

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024 - 2026

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 illustra la consistenza di personale al 31/12 dell'anno precedente e rappresenta la programmazione strategica delle risorse umane per il triennio successivo valutata sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- Stima del trend delle cessazioni sulla base dei pensionamenti;
- Stima dell'evoluzione dei bisogni di spesa di personale in base alle scelte della Giunta Comunale.

L'art. 6 del decreto 132/2022 prevede, in merito alle modalità semplificate di redazione del PIAO per le amministrazioni pubbliche con meno di 50 dipendenti, di procedere per quanto riguarda la sezione "Organizzazione e capitale umano" alle attività di cui all'art. 4 comma 1 lett. c) n. 3 relative solo alla programmazione delle cessazioni dal servizio, alla stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte di reclutamento.

Normativa di riferimento

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021;
- articolo 6 e 33 del D. Lgs. 165/2001;
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022;
- articolo 4, comma 1, lett. c) del D.M. n. 132/2022;
- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019;
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2;
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006;
- 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;

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Per garantire omogeneità al presente atto si applica, in questa rappresentazione, la nomenclatura del CCNL 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022, artt. 11 e seguenti, il quale ha modificato il sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, introducendo un'articolazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex categoria A);
- Area degli Operatori esperti (ex categorie B e B.3);
- Area degli Istruttori (ex categoria C);
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D);

Come previsto dall'art. 13, commi 1 e 2, del CCNL 16/11/2022, le disposizioni relative al nuovo sistema di classificazione sono entrate in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso CCNL, e il personale in servizio a tale data è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data.

Si applicano altresì le declinazioni dei profili professionali date dall'ente alle disposizioni del CCNL 2019-2021 con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 21/04/2023 con la quale sono stati ridefiniti i profili attivi nel Comune di Chies d'Alpago, in ottemperanza alle disposizioni contrattuali sopra richiamate e sulla base del positivo confronto esperito con le OOSS, in linea con il modello organizzativo presente

nell'ente.

Consistenza personale al 31/12/2023.

- n. 1 Segretario Comunale in convenzione al 33,33%
- n. 13 unità di personale dipendente di cui:
 - n. 2 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, di cui 1 con incarico di EQ;
 - n. 11 dipendenti, di cui 3 con incarico di EQ e 4 a tempo parziale;

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO	Profilo Professionale	Numero
Area Operatori	servizi generali	1 (part-time)
Area Operatori esperti	servizi amministrativo contabili	2 (di cui n. 1 part-time)
	servizi tecnico – manutentivi e generali	2 (di cui n. 1 part-time e determinato)
Area Istruttori	servizi tecnici	2 (di cui n. 1 part-time e con incarico di EQ)
	servizi amministrativo – contabili	4 (di cui n. 1 part-time e 1 con incarico EQ)
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	funzionario farmacista	2 (di cui n. 1 con incarico di EQ)
TOTALE		13

Il Piano dei Fabbisogni 2022/2024 è già stato approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 70 del 12/11/2021, successivamente confermato con Deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 08/02/2022, modificato con Deliberazione di Giunta comunale n. 13 del 1/04/2022 e infine riapprovato con Deliberazione di Giunta comunale n. 13 del 1/04/2022.

Con Deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 6/02/2023 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, successivamente modificato con Deliberazione di Giunta comunale n. 45 del 2/5/2023 *'Approvazione programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 – Prima modifica'*;

Più recentemente, il Piano dei Fabbisogni è stato inserito all'interno del PIAO 2023/2025 approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 68 del 18/08/2023 *'Approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023/2025 (PIAO) – ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni nella Legge n. 113/2021'*, successivamente modificato con Deliberazione di Giunta comunale n. 95 del 29/11/2023. e rettificato con Deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 29/01/2024.

Premesse

L'art. 6 del D.L. 02.02.2021, n. 80, ha introdotto, a decorrere dall'anno 2022 un nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il cui schema è stato approvato con D.M. n. 132 del 30.06.2022, prevedendo una forma semplificata per gli enti con un numero di dipendenti inferiori a 50.

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, ha evidenziato gli adempimenti che confluiscono nel PIAO tra cui il Piano dei

fabbisogni del personale.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni pubbliche adottano il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance, nonché, con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 ter del medesimo decreto.

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei PTFP da parte delle pubbliche amministrazioni sono state pubblicate sulla GURI n. 173 del 27 luglio 2018 e sono principalmente finalizzate all'impiego ottimale delle risorse umane all'interno delle amministrazioni.

L'art. 6 comma 3 del D.M. n. 132/2022 prevede che gli enti con meno di 50 dipendenti siano tenuti alla redazione del PIAO "semplificato" e siano tenuti, nella predisposizione del Piano, ad includere alcuni adempimenti, limitatamente quanto indicato all'articolo 4, comma 1:

- lettera a): struttura organizzativa;
- lettera b): organizzazione del lavoro agile;
- lettera c): piano triennale dei fabbisogni alla programmazione limitatamente alle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

Il Comune di Chies d'Alpago, essendo un ente con un numero di dipendenti inferiore a 50 non approverà il piano triennale dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, inserendolo nel DUP semplificato, ma lo includerà nel PIAO con la sola programmazione di quanto richiesto dal comma 1 lettera co. 2 dell'art. 4 del D.M. n. 132/2022.

