

SOTTOSEZIONE C- FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il programma triennale del fabbisogno di personale costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Amministrazione ed esprime gli indirizzi e le strategie occupazionali in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Responsabili.

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale sono state da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. Nel nuovo impianto riformatore assume una rinnovata centralità lo strumento della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale come strumento flessibile per il governo delle politiche occupazionali, con il solo limite della sostenibilità finanziaria e del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

Con il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 Regolamento recante *individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*, a far data dal 30 giugno 2022, il Piano triennale del fabbisogno del personale è stato "soppresso" come adempimento autonomo, per essere assorbito nell'ambito dell'apposizione sezione del PIAO.

Come noto, a causa di un evidente difetto di coordinamento tra il PIAO (*Piano integrato di attività e organizzazione*) e i documenti di programmazione degli enti territoriali, esiste oggi molta confusione tra gli operatori sull'esatta collocazione del programma dei fabbisogni di personale (se nel Piao o nel Dup).

Un primo chiarimento in merito lo ha fornito di recente la Commissione Arconet, la quale ha evidenziato che, "al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, il DUP deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo.

Risulta pertanto evidente che, in occasione dell'approvazione del DUP e del bilancio di previsione, gli enti non possono fare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale definito nell'ultimo PIAO adottato che riguarda il triennio che decorre dall'esercizio in corso. Per consentire la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo è necessario che nel DUP sia inserita la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all'ultimo PIAO adottato), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO".

Di conseguenza, "al pari di quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del DM 30 giugno 2022 per la sottosezione a) sul valore pubblico della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione che, per gli enti locali, fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione, anche per la sottosezione della Sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO riguardante il piano triennale del fabbisogno del personale, gli enti locali devono fare riferimento alle indicazioni del DUP riguardanti la programmazione triennale dei fabbisogni di personale".

Il Comune di Pietralunga ha adottato la modifica del bilancio di previsione 2024-2026 e la modifica del DUPS 2024-26 con Delibera di Consiglio n. 40 del 03.10.2024 che determina un aggiornamento nella Parte Seconda – Sezione B – Spese – Programmazione triennale del Fabbisogno del personale.

CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALI 2024

SPESA DEL PERSONALE

IMPEGNATO COMPETENZA cons. 2023 – ultimo approvato		
- Macro 101	+	480.173,70
- Arretrati 19-21 erogati nel 2022 (Art. 3 comma 4-ter del D.L. 36/2022, convertito dalla legge 79/2022)	-	0,00
- Rimborsi ad altri enti per spesa del personale (Art. 14 CCNL – Conv. Art. 30 T.u.e.l. ecc)	+	0,00
- Rimborsi ricevuti per spesa del personale (Cod. 3.5.2.1.1 e altri) (Art. 14 CCNL – Conv. Art. 30 T.u.e.l. ecc)	-	0,00
- Macro 103 cod. 1.3.2.12.1 – 2 – 3 – 999	+	0,00
- Spesa eterofinanziata (Art. 57 comma 3 Septies D.L. 104/2021)	-	0,00
TOTALE SPESA DEL PERSONALE		480.173,70

ENTRATE CORRENTI		
- ACCERTATO COMPETENZA TITOLI 1 – 2 – 3 MEDIA 2020/2021/2022	+	2.227.219,11
- ENTRATE PER SPESA ETEROFINANZIATA (Art. 57 comma 3 Septies D.L. 104/2021)	-	0,00
- F.C.D.E. Previsione definitiva 2022	-	-37.839,34
TOTALE ENTRATE CORRENTI		2.189.379,77

FASCE DI VALORI SOGLIA		
Possibile aumento di spesa fino al valore soglia per Comuni > 2.000 Abitanti: 27,60%		
Capacità assunzionale anno 2024		604.268,82
Rapporto (spesa del personale/entrate correnti) x 100		21,93
Limite massimo per spesa di personale a tempo indeterminato (art. 4 c. 2 DM 17.03.2020)		604.268,82
Spesa massima ammissibile nel 2024		513.289,00
Spesa per nuove assunzioni previste nel fabbisogno 2024		25.000,00
Spesa massima ammissibile nel 2024 comprese nuove assunzioni		538.289,00
LIMITI DI SPESA STORICI, CHE NEGLI ANNI IL COMUNE HA NOTEVOLMENTE RIDOTTO CON POLITICHE DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA DEL PERSONALE:		
Tetto spesa media triennio 2011-2013 art. 1 comma 557 L. 296/2006 Comuni soggetti a patto di stabilità nel 2015: € 545.855,37		545.855,37

PIAO 2024 - 2026
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Sulla base degli aspetti finanziari indicati, che evidenziano vincoli in materia di assunzioni, il Comune di Pietralunga, per il triennio 2024/2026 esprime il seguente fabbisogno di personale, nonché il piano occupazionale previsti per il triennio 2024/2026, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, come segue:

anno 2024:	n.1 istruttore tecnico ex cat. C 1 a tempo indeterminato e pieno con copertura attraverso procedura di mobilità volontaria (costo stimato € 25.000,00);
anno 2025:	nessuna nuova assunzione;
anno 2026:	nessuna nuova assunzione;

Si ricorda che con riferimento all'anno 2024 è stato dato già evidenza dei seguenti aspetti:

- Assunzione di un istruttore direttivo amministrativo-contabile per scorrimento di graduatoria dell'Ente, in seguito a dimissioni durante il periodo di prova del precedente assunto (già previsto nel fabbisogno);
- Messa in quiescenza di un vigile urbano dal 01.05.2024;
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di un istruttore tecnico ex cat. C1 CCNL 2019-2021 tramite procedura di mobilità volontaria.

STRATEGIE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

Negli ultimi anni la formazione ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, che è considerata un attore fondamentale per la ripartenza del Paese. L'attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell'attenzione il tema, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti.

La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

La formazione del personale diventa così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente. Inoltre, il percorso volto alla digitalizzazione e l'uso pervasivo di nuove tecnologie richiedono competenze sempre più specifiche, che consentano di semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini ed ampliare l'offerta di servizi agli utenti.

Sulla base delle considerazioni sopra esposte a cura del RPCT del Comune di Pietralunga, in continuità con le positive esperienze realizzate nel corso dei precedenti anni, promuoverà l'organizzazione di un ciclo di formazione rivolto a tutti i dipendenti a partire dal 2024.

In particolare nel corso del 2023 verranno attivati dei corsi di formazione in merito alle nuove normative in materia di affidamenti contrattuali, alla luce del "Nuovo Codice dei Contratti pubblici" approvato con il D.lgs. 36/2023, entrato in vigore il primo aprile, ma che acquisirà efficacia dal 01.07.2023.

Incontri formativi riguarderanno anche il tema dell'etica pubblica e della prevenzione della corruzione, con particolare riferimento all'aggiornamento dei Codici di Comportamento dei dipendenti pubblici.