Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

<p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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); - <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni); - <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> 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).
--

<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</p> <p>TOTALE: n. 35 unità di personale (di cui un'unità in aspettativa sindacale non retribuita, un'unità in mobilità presso l'INPS, una unità a copertura di un posto vacante servizi sociali e un'unità in sostituzione personale che andrà in quiescenza)</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 35 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 27 a tempo pieno n. 8 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 9 cat. D</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 2 con profilo di Funzionario amministrativo contabile</p>
---	--	---

		<p>n. 2 con profilo di Funzionario tecnico n. 4 con profilo di Funzionario amministrativo n. 1 con profilo di Funzionario assistente sociale</p> <p>n. 17 cat. C <i>così articolate:</i> n. 13 con profilo di Istruttore amministrativo n. 4 con profilo di Istruttore tecnico</p> <p>n. 9 cat. B <i>così articolate:</i> n. 5 con profilo di Operatore esperto amministrativo n. 4 con profilo di Operatore esperto tecnico</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 Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e ss.mm. ed ii., 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 25,38% ▪ 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%; ▪ Il Comune si colloca pertanto al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, per nuove assunzioni a tempo indeterminato, può incrementare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto dell'FCDE fino al raggiungimento del valore soglia; <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 2025 entro la % della tabella 1 pari al 26,90%.</p> <p>Dato atto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con quanto previsto 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;

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 1.411.504,35

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 1.319.792,28
--

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, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 30.375,60
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 30.375,60

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 dichiarazioni (prot. n.ri 751 del 15/01/2025 / n. 881- del 16/01/205 / n. 517 del 13/01/2025 / n. 880 del 17/01/2025) rese dai Responsabili dei servizi e conservate agli atti dell'ufficio personale, 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 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;

si attesta che il Comune di Sandrigo 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, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: n. 1 Operatore esperto amministrativo - Area Operatori Esperti – Settore I
ANNO 2026: n. 1 Operatore esperto amministrativo - Area Operatori Esperti – Settore IV
ANNO 2027: n. 0

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In data 31/12/2024 è cessato n. 1 Funzionario amministrativo – Area Funzionari EQ – Settore I.

Per tale figura si è disposta l'immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto del Settore I, unità già in servizio presso tale settore che era disponibile nella graduatoria del Comune di Quinto Vicentino che ne ha autorizzato l'utilizzo.

Il posto lasciato vacante di Istruttore amministrativo – Area Istruttori – Settore I è stato coperto attraverso pubblico concorso dal 23/12/2024.

Rispetto al piano approvato relativo all'anno 2024 rimane un posto vacante con profilo di

		<p>Istruttore amministrativo – Area Istruttori – Settore II, per il quale si intende scorrere la graduatoria del concorso sopracitato. Per tale figura si ritiene di disporre la sostituzione entro i primi mesi del corrente.</p> <p>Nell’ambito delle figure che andranno a cessare nell’anno 2025, si ritiene necessario:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ sostituire n. 1 Operatore esperto amministrativo - Area Operatori Esperti – Settore I con n. 1 Istruttore amministrativo – Area Istruttori; <p>Nell’ambito delle figure che andranno a cessare nell’anno 2026, si ritiene necessario:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ sostituire n. 1 Operatore esperto amministrativo - Area Operatori Esperti – Settore IV con n. 1 Istruttore amministrativo – Area Istruttori; <p>Per tutte le altre figure rimanenti, si ritiene di disporre la loro immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell’area interessata. Nel caso di mobilità che si verificassero in corso d’anno, la copertura dei posti, se di pari profilo e pari spesa è autorizzata senza dover modificare il presente P.I.A.O.</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. 02 del 29/01/2025;</p> <p>e) informazione soggetti sindacali:</p> <p>Dato atto che della presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata data informazione ai soggetti sindacali come previsto dall’art. 4, comma 5, del CCNL 16/11/2022 come da nota prot. n. 568 del 13/01/2025;</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: <i>La copertura dei posti vacanti potrà avvenire attraverso trasferimento di personale tra Settori.</i></p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: <i>Copertura di tutti i posti vacanti</i></p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: <i>Copertura di tutti i posti vacanti</i></p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: I Responsabili di settore sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell’art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/20210 senza che ciò comporti la necessità di modificare il</p>

		presente PTFP.
	3.3.4 Formazione del personale	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>formazione in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;</i> • <i>formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;</i> • <i>formazione in materia di privacy;</i> • <i>formazione specialistica rivolta nello specifico ai vari settori, privilegiando i temi di particolare rilevanza innovativa</i> • <i>direttiva funzione pubblica formazione obbligatoria Syllabus 40 ore</i> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative: <i>ricorso attraverso soggetti specializzati esterni</i></p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): <i>applicazione della normativa vigente in materia di permessi di studio</i></p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>riqualificazione e potenziamento delle competenze al fine del miglioramento dei servizi da erogare all’utenza e dei risultati della performance;</i> ▪ <i>livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti per dare maggiori competenze all’interno delle varie aree con miglioramento dei risultati della performance.</i>