Per quanto riguarda le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali degli enti locali viene in rilievo il D.L. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, e in particolare il relativo decreto attuativo 17 marzo 2020, che ha introdotto il principio generale di superamento del concetto di turnover e introdotto i parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti.

Nello specifico l'art. 33 co. 2 del decreto citato prevede che, a decorrere dalla data individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione.

La circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U. Serie Generale n. 226 del 11 settembre 2020, attuativo dell'articolo 33 co. 2 del citato D.L. n. 34 del 2019, definisce la procedure per il passaggio al nuovo sistema di programmazione delle assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Tutto quanto sopra premesso si riportano di seguito i conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del D.M. sopra citato e alla circolare esplicativa, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto approvato (2022) in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), da cui si evince che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 26,08%:

Si prende atto pertanto che:

- ai sensi dell'art. 3 del DM 17 marzo 2020 il Comune di Chies d'Alpago rientra nella lett. b) ossia nella fascia di Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;

- ai sensi dell'art. 4 del DM 17 marzo 2020 il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Chies d'Alpago per essere considerato "virtuoso" è del 28,6% rispetto alle entrate correnti;
- il Comune si trova posizionato tra i "comuni virtuosi", in quanto il rapporto percentuale tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, al netto dell'FCDE, si pone al di sotto del primo "valore soglia" del 28,60% (DM 17 marzo 2020 art. 4, tabella 1) che espresso in termini assoluti è pari a € 527.828,17 (l'ente ha un rapporto del 26,08% in base al rendiconto 2022);
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto i comuni che si collocano al di sotto del citato valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (sino al 28,6%).

Si aggiunge che l'articolo 5 del D.M. in esame prevede, in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, che i Comuni possano incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 dello stesso articolo 5 (che per il Comune di Chies d'Alpago pari al 34% della spesa di personale anno 2018), in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia dell'art. 4 comma 1.

ANNO		2023	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2022	1.272	b
ANNI		2022	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	(a)	2022	481.381,62 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2022		(a1)	481.381,62 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	1.932.900,52 €		
	2021	2.024.036,90 €		
	2022	1.709.431,09 €		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.888.789,50 €		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	43.236,46 €		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	1.845.553,04 €		
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)			26,08%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)			28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)			32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	46.446,55 €		
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	527.828,17 €		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023 (h)			34,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	163.669,75 €		
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	20.794,71 €		
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	163.669,75 €		
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	645.051,37 €		
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	527.828,17 €		
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023 (o)	527.828,17 €		

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021			
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022			
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023			
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio				
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023			
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)			
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)			
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023 (p) * (q)			

ENTE NON VIRTUOSO

Si da inoltre atto che l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006, come risulta dai conteggi elaborati dagli uffici agli atti.

Pertanto, alla luce dei calcoli sopra riportati e in base alla normativa sopra citata sarebbe possibile, per il 2024, autorizzare in Comune di Chies d'Alpago ulteriori assunzioni per complessivi € 46.446,55, al lordo degli oneri riflessi, fino a concorrenza del limite invalicabile della percentuale sopraindicata, tra spesa del personale ed entrate correnti.

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

Si premette che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 29.07.2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2023/2025 e che con deliberazione consiliare n. 10 del 19.05.2023 è stato approvato il Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022.

Si premette che con nota prot. n. 61987 del 06.02.2024 è pervenuta la richiesta della Regione del Veneto di nulla osta per il passaggio in mobilità esterna volontaria, ai sensi dell'art. 30 comma 1 del D. Lgs. n. 165 del 2001, di una dipendente appartenente all'Area degli Istruttori, con incarico di Elevata Qualificazione, profilo professionale servizi amministrativo – contabili.

Tale richiesta è stata riscontrata con nota prot. n. 1328 del 28/02/2024, con la quale è stato espresso il nulla osta alla mobilità volontaria con decorrenza a far data dal 15 giugno 2024, ottenendo l'avvallo dalla Regione Veneto con nota acquisita al protocollo comunale al n. 1660 del 12 marzo 2024.

Si dà pertanto atto che l'amministrazione provvederà alla sostituzione dell'unità di personale in cessazione, mediante concorso, scorrimento di graduatoria di altri enti, conferimento di incarico ex art. 110 del D. Lgs. 267 del 2000 ovvero sperando la procedura di mobilità volontaria, per l'acquisizione di n. 1 unità di personale di almeno pari inquadramento.

Con nota prot. n. 2329 del 10/04/2024 sono pervenute le dimissioni volontarie di un dipendente appartenente all'Area degli Operatori esperti, profilo professionale addetto ai Servizi amministrativi contabili (ex cat. B4), in part-time a 18 ore settimanali, con decorrenza dal 15/06/2024.

