

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 31.12.2024
In questa sezione ricostruire la consistenza e l'articolazione della dotazione organica di personale alla data indicata.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31.12.2024

TOTALE: n.36 unità di personale

di cui:

n. 36 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 30 a tempo pieno

n. 4 a tempo parziale

N.1 vacante al 31.12.2024, perfezionato il 13.01.2025

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

1° SETTORE AFFARI GENERALI E SERVIZI AL CITTADINO

ORGANIGRAMMA DEL SETTORE

N.	PROFILO	NOTE
1	Funzionario amministrativo	E.Q
2	Funzionario Amministrativo	
3	Funzionario Assistente Sociale	vacante
4	Istruttore Amministrativo	Part.time 50%
5	Istruttore Amministrativo	

6	Istruttore Amministrativo	
7	Istruttore Amministrativo	
8	Istruttore Amministrativo	
9	Istruttore Amministrativo	
10	Istruttore Amministrativo	
11	Istruttore Amministrativo	
12	Operatore esperto amministrativo	
13	Operatore amministrativo	Part time 50%

2° SETTORE SERVIZI FINANZIARI E PROMOZIONE CULTURALE E TERITORIALE:

ORGANIGRAMMA DEL SETTORE II

N.	PROFILO	NOTE
1	Funzionario Amministrativo	E.Q.
2	Funzionario Amministrativo	
3	Istruttore Amministrativo	
4	Istruttore Amministrativo	
5	Istruttore amministrativo	Part.time 83,66%

3°SETTORE OPERE PUBBLICHE E PATRIMONIO

ORGANIGRAMMA DEL SETTORE III

N.	PROFILO	NOTE
1	Funzionario Tecnico	E.Q
2	Funzionario Tecnico	
3	Funzionario Tecnico	
4	Istruttore tecnico	
5	Istruttore tecnico	
6	Operatore Tecnico Esperto	
7	Operatore Tecnico Esperto	
8	Operatore Tecnico Esperto	
9	Operatore Tecnico Esperto	

4° SETTORE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE – AMBIENTE - SUAP:

ORGANIGRAMMA DEL SETTORE IV

N.	PROFILO	NOTE
1	Funzionario tecnico	E.Q
2	Funzionario tecnico	
3	Funzionario tecnico	
4	Istruttore tecnico	
5	Istruttore Amministrativo	Part-time 50%

CONVENZIONE POLIZIA LOCALE CON UNIONE BASSA OVEST PARMENSE

ORGANIGRAMMA POLIZIA LOCALE - DIPENDENTI IN DOTAZIONE ALL'ENTE

N.	PROFILO	NOTE
1	Istruttore Agente di polizia locale	.
2	Istruttore Agente di polizia locale	
3	Istruttore Agente di polizia locale	
4	Istruttore Agente di Polizia locale	

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

- **capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

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 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 2022 per la spesa di personale:

- Il comune dopo l'approvazione del rendiconto 2023 evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **18,57%**
- 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 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 608.606,45, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 2.087.566,43 • Per l'annualità 2025 non ricorre 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); • 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 <i>Tabella 2</i> del d.m.; • Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato 3.3 A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025 ammonta pertanto conclusivamente a Euro 608.606,45 portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata <i>Tabella 1</i> di cui al d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 2.087.566,43. 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: 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 2025, (come evidenziato nell'allegato 3.3 B) 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 <i>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)</i> come segue:
--	--	--

			Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013): Euro 1.538.768
			spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2025: Euro 1.464.981,00
			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 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto 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 38.000,00 oltre oneri e irap
			Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 20.099,70 oltre oneri e irap
			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 certificazioni dei Responsabili dei servizi 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;
			il Comune di Sissa Trecasali non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.
			stima del trend delle cessazioni:
			Considerato che, sono intervenute le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

		ANNO 2025: nessuna cessazione prevista ANNO 2026: nessuna cessazione prevista ANNO2027 nessuna cessazione • 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 dotazionali dell'ente: <i>Per gli anni 2025 2026 e 2027 si prevede la sostituzione di eventuale di personale cessato con analoghi profili professionali., nei limiti della dotazione finanziaria ed eventuali assunzioni a tempo determinato per eventuali sostituzioni derivanti da maternità aspettative ecc..</i> • certificazioni del Revisore dei conti: 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.
	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>aumento ore di tempo lavoro part-time da 18 a 24 di istruttore Amministrativo assegnato all'ufficio commercio del settore III -Pianificazione territoriale -urbanistica-Suap</i> b) assunzioni mediante procedura mobilità /procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: nessuna assunzione prevista

		c) progressioni verticali di carriera annualità 2025: nessuna prevista d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: <i>annualità 2025: Assunzione mesi 12 di Istruttore tecnico per sostituzione maternità Interpello Provincia di Parma - lavoro interinale – eventuale art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004</i> e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: <i>Nessuna</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