

COMUNE DI GIFFONI SEI CASALI

PROVINCIA DI SALERNO

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) Triennio 2024/2026 Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* 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	Dotazione Organica complessiva al mese di dicembre 2023: TOTALE: n. 20 unità di personale <i>di cui:</i> n. 15 a tempo indeterminato (<i>di n. 1 con cessazione 30.11.2023 e n. 1 in aspettativa</i>) n. 5 a tempo determinato (<i>di cui n. 1 con fondi PNRR</i>)
--	---	--

		<p>n. 16 a tempo pieno n. 4 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 8 profili funzionari (ex cat. D) <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo n. 3 con profilo di Istruttore direttivo contabile n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico n. 1 con profilo di Istruttore direttivo della comunicazione n. 1 con profilo di Istruttore direttivo vigilanza</p> <p>n. 10 profili istruttori (ex cat. C) <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo n. 4 con profilo di Istruttore tecnico n. 3 con profilo di Agente di Polizia Locale</p> <p>n. 1 profilo operatore specializzato (ex cat. B) <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Operatore Esperto vigilanza</p> <p>n. 1 profilo operatore (ex cat. A) <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di operatore amministrativo</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</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 27,15% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20 % e quella

prevista in Tabella 3 è pari al **31,2%**;

- 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 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro **398,79** con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro **732.081,00**
- 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 Euro **1.036.729,24** (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro **809.944,72** un incremento, pari al **28,00%**, per Euro **226.784,52**);
- 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.;

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 2023 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 **809.944,72** + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro **226.784,52** = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **1.036.729,24** ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro **922.543,80**

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, secondo il prospetto Allegato **A)** alla presente

programmazione;

- 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 2023, 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 775.107,22
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2024: Euro € 61.017,86

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, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, e con l'art. 50, C.3, del CCNL 21.05.2018, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 101.842,66
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024 € 61.017,86
--

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 Verbale della Conferenza dei Dirigenti/Responsabili dei servizi n. 10728 dell'11.12.2023, 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;

si attesta che il Comune di Giffoni Sei Casali 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: n. 1 Funzionario (ex cat. D - Area vigilanza)

n. 1 Istruttore tecnico (ex cat. C – Settore manutenzione/Rifiuti)

ANNO 2026: n. 1 Funzionario Tecnico (ex cat. D – Area Tecnica)

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

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

- *In continuità alla programmazione del 2023, si conferma il reclutamento di n. 1*

		<p><i>unità con profilo di Istruttore direttivo vigilanza, per assicurare il servizio di controllo del territorio, anche in previsione di pensionamenti che avverranno nel 2025.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Si ritiene di assegnare all'Area Affari Generali, nel triennio di riferimento, n. 1 unità aggiuntiva, di profilo amministrativo di elevata qualificazione, attraverso procedure di stabilizzazione.</i> - <i>Si intende partecipare all'avviso pubblico del Dipartimento delle Politiche di coesione (CapCoe) Priorità 1 Azione 1.1.2 per assunzione di personale a tempo indeterminato.</i> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <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 n.1 del 16.01.2024;</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: <i>Nessuna modifica per l'anno 2024</i></p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: <i>Ritenuto di confermare la programmazione del 2023 Area Vigilanza attraverso l'attivazione di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica, anche di elenchi idonei Consorzio Asmel.</i></p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Nessuna previsione per il 2024</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Nessuna previsione per il 2024</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p>

		<p>Staff – Sindaco e Giunta – a tempo pieno e determinato (art. 90 D.lgs 267/2000) Staff – Funzionario Addetto alla comunicazione – tempo parziale e determinato (art. 90 D.lgs 267/2000) Scavalco d’ecedenza edilizia privata (ex art. 1 comma 557 legge 311/2004) fino al 30.06.2023 Scavalco d’ecedenza Ufficio finanziario (ex art. 1 comma 557 legge 311/2004) fino al 30.06.2023</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: previsione per il triennio 2024/2025</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale -</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: in ambito di formazione informatica e digitale del personale e materia dei contratti – Registrazione piattaforma Syllabus e formazione in House con esperti in materia contrattuale.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative: E’ preferibile il ricorso a soggetti formatori specializzati</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Al momento non sono attivate misure per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, quali il ricorso ai permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia). In caso di richieste queste saranno positivamente valutate. Sono incentivate forme di aggiornamento nelle materie di competenza.</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>Completamento delle competenze per attuare il processo di digitalizzazione dei processi Qualificare le competenze dei dipendenti per consentire una maggiore e proficua applicazione delle disposizioni normative vigenti nel panorama giuridico.</p>