

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 <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).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 18 unità di personale <i>di cui:</i> n. 18 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 17 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO n. 4 Area F <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo affari generali n. 1 con profilo di Funzionario Contabile n. 1 con profilo di Funzionario lavori Pubblici n. 1 con profilo di Funzionario edilizia e urbanistica n. 4 Area I <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore Contabile n. 1 con profilo di Istruttore contabile - tributi n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo servizi tecnici n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo servizi demografici n. 6 Area OE <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Collaboratore amministrativo servizi generali n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo contabile n. 1 con profilo di Collaboratore servizi demografici n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo servizi generali messo n. 1 con profilo di Collaboratore tecnico manutentivo - seppellitore n. 4 Area O <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Operatore servizi sociali n. 1 con profilo di Operatore servizi esterni cantoniere seppellitore n. 2 con profilo di Operatore servizi esterni - netturbino
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	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 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2025: • Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,50%; • Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%; • Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, ricomprendendosi presso gli "enti virtuosi". 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 746.885,32 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 204.407,88 = LIMITE CAPACITÀ ASSUNZIONALE Euro 951.293,20 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 917.258,29 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.

	a.2) 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: <table><tr><td>Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.045.435,86</td></tr><tr><td>spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 917.258,29</td></tr></table>	Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.045.435,86	spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 917.258,29				
	Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.045.435,86						
	spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 917.258,29						
	<table><tr><th colspan="3">SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE</th></tr><tr><td>Anno 2025 € 917.258,29</td><td>Anno 2026 € 917.258,29</td><td>Anno 2027 € 917.258,29</td></tr></table>	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE			Anno 2025 € 917.258,29	Anno 2026 € 917.258,29	Anno 2027 € 917.258,29
	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE						
	Anno 2025 € 917.258,29	Anno 2026 € 917.258,29	Anno 2027 € 917.258,29				
	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 del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue: <table><tr><td>Valore 50% spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 3.330,73</td></tr><tr><td>Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 0,00</td></tr></table>	Valore 50% spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 3.330,73	Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 0,00				
	Valore 50% spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 3.330,73						
	Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 0,00						
	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 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. 26/04/2014, n. 66 convertito nella legge 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/01/2009, n. 2; – l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/08/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; il Comune di Casalbuttano ed Uniti non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.							
a) 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 ANNO 2026: nessuna cessazione prevista ANNO 2027: n. 1 Operatore esperto							
b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: Si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità della dotazione dell'ente: • Nel 2025 viene utilizzato a tempo parziale tramite accordo ex art. 23 CCNL del 16/11/2022 n. 1 Funzionario servizio tecnico area F a far data dal 1° gennaio 2025, escludendo che si possa configurare un autonomo rapporto di lavoro a tempo parziale o un'assunzione. Pertanto, i <i>“limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, non trovano applicazione nei casi in cui, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, gli Enti utilizzano l'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre Amministrazioni locali entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, sostituendosi, in tutto o in parte, all'Ente titolare del rapporto di lavoro sul piano economico, organizzativo e funzionale”</i> (in questo senso Sezione autonomie della Corte Conti con Deliberazione n. 23/SEZAUT/2016/QMIG e Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per il Molise con Deliberazione n. 105/2016/PAR). • Nel 2025 si ritiene di riqualificare personale inquadrato nell'area O Operatore servizi sociali in Operatore esperto servizi sociali Area OE ricorrendo ad una progressione verticale ordinaria. • Nel 2025 si ritiene di prevedere l'assunzione di n. 1 Operatore esperto autista scuolabus cantoniere Area OE.							
c) 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 con verbale n. 40 del 12/02//2025.							
a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: non si evidenzia la necessità di ricorrere a mobilità interna di personale b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Nel 2025 si ritiene di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di Area OE di Operatore esperto autista scuolabus cantoniere Area OE. c) assunzioni mediante mobilità volontaria: non previste							
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno							

	d) progressioni verticali di carriera: - si prevede nel 2025 una progressione verticale ordinaria ai sensi ex art. 52 comma 1 bis del D.LGS N. 165/2001 per il posto di Area O Operatore servizi sociali in area OE Operatore esperto servizi sociali. e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: non previste f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: non previste. g) personale in convenzione A decorrere dal 01/01/2025 l'Amministrazione Comunale si avvale di n. 1 dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari per n. 18 ore settimanali mediante la stipulazione di un accordo ai sensi dell'art. 23 CCNL 16/11/2022 (c.d. scavalco condiviso) da assegnare al settore tecnico. RIEPILOGO DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA DAL 01/01/2025: TOTALE: n. 19 unità di personale di cui: n. 18 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 1 tramite accordo n. 17 a tempo pieno n. 2 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO n. 5 Area F così articolate: n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo affari generali n. 1 con profilo di Funzionario Contabile n. 1 con profilo di Funzionario lavori Pubblici n. 1 con profilo di Funzionario edilizia e urbanistica n. 1 con profilo di Funzionario tecnico (vacante) n. 4 Area I così articolate: n. 1 con profilo di Istruttore Contabile n. 1 con profilo di Istruttore contabile - tributi n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo servizi tecnici n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo servizi demografici n. 8 Area OE così articolate: n. 2 con profilo di Collaboratore amministrativo servizi generali n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo contabile n. 1 con profilo di Collaboratore servizi demografici n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo servizi generali messo n. 1 con profilo di Collaboratore tecnico manutentivo – seppellitore n. 1 con profilo di Operatore servizi esterni – netturbino n. 1 con profilo di Collaboratore servizi sociali (vacante) n. 2 Area O così articolate: n. 1 con profilo di Operatore servizi sociali (ad esaurimento) n. 1 con profilo di Operatore servizi esterni cantoniere seppellitore n. 1 con profilo di Operatore servizi esterni - netturbino
3.3.4 Formazione del personale	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