

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 31/12/2022*: TOTALE: n. 1 unità di personale <i>di cui:</i> n. 15 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 14 a tempo pieno n. 01 a tempo parziale *Si precisa che con decorrenza 01.01.2023 risulta cessato n. 1 istruttore amministrativo, part time, Area istruttori CCNL 16.11.2022 per collocamento a riposo. SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 2 cat. D / Area Funzionari ed E.Q. CCNL 16.11.2022 <i>così articolate:</i> n. 02 con profilo di Funzionario di polizia locale, di cui n. 1 con incarico di E.Q. n. 13 cat. C / Area Istruttori CCNL 16.11.2022 <i>così articolate:</i> n. 01 con profilo di Istruttore amministrativo n. 12 con profilo di istruttore di polizia locale
--	---	--

		<p>A seguito della riclassificazione del personale, in vigore dal 1° Aprile 2023 nella declinazione della dotazione organica sono state indicate accanto alle precedenti categorie di inquadramento del personale, A, B, C, D, le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) con i nuovi profili professionali individuati dall'amministrazione con delibera di Giunta comunale n. 6 del 11.04.2023.</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<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>Al fine di procedere con la verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato a disposizione dell'Unione si rende necessaria la lettura delle disposizioni normative specifiche previste per le Unioni. Il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, dello scorso 17.03.2020, in vigore dal 20.04.2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", che ha modificato la disciplina delle assunzioni negli enti territoriali, superando almeno in parte i rigidi limiti imposti dalla previgente normativa, <u>non</u> trova applicazione alle Unioni di Comuni. Per tali enti continuano, dunque, ad applicarsi le disposizioni previgenti di cui all'art. 3, c. 5 sexsies del D. L. N. 4/2019, conv. L. n. 26/2019 (100% turn over) ed, in particolare, del comma 229 dell'art. 1 della Legge di stabilità 2016 n. 208 del 28/12/2015, che testualmente recita "A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le Unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del cento per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente".</p> <p>In definitiva le Unioni di Comuni possono assumere direttamente utilizzando spazi assunzionali propri (derivanti appunto da cessazioni, applicando la "vecchia" regola del 100% del turn over). In aggiunta a ciò è consentita la cessione di spazi assunzionali da parte dei singoli Comuni virtuosi aderenti all'Unione per consentire il concreto aumento della propria dotazione organica. In questo caso, la capacità assunzionale transiterà dal Comune all'Unione ed opererà in deroga al rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 1, c. 557-quater e 562 della L. n. 296/2006.</p> <p>Atteso che l'Unione può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ tramite l'istituto della mobilità in entrata, ex art. 30, c. 1 D.Lgs. 165/2001 (per cessazioni da mobilità in uscita); ▪ utilizzo di capacità assunzionale propria a seguito di cessazioni di altre figure professionali verificatesi nell'anno precedente; ▪ utilizzo di capacità assunzionale trasferita dai comuni aderenti all'Unione, ex art. 32, c. 5, del TUEL267/2000, compresa la facoltà disciplinata dall'art. 5, c. 3, del d.m. DFP del 17.03.2020; <p>Alla luce di quanto sopra si è proceduto al calcolo della capacità assunzionale propria dell'Unione, atteso che nessuno dei Comuni aderenti all'Unione ha "ceduto" propri spazi assunzionali.</p> <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dal presente piano dei fabbisogni di personale e considerato che le stesse sono realizzabili a seguito di cessazioni, dettagliate di seguito, <u>si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nel rendiconto approvato nell'anno 2016 e degli spazi assunzionali concessi ai Comuni dal d.m. 17 marzo 2020.</u></p>

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dalla normativa vigente per le Unioni;
- 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 2023, 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 Comune di Altavilla Vicentina:	€ 1.701.280,17
Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 Comune di Creazzo (al netto delle esternalizzazioni):	€ 1.733.265,50
Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 Comune di Sovizzo:	€ 1.130.695,34
Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 Unione dei Comuni Terre del Retrone (avvio dal 01/01/2016):	€ 0,00
	€ 4.565.241,01
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, Comune di Altavilla Vicentina per l'anno 2023 (già al netto della quota trasferita per il servizio di Polizia Locale):	€ 1.574.999,93
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, Comune di Creazzo per l'anno 2023 (al netto della quota trasferita per il servizio di Polizia Locale):	1.351.640,93
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, Comune di Sovizzo per l'anno 2023(al netto della quota trasferita per il servizio di Polizia Locale):	€ 943.105,05

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, Unione dei Comuni Terre del Retrone per l'anno 2023:	€ 617.894,99
Totale spesa di personale complessiva anno 2023	€ 4.487.640,91
	(inferiore ad € 4.565.241,01)

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 2023, 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, cumulativamente con i comuni di Altavilla Vicentina, Creazzo e Sovizzo.

