

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.4: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026

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);
- 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:

n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione

TOTALE: n. 9 unità di personale

di cui:

n. 6 a tempo indeterminato

n. 3 a tempo determinato (2 art.557 l. 311-2004 e 1 in Convenzione Polizia Locale EX L.R. N. 65/86 E 6/2015)

n. 3 a tempo pieno

n. 6 a tempo parziale (di cui 2 art. 557 l.311-2004 e 1 in Convenzione Polizia Locale EX L.R. N. 65/86 E 6/2015)

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 2 cat. Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (di cui 1 art. 557 l.311-2004)

n. 3 cat. Area degli istruttori (di cui 1 art. 557 l.311-2004 e 1 in Convenzione Polizia Locale EX L.R. N. 65/86 E 6/2015)

così articolate:

n. 1 con profilo di istruttore amministrativo contabile

n. 1 con profilo di istruttore tecnico

n.1 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 4 cat. Operatore esperto

così articolate:

		n. 3 con profilo di Operatore esperto amministrativo contabile n.1 con profilo di Operatore esperto tecnico
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</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"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,66% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%; ▪ 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 67.376,00, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 277.588,47; ▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, si conferma il risultato precedente; ▪ 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 <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, 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 67.376,00, portando a individuare la <i>soglia</i> 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 277.588,47. <p>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:</p>

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE
Euro 210.212,47 + Euro 67.376,00 = Euro 277.588,47 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 261.824,88

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
- 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:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 248.461,91

spesa di personale, ai sensi del comma 557 , per l'anno 2024: Euro 204.960,50

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: Euro 60.372,95

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 45.500,00

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

Dato atto che non si registrano eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001.

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 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 Corzano 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, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In relazione agli obiettivi strategici desumibili dai richiami di cui alla Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente.

Le esigenze dell'ente sono concentrate nell'area tecnica, in relazione alla quale si renderebbe necessario individuare una nuova assunzione con accesso dell'esterno di personale a tempo indeterminato e parziale.

Poiché però, allo stato, la capacità assunzionale dell'ente non consente di procedere in tal senso, l'azione strategica dell'ente in materia e l'indirizzo rappresentato dalla Giunta è nella direzione di individuare- previa autorizzazione dell'ente di appartenenza- un profilo professionale funzionario e/o istruttore tecnico da assumere ex art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 e ss. mm. e ii, (cd. scavalco d'eccedenza) per un monte ore ipotizzato di 12 ore su base settimanale; tale assunzione verrebbe in ogni caso calibrata e attuata nel rispetto

		<p>del limite del lavoro flessibile dell'ente e nel rispetto del limite complessivo della spesa di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.</p> <p>A margine, al fine di acquisire elementi di valutazione da sottoporre all'Amministrazione quale presupposto per formare compiutamente il proprio convincimento sul punto, si dà indirizzo di verificare la praticabilità a termini di legge, nel corso dell'esercizio 2025, dell'eventuale applicazione di n. 1 progressione verticale da area istruttori ad area funzionari secondo la procedura contrattuale transitoria ex CCNL 2019-2021, per come declinabile nella specificità del contesto di riferimento del Comune di Corzano.</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. 16 del 30.10.2024, registrato al protocollo comunale al numero 4595 del 30.10.2024.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p> <p><i>In questa sezione definire le scelte di <u>copertura</u> del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera (nei limiti imposti dalla normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità etc.).</i></p>	<p>.</p> <p>A valere sul triennio 2024-2026, assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, autorizzando in tal senso il Responsabile dell'Area personale a procedere, in relazione all'assunzione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 profilo professionale funzionario e/o istruttore tecnico da assumere ex art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 e ss. mm. e ii, (cd. scavalco d'eccedenza) per un monte ore ipotizzato di 12 ore su base settimanale; - eventuali ulteriori risorse attingibili sempre ex art. art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004, previa autorizzazione, nel rispetto del monte ore massimo di 12 ore di eccedenza e degli altri limiti normativamente prescritti per il ricorso a prestazioni di lavoro flessibile, in relazione ai profili professionali previsti nell'ente per soddisfare esigenze di presidio degli uffici e dei servizi comunali.