

**Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026  
del Comune di Cellio con Breia**

**Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**

**Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</b></p> <p>TOTALE: n. 5 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 5 a tempo pieno e indeterminato</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p><b>n. 3 Istruttori (ex cat. C)</b></p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di E.Q. – Contabile- Finanziario - Tributi</p> <p>n. 1 con profilo di E.Q. – Segreteria Affari Generali e Demografici</p> <p>n.1 con profilo di Istruttore tecnico</p> <p><b>n. 2 Operatori Esperti (ex cat. B)</b></p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 operatore esperto - amministrativo demografico</p> <p>n. 1 operatore esperto – Cantoniere</p>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></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 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 15,95 %</b></li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50.% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,5%;</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 2024, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, <b>di Euro...315.889,00.....;</b></li> </ul>

- Come evidenziato dal prospetto di calcolo la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta a Euro **48.967,05** portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di **Euro...219.720,05...**

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dal presente atto, 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:

<b>SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 Euro 170.753,00</b> <b>LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 219.720,05</b> <b>≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 48.967,05</b>
---

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 sotto allegato 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 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 come segue:

<b>Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 184.760,31..</b>
--

<b>spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 185.000,00</b>
---

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

Dato atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, deve essere rideterminata – secondo quanto stabilito dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 15/2018 – , stante la previsione di dovervi ricorrere in maniera maggiore rispetto al passato, nei seguenti importi:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 12.900,00

**Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 800,00**

**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 dei 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 Cellio con Breia 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:

- n.1 – Istruttore – con profilo E.Q. – Segreteria Affari Generali e Demografici – per eventuale assunzione presso Ministero Interno – Albo Segretari Comunali e Provinciali (condizionato all'esito positivo pendente procedura selezione);

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Nel corso dell'anno 2024 si ritiene di sostituire (in caso di dimissioni per esito positivo pendente procedura selezione Ministero Interno – Albo Segretari Comunali e Provinciali) n.1 Istruttore (addeito con profilo E.Q. all'Ufficio Segreteria Affari Generali e Demografici) con un Istruttore da inserire nello stesso settore (salva diversa valutazione in corso di procedura). Solo nel caso di non assunzione nel corso del

		<p>2024 si provvederà nei medesimi termini e alle medesime condizioni nel successivo anno 2025.</p> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></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 <b>con Verbale n.4/2024;</b></p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>e)</b></p> <p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> -----</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p>1) <i>Assunzione di un Istruttore (Settore Affari Generali e Segreteria – ex cat. C) attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 e di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e eventualmente in caso di esito negativo delle precedenti procedure tramite concorso pubblico;</i></p> <p><b>c) progressioni verticali di carriera:</b> -----</p> <p><b>d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p>1) Si ritiene di coprire, fino a diversa valutazione (ivi inclusa la Convenzione del Servizio) il servizio Polizia Locale, mediante il ricorso all'art. 1 comma 557 della L. n. 311/2004 per gli Enti con popolazione inferiore a 25000 abitanti;</p> <p><b>e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> -----</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b></p> <p>Sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente, come individuati nella sezione "Valore pubblico" (che, a sua volta, rinvia al DUP), la formazione informatica e digitale del personale oltre che sulle materie obbligatorie quali ad esempio la L. n. 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D. Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37); particolarmente importante è anche il potenziamento della competenza giudica, contabile ed amministrativa del personale, in quanto strumentale allo snellimento e sburocratizzazione dei processi ma soprattutto ad una corretta azione amministrativa.</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b></p> <p>Si potrà ricorrere a formatori esterni ed interni all'Ente. In particolare, il Comune di Cellio con Breia intende procedere alla formazione del personale prevalentemente attraverso attività di aggiornamento a cura</p>

		<p>del Segretario Comunale e dei Responsabili dei Servizi, nonché tramite abbonamenti a portali/circolari/riviste di aggiornamento on – line e webinar. Potrà essere realizzata la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti: anticorruzione e trasparenza, codice di comportamento, GDPR, CAD, sicurezza sul lavoro, REGIS per l’attuazione dei progetti PNRR e censimento permanente della popolazione e delle abitazioni 2024 – Rilevazione da Lista. L’indicazione nominativa del personale interessato sarà approvato dal RPCT sentiti i responsabili di Settore.</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b> Potranno essere promossi percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda del Settore/Ufficio nel quale il dipendente è inserito.</p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze;</li> <li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;</li> <li>▪ migliorare le conoscenze non solo specifiche, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di un determinata procedura;</li> <li>▪ sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all’area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi;</li> <li>▪ qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione</li> <li>▪ migliorare le capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l’utenza cittadina</li> </ul>
--	--	--