Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO);
- 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);
- (per i comuni) articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- (per i comuni) d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, in data 08/05/2018 e integrazioni successive;
- in data 02/08/2022 (individuazione per tutte le pubbliche amministrazioni di una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima");
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale);
- articolo 30 del d.lgs. 165/2001 (obbligo di esperire le procedure di mobilità volontaria/passaggio diretto tra amministrazioni prima di indire un pubblico concorso);
- art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11;
- comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (la spesa complessiva per rapporti di lavoro flessibile non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009)

3.3 Piano triennale dei fabbisogni personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>DOTAZIONE ORGANICA PREVISIONALE COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 20 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i> n. <u>19</u> a tempo indeterminato in servizio con le tipologie sotto indicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. <u>13</u> a tempo pieno • n. <u>6</u> a tempo parziale <p>È, inoltre, attualmente in forza a tempo determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nr. 1 dipendente in somministrazione – part time (istruttore servizio programmazione e controllo) <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>nessun Dirigente</p> <p>n. 6 Funzionari di EQ di cui 1 contabile, 1 tecnico, 3 amministrativi e 1 assistente sociale</p> <p>n. 11 Istruttori di cui 7 amministrativi e 4 tecnici</p> <p>n. 3 Operatori esperti di cui 1 tecnico</p> <p>I nuovi profili professionali, attribuiti al personale dipendente a seguito del CCNL 2019_2021, sono stati approvati con determinazione comunale nr. 115 del 15 aprile 2023 nel rispetto dei termini contrattuali previsti.</p>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> ▪ capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Si dà atto 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, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento per le entrate ai rendiconti degli anni 2022, 2023 e 2024, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e la spesa di personale prevista per l'anno 2024 (ultimo rendiconto approvato) e si riscontra che il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate come sopra definite pari al 22,48% secondo il calcolo che segue: (1.199.232,76 % di 5.435.064,49)</p>

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 € 235.627,44, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di € 1.434.860,20.

In base al D.M. 17.03.2020 dal 2025 non è più possibile l'utilizzo dei resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 pari ad € 16.488,50, per i quali l'ente non ha comunque mai riscontrato interesse ad optare per la relativa utilizzazione.

In ogni caso, includendo le assunzioni previste dalla presente documentazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 in quanto la spesa complessiva, pari ad € 1.282.111,14 risulta entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali effettivi concessi dal d.m. 17 marzo 2020 pari ad € 1.434.860,20.

Come evidenziato dal prospetto di calcolo utilizzato per determinare la presente sezione, la previsione di capacità assunzionale aggiuntiva, ipotetica, complessiva del Comune di Boretto per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a € 235.627,44 portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo di € 1.434.860,20.

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, potranno essere 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, 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 1.342.983,44
--

Previsione spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 1.282.111,14
--

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile (allegato c)

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025 e successivi, 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: €	111.609,01	
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: €	20.000,00	
(sostituzioni personale assente)		
Quote per assunzioni lavoro flessibili cedibili	non determinate valutabile su richiesta	
Quota residua disponibile	€ 91.609,01	

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

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. 26/4/2014, 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;

si attesta che il Comune di Boretto 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: nr. 1 operatore esparto che non verrà sostituito

ANNO 2026: nr. 1 istruttore amministrativo per pensionamento che verrà sostituito alternativamente con: Mobilità fra enti; utilizzo di graduatoria valida formata da altro ente; convenzione con altro ente; concorso pubblico.

ANNO 2027: nessuna cessazione

▪ **stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Viste le richieste presentate dai competenti responsabili in ordine al fabbisogno di personale per l'anno 2025 si evidenzia:

Servizio Programmazione e controllo:

- necessità di prorogare la somministrazione di nr. 1 istruttore contabile part time fino alla scadenza del termine massimo consentito e successivamente

	<p>formazione di una graduatoria per nuova assunzione a tempo determinato o indeterminato.</p> <p>Servizio Territorio e patrimonio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ copertura del 4° posto di istruttore tecnico con trasferimento interno dai Servizi generali alla persona. <p>Servizi Generali alla persona:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ reclutamento, nel corso del 2026, di un Istruttore amministrativo in sostituzione del dipendente in cessazione per pensionamento, alternativamente con: Mobilità fra enti; utilizzo di graduatoria valida formata da altro ente; convenzione con altro ente; concorso pubblico. ▪ certificazioni dell'organo di revisione: <p>La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale, da intendersi riferita in proposito al triennio 2025_2027, è stata sottoposta all'organo di revisione 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 unitamente alla documentazione inerente il bilancio di previsione e quanto in essa contenuto sarà attuabile solo ad avvenuta ulteriore certificazione dell'organo stesso ove prevista, salvo che per le azioni che non comportino effettivi aumenti di spesa.</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione e dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi: È previsto il passaggio di 1 istruttore dai Servizi Generali alla persona al Servizio Territorio e Patrimonio.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la presente modalità di assunzione potrà essere valutata ed utilizzata in caso di opportunità per tutti i procedimenti assunzionali previsti, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, procedura concorsuale pubblica, salvo deroghe di legge. <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: può essere utilizzata la presente forma di assunzione a discrezione del Responsabile del servizio competente, sia in via prioritaria che in alternativa ad altre procedure assunzionali.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Non si prevede il ricorso a questa fattispecie nel triennio considerato.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al momento possono essere utilizzate, alternativamente, tutte le forme assunzionali previste per il personale a tempo determinato a temporanea copertura di assenze prolungate o per definitiva cessazione nel rispetto dei limiti di legge. • <i>I responsabili di servizio sono autorizzati alla sostituzione di personale cessato in corso d'anno o comunque assente per periodi prolungati, non ancora previste nel presente PTFP, tenuto conto del fabbisogno qui approvato fatto obbligo di verificare prima dell'assunzione il rispetto delle limitazioni in materia di personale e la verifica delle relative facoltà assunzionali.</i> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non ricorre la fattispecie per il ricorso all'istituto della stabilizzazione di personale nel triennio di riferimento del presente piano.</p>