

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Allegato al P.I.AO 2025/2027

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	Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>1. DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</p> <p>TOTALE: n. 23 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 23 a tempo indeterminato n. _____ a tempo determinato n. 20 a tempo pieno n. 03 a tempo parziale</p> <p>2. SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO E DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE ARE:</p> <p><u>TOTALE n. 03 FUNZIONARI ED EQ</u></p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 01 con profilo contabile - EQ n. 01 con profilo tecnico - EQ n. 01 con profilo Polizia Locale - EQ</p>
--------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p><u>TOTALE n. 17 ISTRUTTORI</u></p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 07 amministrativo di cui part-time n. 2 n. 02 amministrativo contabile n. 05 tecnico n. 03 Agente di Polizia Locale di cui part-time n. 1</p> <p><u>TOTALE n. 03 OPERATORI ESPERTI</u></p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 01 collaboratore tecnico - Condut. macch. Operative n. 01 collaboratore tecnico - Operatore ecologico n. 01 collaboratore Tecnico</p> <p><u>TOTALE n. 0 OPERATORI</u></p> <p><i>nessuna figura in questa area</i></p>
	<p>Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>3. CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:</p> <p>3.1 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 15,23% ▪ 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 entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale teorica, aggiuntiva rispetto alla spesa registrata nel 2023, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027 con riferimento all'annualità 2025, pari a Euro 696.474,27, che porta a individuare una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 1.605.721,90. ▪ A partire dal 01.01.2025, viene meno l'applicazione della Tabella 2, in quanto essa agiva solo fino al 31.12.2024, così come disposto dall'art. 5 del D.M. 17.03.2020.

- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A), pertanto, la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, viene determinata in un importo insuperabile di Euro **1.605.721,90**

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 2023, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.605.721,90 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 1.099.721,94

3.2 CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile;
- 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;

3.3 VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, 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 **974.613,44**

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: EURO **877.870,37**

3.4 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 2025, 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 ZERO

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro ZERO

3.5 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 esito negativo.

3.6 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;

il Comune di MARCARIA non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

4. 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 cessazione prevista a far data dal 01.10.2025 per pensionamento personale in Area Istruttori – Servizio Tributi;

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

5. STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità di dotazione dell'ente:

Nell'anno 2025 si prevede l'assunzione di:

n. 01 figura con profilo ISTRUTTORE, da destinare al Settore Economico-Finanziario, Tributi e servizi alla persona – servizio TRIBUTI, con procedura di mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico, decorrenza presunta da maggio 2025;

n. 01 figura con profilo di ISTRUTTORE – agente di polizia, da destinare al Settore Polizia Locale a tempo pieno ed indeterminato, con procedura di mobilità, scorrimento graduatoria, concorso pubblico con decorrenza presunta dal mese di agosto 2025;

Si provvederà alla copertura di eventuali posti che si rendessero vacanti per cessazione dal servizio o mobilità

Nell'anno 2026: non sono programmate assunzioni nuove se non per sostituzioni del personale che andrà a cessare il rapporto lavorativo;

Nell'anno 2027: non sono programmate assunzioni nuove se non per sostituzioni del personale che andrà a cessare il rapporto lavorativo

	Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse /Strategia di copertura del fabbisogno	<p>6. PROGRESSIONI TRA LE AREE</p> <p>NESSUNA</p> <p>Al momento non vengono programmate progressioni tra le aree, come previste dagli art. 13 e 15, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022.</p> <p>7. ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE</p> <p>NESSUNA</p> <p>Al momento non sono previste attivazioni di lavoro flessibile a tempo determinato</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>8. PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE: Nel triennio considerato non si prevedono procedure di stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 20, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.</p> <p>9. CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:</p> <p>Il revisore del conto ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con verbale n. 3 del 24/02/2025 con 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.</p>
	Formazione del personale	<p>10. FORMAZIONE DEL PERSONALE:</p> <p>Per quanto riguarda la formazione obbligatoria annuale in materia di etica pubblica e comportamento etico, prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento, gli indirizzi e le modalità attuative sono già state individuate all'interno della sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza, del PIAO 2025/2027, che si intendono pienamente confermate, col presente atto. Nel triennio di validità del presente PIAO verrà anche somministrata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, come prevista nell'at. 37, del D. Lgs. 81/2008;</p> <p>L'Ente da atto che la formazione del personale dipendente svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa, indirizzata ai cittadini, utenti e imprese.</p>