delle unità eventualmente cessate, attraverso lo scorrimento di graduatorie per l'assunzione di personale a tempo indeterminato proprie o di altri Enti e in subordine attraverso selezione pubblica.</p> <p>Inoltre, atteso che il Comune di Folignano è titolare di interventi finanziati dal PNRR e che non dispone delle risorse umane e professionali sufficienti a garantire l'attuazione dei vari progetti, può avvalersi del disposto del comma 1 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 che prevede, tra l'altro, che "le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto".</p>
--	---	---

		<p>Si valuteranno le possibilità previste dalla suddetta normativa compatibilmente con le disponibilità dei singoli progetti e dei rispettivi quadri economici.</p> <p>Infine, nel corso del triennio si potrà far ricorso, a forme di lavoro flessibile, esclusivamente per esigenze eccezionali e non previste, nei limiti del tetto alla spesa per lavoro flessibile di cui al paragrafo a) 3.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non sono previsti processi di stabilizzazione di personale.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>La programmazione e la gestione delle attività formative tengono conto delle numerose disposizioni normative per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.</p> <p>La formazione e l'aggiornamento del personale privilegerà obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - transizione digitale della PA per diffondere una visione comune sui temi della Cittadinanza digitale, dell'eGovernment e dell'Open government. - diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici; - prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito; - Anticorruzione e trasparenza e Privacy; - codice di comportamento dei dipendenti pubblici; - Codice contratti pubblici - formazione obbligatoria dipendenti per i quali per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o iscrizione albi o albi speciali; - specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera. <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</p> <p>L'Ente, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite enti convenzionati o istituzioni od agenzie preposte, le forme di formazione/aggiornamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio; - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;

		<ul style="list-style-type: none">- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale. <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p> <p>In applicazione della normativa vigente in materia di diritto allo studio (art. 46 e 47 CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022) l'Ente favorisce percorsi di studio e specializzazione, con i previsti permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e congedi per la formazione.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti <p>Premesso che la formazione del personale rappresenta lo strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla collettività. Gli interventi formativi si propongono di:</p> <ul style="list-style-type: none">- trasmettere idonee competenze ed aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali e professionali;- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale in coerenza con le posizioni di lavoro ricoperte;- arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione.
--	--	--