

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: <i>TOTALE: n. 4 unità di personale</i> <i>di cui:</i> <i>n. 4 a tempo indeterminato</i> <i>n. 0 a tempo determinato</i> <i>n. 0 a tempo pieno</i> <i>n. 0 a tempo parziale</i> SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO <i>n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo contabile - Area F</i> <i>n. 1 con profilo di Istruttore di Polizia Locale - Area I</i> <i>n. 1 con profilo di Collaborare amministrativo – Area OE</i> <i>n. 1 operatore (cantoniere, seppellitore) – Area O</i>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato <i>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 2024 per la spesa di personale:</i>

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50%
- 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 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 21.104,16 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 191.015,84;

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 2025 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 2018 Euro 169.911,66 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M.
Euro 46.429,16 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 216.340,84
SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 179.781,66

Dato atto che:

- 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 562 della legge 296/2006, 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 come segue:

Valore medio di riferimento dell'anno 2008: Euro 169.911,66

spesa di personale, ai sensi del comma 562 per l'anno 2025: Euro 179.781,66

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto inoltre che non sono previste spese di personale mediante forme di lavoro flessibile.

		a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale <i>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 esito negativo.</i> a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere <i>Atteso che:</i> – <i>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;</i> – <i>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;</i> – <i>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;</i> <i>il Comune di Bordolano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</i> b) stima del trend delle cessazioni: <i>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</i> <i>ANNO 2025: nessuna cessazione prevista</i> <i>ANNO 2026: nessuna cessazione prevista</i> <i>ANNO 2027: nessuna cessazione prevista</i> c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: <i>Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, non si evidenziano elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente.</i> d) certificazioni del Revisore dei conti: <i>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 1 del 15.1.2025</i>
--	--	--

	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: <i>Non è prevista una ridistribuzione del personale.</i> b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: <i>Non sono previste assunzioni mediante procedura concorsuale o utilizzo di graduatorie vigenti</i> c) assunzioni mediante mobilità volontaria: <i>Non sono previste assunzioni mediante mobilità volontaria</i> d) progressioni verticali di carriera: <i>Non sono previste progressioni verticali di carriera</i> e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: <i>Non sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile</i> f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: <i>Non sono previste assunzioni mediante stabilizzazione di personale</i>
	3.3.4 Formazione del personale -	NOTA: 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 a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: <i>formazione informatica e digitale del personale</i> b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: <i>si provvederà alla formazione attraverso il ricorso a soggetti specializzati</i> c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): <i>l'ente favorirà i percorsi formativi individuali attraverso il rilascio di permessi di studio, l'organizzazione dell'orario di lavoro e di presenza in base alle necessità che verranno manifestate</i> d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ <i>riqualificazione e potenziamento delle competenze</i> ▪ <i>livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</i>