

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

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

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

- a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- b) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- c) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- e) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale, in attuazione della direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministero per la Pubblica Amministrazione in materia di Formazione dei dipendenti pubblici, pianificando per ogni settore una formazione mirata rispettando il numero di ore di formazione pro-capite previste in 40 ore annue;
- f) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Il Piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Il Comune di Montegaldella ha elaborato il piano delle assunzioni tenendo conto dei seguenti fattori:

- **capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;**
- **cessazioni di personale.**

IL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Ai sensi dell'articolo 91 del Tuel, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, obbligo non modificato dalla riforma contabile dell'armonizzazione.

Il Decreto Crescita n. 34/2019 ha innovato in materia di assunzione degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, nello specifico, che i comuni *“possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei*

fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”.

Per l'attuazione della disposizione, il Decreto Crescita ha previsto un apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina dettata dal citato comma. Il predetto DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 il Comune di Montegaldella deve adeguare la programmazione delle nuove assunzioni, del triennio 2025/2027, e fabbisogno annuale 2025, nel limite dei vincoli massimi di seguito riassunti:

Spesa del personale potenziale massima. Art. 1, comma 557 e seguenti della L.296/2006 (Spesa media del triennio 2011/2013)	€ 301.731,71
Spazio teorico massimo per nuove assunzioni per l'anno 2025 Artt. 4 e 5 del DM 17 marzo 2020	€ 100.924,84

Sulla base del DPCM del 17 marzo 2020, l'Ente prevede quindi – ad invarianza di spesa – il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027:

N. Posti	Categ.	Profilo	Area/Servizio	Modalità di copertura	Anno
					2025 2026 2027
Approvazione convenzione di un dipendente di comune limitrofo, Cat. C o D, per le attività di responsabile dell'Ufficio Tecnico comunale, previa autorizzazione del Comune di appartenenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 30.12.2004 n. 311, con un massimo ore consentite dalla disponibilità di bilancio.					
Approvazione convenzione di un dipendente del Comune limitrofo, Cat. C, per le attività dell'Ufficio Tecnico, previa autorizzazione del Comune di appartenenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 30.12.2004 n. 311, con un massimo di n. 9 (nove) ore settimanali					2025 2026 2027

Approvazione convenzione di un dipendente del Comune limitrofo, Cat. C, per le attività dell'Ufficio Tributi, previa autorizzazione del Comune di appartenenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 30.12.2004 n. 311, con un massimo di n. 5 (cinque) ore settimanali	2025 2026 2027
Approvazione convenzione di un dipendente del Comune limitrofo, Cat. D, per le attività di responsabile dell'Ufficio Ragioneria – Tributi - segreteria, previa autorizzazione del Comune di appartenenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 30.12.2004 n. 311, con un massimo ore consentite dalla disponibilità di bilancio	2025 2026 2027
Assunzione presso l'area tecnica comunale di un funzionario tecnico ex cat. D con attingimento graduatorie concorsuali altri enti locali e/o concorso pubblico per esami	2025
Assunzioni a tempo determinato per sostituzione personale assente per esigenze legate alle consultazioni elettorali o altre esigenze straordinarie	2025 2026 2027

Sono consentite, altresì, eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile, mediante il ricorso ad assunzioni a tempo determinato, alla somministrazione di lavoro a tempo determinato nonché alle collaborazioni ex art.53 del D. Lgs 165/2001 e alle altre forme di lavoro flessibile, previa copertura di bilancio e nei limiti dei vincoli previsti per tali tipologie di assunzioni o utilizzo di personale

Nel triennio 2025/2027 è intenzione dell'Amministrazione garantire una dotazione organica adeguata alle esigenze dei servizi ed attuare politiche di selezione, formazione e valorizzazione delle risorse umane finalizzate al continuo miglioramento delle performance.