

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

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 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	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023: TOTALE: n. 1 unità di personale <i>di cui:</i> n. 1 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 1 a tempo pieno n. 0 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 1 cat. C <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato 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:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **21,53%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **29,5%** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **33,5%**;
- 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, di **Euro 18.933,36**, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di **Euro 86.025,35**;
- 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 111.808,71** (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di **Euro 86.006,70** un incremento, pari al **30%**, per **Euro 25.802,01**);
- 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.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a **Euro 18.933,36**, 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 111.808,71**.

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 86.006,70 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 25.802,01 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE **Euro 111.808,71** ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 **Euro 45.481,00**

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;

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 562 della legge 296/2006:

Valore di riferimento dell'anno 2008: Euro 97.596,45

spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2024: Euro 45.481,00
--

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

La deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 15/2018 ha stabilito il seguente principio di diritto: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'articolo 9 comma 28 del d.l. n. 78/2010 e ss. mm. ii., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria a far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36 commi 2ss. del d.lgs. 165/2001 e della normativa anche contrattuale ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”*.

Il Comune di Derovere, trovandosi nella condizione sopra illustrata (nell'anno 2009 non sono state sostenute spese per lavoro flessibile), nell'anno 2024 ha attivato procedura di lavoro flessibile per l'attività di cantoniere-seppellitore per complessivi **Euro 4.202,00**.

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

Dato atto che la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, ha dato 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 Derovere non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

		<p>b) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>Non si stima un cambiamento nell'evoluzione dei fabbisogni nel triennio oggetto della presente programmazione.</p> <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. 5 del 03.04.2024, assunto al prot. dell'Ente al n. 671 in data 04.04.2024;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>Nessuna modifica prevista.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Alla data odierna non sono previste assunzioni. Nel caso se ne rilevasse la necessità, si provvederà alla modifica della presente sezione di PIAO.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>Alla data odierna non sono previste assunzioni. Nel caso se ne rilevasse la necessità, si provvederà alla modifica della presente sezione di PIAO.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>Nessuna progressione prevista.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Alla data odierna non sono previste assunzioni. Nel caso se ne rilevasse la necessità, si provvederà alla modifica della presente sezione di PIAO.</p>

		f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: L'Ente non dispone di personale suscettibile di stabilizzazione.
	3.3.4 Formazione del personale	Per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022

Comune di Derovere

Provincia di Cremona (CR)

Parere del Revisore dei Conti sul

P.I.A.O. – SOTTOSEZIONE 3.3

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNO DI PERSONALE

(PTFP)

Il Revisore dei Conti

Dott.ssa Alessandra Vaiani

Alex

Revisore dei Conti

Verbale n. 5 del 3 APRILE 2023

Oggetto: Parere del Revisore dei Conti sul P.I.A.O. – Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di personale.

l'Anno 2024, il mese di aprile, il giorno 3, la sottoscritta dott.ssa Alessandra Vaiani, Revisore dei Conti del Comune di Derovere, nominata con deliberazione del Consiglio Comunale N.33 del 04/11/2021, provvede all'esame della sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 (P.I.A.O.),

richiamati

- gli artt. 6, 33 e 36 del D.LGS. 165/2001;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della L. 27/12/2006 n. 296;
- l'art. 3 del D.L. 24/06/2014 n. 90, convertito in L. 114/2014, come modificato dalla L. 26/2019;
- l'art. 1, comma 228, L. 208/2015;
- l'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010;
- il Decreto del 08/05/2018 *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni*

considerato

- che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. 09/06/2021 n. 80, convertito in L. 06/08/2021 n. 113, contiene il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Piano per le performance, il Piano per il lavoro agile, il Piano dei fabbisogni del personale e il Piano della formazione;
- che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione deve sempre essere approvato dalla Giunta Comunale;
- che il revisore deve esprimere un parere sulla sottosezione riguardante la programmazione triennale del fabbisogno del personale;

visto

il documento ricevuto intitolato "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), Sezione 3 : Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) e i prospetti di calcolo in esso contenuti,

preso atto

- della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;
- della Programmazione strategica delle risorse umane, in particolare della verifica della capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, della stima del trend delle cessazioni e della stima dell'evoluzione dei fabbisogni per cui l'Ente pur rispettando i limiti di spesa e non dovendo soggiacere al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale non la prevede, non prevede neppure cessazioni né evoluzioni nel triennio;



- degli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse e strategia di copertura del fabbisogno per cui l'Ente non prevede modifiche, né assunzioni, né progressioni verticali di carriera;
- della formazione del personale che per gli enti con meno di 50 dipendenti non è prevista nel PIAO;

per quanto di competenza

esprime parere favorevole all'adozione da parte della Giunta Comunale del "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 (P.I.A.O.).

L'ORGANO DI REVISIONE

Vaiani dott.ssa Alessandra

Revisore Unico