Si dà atto pertanto che l'amministrazione provvederà alla sostituzione dell'unità di personale in cessazione, mediante concorso, scorrimento di graduatoria di altri enti, mobilità volontaria, ovvero mediante costituzione di un nuovo rapporto di lavoro nella formula del cosiddetto scavalco condiviso o d'eccedenza, per l'acquisizione di n. 1 unità di personale, pari inquadramento giuridico ed economico, senza maggiori oneri per le finanze dell'ente.

Si precisa inoltre a tal proposito che, per far fronte al pensionamento dell'attuale Responsabile dell'Area Farmacia, comunicato con nota prot. n. 145 del 8.01.2024, per il 01.10.2024 l'amministrazione ha in animo di avviare un concorso pubblico per il reclutamento di n. 1 unità di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, profilo professionale Farmacista, tenuto conto della data delle effettive dimissioni e della tempistica necessaria per l'espletamento della procedura.

Per quanto qui non disposto restano ferme le previsioni contenute negli approvati Piani del Fabbisogno del Personale per l'anno 2023-2025, nei limiti dei tetti e nel rispetto dei vincoli di spesa previsti per legge, provvedendo alla copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti se giuridicamente e contabilmente compatibile.

Alla luce di quanto sopra indicato, la spesa di personale programmata per l'anno 2023 ammonta, al lordo degli oneri riflessi, a complessivi € 397.300,13, come risulta dai conteggi elaborati dagli uffici e agli atti, e pertanto si attesta ad un valore inferiore al limite massimo di spesa del personale calcolato come indicato in premessa.

Si dà atto che, per quanto riguarda il lavoro flessibile, permangono le disposizioni e le limitazioni di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014.

Si dà atto che nell'ente risulta ad oggi in servizio n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Operatori esperti, profilo professionale servizi tecnico manutentivi e generali, a tempo parziale a 30 ore settimanali, la cui scadenza è stabilita per il 31.05.2024.

Poiché permangono le esigenze imprevedibili e non programmabili cui far fronte per le attività manutentive e operative di competenza dell'Area Tecnica e che avevano giustificato l'attivazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, si ritiene utile prorogare il contratto di lavoro a tempo determinato in essere per un ulteriore anno, sino al 31.05.2025.

Si dà atto che limite per il lavoro flessibile presso questo ente è pari ad € 17.577,18 e, poiché la spesa presunta attualmente prevista per il 2024 è pari a € 17.100,00, esso risulta ampiamente rispettato.

In deroga alla presente programmazione, potranno essere previste spese di personale per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ai sensi dell'articolo 31 bis comma 5 del D.L. 152/2021, come convertito in Legge, le quali spese non sono sottoposte al valore soglia stabilito dalla legge fino a concorrenza del finanziamento statale utilizzato.

Si precisa che l'ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge 68/1999 e che pertanto nel piano occupazionale corrente non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento.

Inoltre, l'ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente.

Per quanto riguarda il rispetto degli ulteriori presupposti di diritto e di fatto che autorizzano l'ente ad effettuare assunzioni a qualsiasi titolo, si prende atto:

- della dichiarazione annuale da parte dell'ente dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011;
- del rispetto del saldo di finanza pubblica ai fini del pareggio di bilancio ai sensi dell'art. 1, commi 463 e seguenti, della legge 232/2006, sia in termini consuntivi con riferimento all'anno precedente, sia in termini programmatici sul triennio in corso;
- dell'approvazione nei termini di legge del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione e del bilancio consolidato e successivo invio alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), ai sensi dell'art. 9, comma 1 - quinquies del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160;
- della certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla legge 28 febbraio 2009, n. 2 e successive modifiche ed integrazioni;
- dell'assenza di situazione strutturalmente deficitaria di cui all'art. 242 del TUEL.

Si osserva che l'Ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica, pena l'applicazione della sanzione dell'impossibilità di procedere ad assunzioni ed in particolare che:

- ha dato corso alle disposizioni dell'art. 33 co. 2, D. Lgs. n. 165/2001, in materia di ricognizione annuale dello stato di eccedenze o meno di personale;
- ha rispettato le disposizioni in materia di mobilità del personale previste dal D. Lgs. n. 165/2001;
- ha adottato e rispettato il piano triennale delle azioni positive tendente ad assicurare la pari opportunità tra uomini e donne (art. 48 co. 1, D. Lgs. n. 148/2006);
- ha approvato nei termini di legge il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 e ha regolarmente trasmesso sulla piattaforma BDAP i relativi dati;
- ha approvato nei termini di legge il rendiconto di gestione 2022 e ha regolarmente trasmesso sulla piattaforma BDAP i relativi dati.

In base all'art. 19, comma 8, della L. n. 448 del 2001 gli organi di revisione contabile degli Enti locali hanno accertato che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale sono improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni.