

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 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).

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</b> <i>n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione</i> <b>TOTALE: n. 26 unità di personale</b> <i>di cui:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>n. 26 a tempo indeterminato</b></li><li>▪ <b>n. 0 a tempo determinato</b></li><li>▪ <b>n. 22 a tempo pieno</b></li><li>▪ <b>n. 4 a tempo parziale</b></li></ul>
--	---	--

		<p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/PROFILI DI INQUADRAMENTO</b></p> <p><b>n. 9 Area dei Funzionari</b>  <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ n. 5 con profilo di Funzionario Amministrativo Contabile</li> <li>▪ n. 2 con profilo di Funzionario Tecnico</li> <li>▪ n. 2 con profilo di Assistente Sociale</li> </ul> <p><b>n. 14 Area degli Istruttori</b>  <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ n. 10 con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile</li> <li>▪ n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico</li> <li>▪ n. 3 con profilo di Istruttore Agente di Polizia Locale</li> </ul> <p><b>n. 3 Area degli Operatori Esperti</b>  <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ n. 1 con profilo di Operatore Esperto Amministrativo Contabile</li> <li>▪ n. 2 con profilo di Operatore Esperto Tecnico</li> </ul>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<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 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"> <li>▪ il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al <b>23,17%</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 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;</li> </ul>

- 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 99.945,39**, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di **Euro 1.185.467,74**;
- come evidenziato **dal prospetto di calcolo allegato D1)** alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a **Euro 164.584,19**, 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 1.185.467,74** quale minor valore tra la percentuale di cui alla tabella 2 del DM citato per ciascun anno del triennio considerato e la somma disponibile entro la soglia del 26,90 di cui alla tabella 1 del medesimo decreto;

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, 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 2022: Euro 1.020.883,55**
- **SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1: Euro 164.584,19**
- **LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE: Euro 1.185.467,74 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 1.085.522,35**

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal DM 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 D1** 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 evidenziato **nell'Allegato D2** alla presente programmazione, 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) nonché delle componenti escluse L.B. n. 178 del 30.12.2020 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: <b>Euro 848.233,24</b>
--

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: <b>Euro 834.338,39</b>
---

#### **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, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: <b>Euro 27.167,31</b>
---

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: <b>Euro 19.845,10</b>
--

#### **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 attestazione della Conferenza dei Responsabili di Posizione Organizzativa del 29.03.2024, 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 Legge 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 BREDÀ DI PIAVE 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 attualmente disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO	N°	Figura professionale	Area
2024	1	Istruttore di Polizia Locale	Area 5 – Vigilanza e Controllo
2025	/		
2026	/		

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

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nel presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

**NELL'ANNO 2024:**

- ⇒ Si prevede, dal 01.07.2024, la cessazione per mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. di n. 1 **Istruttore di Polizia Locale – Area degli Istruttori** – presso l'Area 5 - Vigilanza e Controllo.  
Si ritiene di disporre la sua sostituzione, con la decorrenza sopra indicata, con **n. 1 unità di pari Area di inquadramento e profilo professionale, a tempo pieno ed indeterminato**, a supporto dell'ufficio interessato.
- ⇒ Si prevede di coprire il posto di **Istruttore Amministrativo Contabile – Area degli Istruttori, a tempo parziale (n. 18 ore/settimana) ed indeterminato**, riservato alle categorie protette di cui all'art. 1 della Legge 68/1999, presso l'Area 1 – Servizi amministrativo finanziari e tecnici. La procedura, già avviata nel corso del 2023 in attuazione del precedente piano triennale approvato con deliberazione di G.C. n. 30/2023, non è stato ancora coperto, causa mancanza di candidati idonei alle procedure concorsuali attuate. E' intenzione dell'Amministrazione valutare e attuare tutte le procedure possibili (mobilità, graduatorie di altri enti, riedizione di procedure concorsuali) per reclutare tale unità di personale.

**Si autorizza la sostituzione del personale in servizio alla data di approvazione del presente atto, nel caso detto personale dovesse cessare a qualsiasi titolo, fatte salve diverse disposizioni della Giunta Comunale e fermo restando il rispetto dei limiti finanziari alla spesa del personale e la verifica delle capacità assunzionali.**

**Si dà atto che non consumano capacità assunzionale di cui all'allegato D1 al presente documento le assunzioni relative a sostituzione di personale cessato a vario titolo, la cui spesa sia stata già considerata per la determinazione dello spazio assunzionale sulla base degli artt. 4 e 5 del citato DM 17.03.2020.**

**L'Allegato D3** al presente documento contiene la rimodulazione della dotazione organica dell'Ente, che ricomprende il numero effettivo di dipendenti in servizio e le assunzioni programmate con il presente atto.

**d) certificazioni del Revisore dei conti:**

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 del 10.04.2024.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

**a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**

Allo stato attuale non si rileva la necessità di modificare la distribuzione del personale nell'ambito della struttura organizzativa. L'Amministrazione si riserva, comunque, la facoltà di provvedervi qualora ritenuto necessario al fabbisogno della struttura.

**b) assunzioni mediante mobilità / procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**

**ANNO 2024**

n°	Profilo professionale	Articolazione orario	Area Ordinamento Professionale	Area organizzativa	Modalità assunzione	Decorrenza assunzione prevista
1	Istruttore di Polizia Locale	Tempo pieno	Istruttori	Area 5 – Vigilanza e Controllo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mobilità</li> <li>▪ scorrimento graduatoria concorsuale altro ente</li> <li>▪ concorso</li> </ul>	<b>01.07.2024</b>
1	Istruttore Amministrativo Contabile	Tempo parziale (18 ore settimanali)	Istruttori	Area 1 – Servizi Amministrativo Finanziari e Tecnici	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mobilità</li> <li>▪ scorrimento graduatoria concorsuale altro ente</li> <li>▪ concorso</li> </ul>	<b>01.05.2024</b>

**ANNO 2025**

**NON SI PREVEDONO ASSUNZIONI**

**ANNO 2026**

**NON SI PREVEDONO ASSUNZIONI**

		<p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b></p> <p>La copertura dei posti previsti nel fabbisogno sopra descritto potrà avvenire anche con mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001, previa verifica di disponibilità manifestate in tale senso a seguito di avviso pubblico.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p>Nella programmazione della copertura dei posti verrà tenuta in debita considerazione la possibilità di prevedere progressioni tra le aree ex art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 165/2001, compatibilmente con i limiti e le modalità attualmente prescritti in materia dall'art. 15 del CCNL di comparto 2019-2021.</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p>Il ricorso alle forme di lavoro flessibile, ovvero a tempo determinato, con contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere potrà attuarsi, previa programmazione della spesa necessaria e nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010. Attualmente, non viene rilevata la necessità di ricorso a tale forma di lavoro.</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b></p> <p>Non vi è presenza di personale da stabilizzare nell'organico dell'Ente.</p>
--	--	---