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, con riferimento al solo personale del settore della Polizia Locale, unico settore che dispone di personale proprio, come da certificazione prot. n. 3002 del 31.08.2023 del Responsabile Servizio Polizia Locale con esito negativo.

Nessuna certificazione si è ritenuto di acquisire dai restanti Responsabili di settore, non disponendo gli stessi di specifica struttura alle dipendenze dell'Unione, ma per il tramite di convenzione di utilizzo di personale di altro Comune aderente all'Unione.

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;

l'Unione dei Comuni Terre del Retrone non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

		<p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2023: n. 1 istruttore amministrativo – Area istruttori, part-time, cessato a seguito di collocamento a riposo con decorrenza 01.01.2023;</p> <p>ANNO 2024: n. 1 Funzionario di polizia locale - Area funzionari ed elevate qualificazioni a seguito di collocamento a riposo.</p> <p>ANNO 2025: nessuna cessazione.</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di programmazione (DUP) da ultimo aggiornato con deliberazione di Consiglio comunale n. 4 del 26.01.2023, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>in relazione alla già intervenuta cessazione di n. 1 istruttore amministrativo a gennaio 2023, si rende necessario avviare sollecitamente la relativa procedura assunzionale, in modo da garantire la possibile assunzione entro la fine del 2023 di un istruttore di polizia locale.</i> - <i>In vista della cessazione di n. 1 funzionario di polizia locale, attualmente incaricato del ruolo di Vice Comandante, in programma i primi mesi del 2024, si rende necessario integrare la dotazione di personale assicurando la continuità del ruolo specifico, possibilmente contestualmente alla cessazione in programma.</i> <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 del 31.08.2023, allegato.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Nessuna modifica.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Rispetto al bisogno illustrato al punto c) della sezione 3.3.2 si precisa che si intende ricorrere a procedura concorsuale pubblica per la copertura di n. 1 posto di istruttore di polizia locale, area degli Istruttori, CCNL 16.11.2022, nel corso del 2024. Tale procedura è da considerare subordinatamente all'esito positivo della</p>

		<p>procedura descritta al successivo punto 3.3.3 lett. d), in relazione alla liberata capacità assunzionale derivante dalla progressione verticale e subordinatamente ad apposita preventiva procedura di mobilità volontaria.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Rispetto al bisogno illustrato al punto c) della sezione 3.3.2 si precisa che si intende avviare apposita procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 per l'assunzione di n. 1 istruttore di polizia locale, area Istruttori CCNL 16.11.2022.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Rispetto al bisogno illustrato al punto c) della sezione 3.3.2 si precisa che è intenzione avviare previa apposita disciplinare da concordare con le parti sindacali, una procedura di progressione verticale in deroga, ai sensi del CCNL 16.11.2022 per la copertura di n. 1 posto di Funzionario di polizia locale, area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni. La procedura dovrebbe consentire dai primi mesi del 2024 la copertura in continuità del posto di Funzionario di polizia locale che rimarrà vacante a seguito di corrispondente cessazione per collocamento a riposo.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: In ordine alla spesa per il lavoro flessibile, si evidenzia che la stessa è costituita come segue: - l'assunzione a tempo determinato e parziale per 12 mesi anno 2023 di n. 3 Responsabili dell'Unione dei Comuni Terre del Retrone. Tale assunzione è da considerare necessaria anche per le annualità successive 2024 e 2025. Nessuna ulteriore forma di lavoro flessibile risulta prevista per il triennio 2023-2025.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non sono previste procedure di stabilizzazione.</p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p>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</p> <p>Si evidenzia che l'Ente assicura la formazione obbligatoria di cui alla L. n. 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento. Nello specifico la formazione in tale materia è stata svolta per il 2023 nel mese di giugno. L'ente assicura nelle periodicità previste, la formazione dei propri dipendenti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008. Viene assicurato annualmente per tutti il corso di tiro a segno, formazione indispensabile per il personale del servizio della polizia locale. E' sempre data, infine, la possibilità di adesione a proposte formative ulteriori presentate da ditte e centri studi con lunga esperienza nel settore della formazione degli enti locali.</p>