

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 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, 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 31/12/2022:

TOTALE: n. 22 unità di personale

di cui:

- n. 21 a tempo indeterminato
- n. 1 a tempo determinato
- n. 17 a tempo pieno
- n. 5 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 4 cat. D

così articolate:

- n. 1 con profilo di Funzionario contabile
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo
- n. 1 con profilo di Assistente sociale

n. 13 cat. C

così articolate:

- n. 5 con profilo di Istruttore amministrativo
- n. 2 con profilo di Istruttore tecnico geometra
- n. 1 con profilo di Istruttore tecnico
- n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo contabile
- n. 2 con profilo di Istruttore di vigilanza – Agente di P.M.
- n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo bibliotecario

		<p>n. 5 cat. B <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo contabile n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo – Messo comunale n. 1 con profilo di Esecutore tecnico</p> <p><i>N.B.: Il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, entrerà in vigore la nuova declinazione della dotazione organica dalle categorie (A, B, C, D) alle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) in base ai nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.</i></p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>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 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 18,65% ▪ 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 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 10.051,69, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 202.767,88; ▪ Ricorre però 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, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 8.448,66 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 844.866,15 un incremento, pari al 25%, per Euro 211.216,54); ▪ il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 per Euro 9.321,61, 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.; ▪ La capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 18.500,35, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di

personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.056.082,69

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 2023 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 844.866,15 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 211.216,54 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.056.082,69 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 974.718,85

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 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 dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo, come segue:*

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 877.498,73

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 858.760,06
--

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 49.711,49
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 25.868,90

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 dichiarazione dei Responsabili di Area in data 24/01/2023, 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 Almenno San Bartolomeo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) 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 2023: cessazione per mobilità esterna di n. 1 Collaboratore amministrativo - cat. B3 - Area I Servizi Tecnici e Patrimoniali

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

N.B.: Il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, entrerà in vigore la nuova declinazione della dotazione organica dalle categorie (A, B, C, D) alle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) in base ai nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In relazione alla richiesta di mobilità esterna da parte di un collaboratore amministrativo in servizio presso l'Area 1 ed agli interventi previsti in attuazione del PNRR (Piano Nazionale Resistenza e

		<p>Resilienza), si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>nell'anno 2023, si prevede la trasformazione del posto di Collaboratore amministrativo – Cat. B3 a tempo pieno presso l'Area 1 Servizi Tecnici e Patrimoniali in Istruttore tecnico Cat. C1 part time e la conseguente assunzione;</i> - <i>nell'anno 2023, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici (tempo determinato), si prevede l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico Cat. C part time da assegnare all'Area 1 Servizi Tecnici e Patrimoniali.</i> <p>A seguito di richiesta da parte di un Collaboratore amministrativo contabile, si prevede la trasformazione del rapporto di lavoro, originariamente previsto a tempo pieno e successivamente trasformato in part time, da part time 28 ore a tempo pieno 36 ore settimanali.</p> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>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. 2 del 30/01/2023.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Nel triennio considerato non sono previste procedure di mobilità interna.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: si procede alla copertura del nuovo posto di Istruttore tecnico – Cat. C1 – part. time – presso l'Area 1 Servizi Tecnici e Patrimoniali attraverso lo scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica dell'ente in corso di validità.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Nel triennio considerato non sono previste assunzioni tramite procedura di mobilità volontaria.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Le procedure di progressione verticale di carriera verranno definite in sede di applicazione dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019/2021.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici (tempo determinato), si prevede l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico Cat. C part time da assegnare all'Area 1 Servizi Tecnici e Patrimoniali mediante procedura selettiva pubblica (concorso).</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Nel triennio considerato non sono previste procedure di stabilizzazione del personale.</p>

	3.3.4 Formazione del personale	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none">a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Specifica formazione sugli applicativi in dotazione dell'ente Formazione obbligatoriab) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: Ricorso a formatori esterni (associazioni e soggetti specializzati)c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Ricorso a permessi di studio (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia)d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:<ul style="list-style-type: none">▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendentiAccrescimento della professionalità dei dipendenti con riflessi sulla qualità dei servizi erogati all'utenza.
--	--------------------------------	---