

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025/2027

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 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);
- 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 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE: n. **9 unità di personale**

di cui:

n. 8 a tempo indeterminato;

n.1 a tempo determinato – n. 1 art. 110, comma 1 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m. in convenzione con il comune di Spirano

n. 7 a tempo pieno;

n. 2 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 2 cat. D (Funzionari ed Elevata Qualificazione)

così articolate:

n.1 con profilo di Istruttore direttivo contabile

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo di cui n. 1 art. 110, comma 1 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i) in convenzione con il comune di Spirano

n. 0 con profilo di Istruttore direttivo tecnico

n. 7 cat. C (Istruttori)

così articolate:

n. 4 con profilo di Istruttore amministrativo
n. 2 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 1 cat. B (Operatori esperti)

così articolate:

n.1 collaboratore amministrativo

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

In questa sezione:

- *si inquadrano normativamente i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);*
- *si evidenziano le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);*
- *si richiamano la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d).*

a) 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 , 2021 e 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:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **22.29%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **27.60%** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **31.60%**.
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia C, 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 2023/2025**, con riferimento all'annualità 2024, di Euro **103.248,37** (29% della spesa di personale registrata nel 2018 - come da Tabella 2), con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro **447.409,61**;

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 **344.161,24 €** + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro **0** = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **447.409,61** ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 euro **439.944,00**

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.

○ **verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale.**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, 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 [anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dall' art. 7, comma 1 del D.M. 17/03/2020 a favore dei comuni "virtuosi"] come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro € 484.995,22

Spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2025: Euro 439.944,00

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 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 € 29.816,64.

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 21.973,92

verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale all'interno del PIAO 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 dei bilanci di previsione e dei rendiconti 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 Arzago d'Adda non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

○ 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: nessuna cessazione prevista

Anno 2026: previsione della cessazione della categoria D in convenzione a tempo parziale alla segreteria, a cavallo anno.

Anno 2027: nessuna cessazione prevista

○ stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Per l'anno 2025 si prevede:

- Copertura di n. 1 posto a tempo pieno/parziale e indeterminato, decorrenza maggio 2025 di Funzionario Amministrativo (Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - ex categoria D), da assegnare all'Area Affari Generali o all'area Tecnica
- qualora non si riesca a procedere con l'assunzione di un funzionario amministrativo questo sarà sostituito con l'assunzione di un istruttore amministrativo.
- Progressione verticale Istruttore direttivo dell'area amministrativa/ affari generali procedura ai

	sensi dell'Art.13 comma 6 CCNL; • Assunzione di un Elevata qualificazione nel settore polizia locale con contratto di 557, a tempo determinato per 6 ore alla settimana con posizione organizzativa con decorrenza marzo 2025 • Assunzione a tempo parziale di 18 ore Art. 110 in convenzione con il comune di Spirano di un Funzionario area Amministrativa (ex cat d); in conclusione l'assunzione potrà riguardare o un funzionario o un istruttore, viene privilegiata la posizione per l'area amministrazione generale, qualora non andasse a buon fine la procedura concorsuale, utilizzando le risorse che eventualmente rimarranno libere si procedere con la copertura della posizione all'UTC. DATO d) 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

In questa sezione sono definite le scelte di copertura del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera (nei limiti imposti dalla normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità etc.).

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Non si prevedono procedure di mobilità interna.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

- Copertura di n. 1 posto a tempo pieno/parziale e indeterminato, decorrenza maggio 2025 di Funzionario Amministrativo (Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - ex categoria D), da assegnare all'Area Affari Generali o all'area Tecnica
- qualora non si riesca a procedere con l'assunzione di un funzionario amministrativo questo sarà sostituito con l'assunzione di un istruttore amministrativo.
- Progressione verticale Istruttore direttivo dell'area amministrativa/ affari generali procedura ai sensi dell'Art. 13 comma 6 CCNL;
- Assunzione di un Elevata qualificazione nel settore polizia locale con contratto di 557, a tempo determinato per 6 ore alla settimana con posizione organizzativa con decorrenza marzo 2025
- Assunzione a tempo parziale di 18 ore Art. 110 in convenzione con il comune di Spirano di un Funzionario area Amministrativa (ex cat d);

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Non si prevedono procedure di mobilità se non in caso in cui la procedura di cui al punto precedente non andasse a buon fine;

d) progressioni verticali di carriera:

è possibile prevedere il passaggio di n. 1 dipendente di cat. C alla categoria D1 (rif. Punto 2. Lett.b) se si verificano le condizioni per l'area amministrazione generale/ segreteria/affari generali

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: N/A.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non si prevedono assunzioni mediante procedure di stabilizzazione di personale.

3.3.4 Formazione del personale <i>In questa sezione definire le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende mettere in campo nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:</i> - Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001; - Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54-56 Ccnl 16/11/2022); - Legge 190/2012, art. 1, comma 5, lettera b; comma 9, lettera b; comma 11, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento (art. 15, comma 5, DPR 62/2013); - Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.; - Regolamento (UE) 679/2016, art. 32; - D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).	a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Si fa rinvio allo specifico documento allegato a presente PIAO b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: Come sopra c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Come sopra d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti Si fa rinvio allo specifico documento allegato al presente PIAO
---	---

		e) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: Come sopra f) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Come sopra g) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti Si fa rinvio allo specifico documento allegato al presente PIAO
--	--	--