

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023-2024-2025

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);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* 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 31/12/2022: TOTALE: n. 40 unità di personale <i>di cui:</i> n. 38 a tempo indeterminato n. 02 a tempo determinato n. 37 a tempo pieno n. 03 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 14 cat. D <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Funzionario n. 1 con profilo di Funzionario Polizia Locale n. 6 con profilo di Istruttore Direttivo n. 4 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico
--	---	---

		<p>n. 1 con profilo di Assistente Sociale</p> <p>n. 17 cat. C <i>così articolate:</i></p> <p>n. 8 con profilo di Istruttore amministrativo n. 3 con profilo di Istruttore tecnico n. 6 con profilo di Agente di Polizia Locale</p> <p>n. 9 cat. B <i>così articolate:</i></p> <p>n. 2 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 4 con profilo di Esecutore Tecnico Specializzato n. 2 con profilo di Esecutore Amministrativo n. 1 con profilo di Cuoca</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 17,29% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%; <p>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.</p> <p>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</p>

ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.498.133,32 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 314.608,00 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.812.741,32 \geq SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.504.874,68

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 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 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro € 1.519.639,55

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro € 1.504.874,68
--

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 € 108.907,10

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 41.017,27

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

Non ci sono 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, come da Verbale della Conferenza dei Responsabili di settore n. 1 del 16.01.2023, 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;

Si attesta che il Comune di Monteprandone 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: n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D - IV Settore Urbanistica Ambiente
Attività Produttive (28.2.2023)
n. 1 Esecutore Tecnico Specializzato cat. – B - II Settore LL.PP. Tecnico
Manutentivo(30.11.2023)

ANNO 2024: n. 1 Istruttore Tecnico cat. C - II Settore LL.PP. Tecnico Manutentivo (01.5.2024)

n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D - II Settore LL.PP. Tecnico Manutentivo (30.11.2024)

ANNO 2025: n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D – I Settore Amministrativo AA.GG. Politiche Sociali – Servizi Demografici (01.04.2025)

N.B. Si precisa che in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il 1.4.2023 (primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021), si procederà alla sostituzione - nella declinazione della dotazione organica alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

La programmazione dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato viene effettuata su base triennale con scorrimento annuale e sulla base delle esigenze legate alle cessazioni.

Nell'anno 2023:

1. Si è proceduto all'immediata sostituzione dal 1 gennaio 2023 con unità di pari categoria e profilo, del n.1 Agente di Polizia Locale cessato il 31.12.2022, mediante utilizzo graduatoria di altri Enti.
2. Si ritiene di non sostituire il Funzionario Categoria D3 del Settore IV che cessa per quiescenza il 28.2.23, in quanto si era già proceduto all'assunzione di un profilo simile nel 2022, mediante procedura concorsuale, per consentire l'affiancamento.
3. Si ritiene di disporre la sostituzione con unità di pari categoria dell'Esecutore Tecnico Specializzato categoria B3 a supporto del II Settore, in quiescenza dal 30.11.2023, mediante mobilità/utilizzo di graduatorie e in subordine concorso.
4. Si ritiene di disporre l'attivazione di una progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, a copertura di un posto Istruttore Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato presso il I Settore Amministrativo Affari Generali Politiche Sociali, con decorrenza 01.7.2023.
5. Si è proceduto con decorrenza 01.01.2023 alla ricollocazione del dipendente con il profilo di Cuoca all'interno del 1^ Settore Servizi Sociali e modifica del profilo professionale in Collaboratore Amministrativo Categoria B3, a seguito dell'esternalizzazione dell'appalto mense scolastiche di Borgo da Monte, disposta

con DGC n.86 del 28.07.2022.

6. Si prosegue con la procedura avviata nel 2022 in merito all'assunzione di n.1 Specialista ei rapporti coi media Giornalista Pubblico – cat. D mediante utilizzo di graduatorie di altri enti.

Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato, nell'anno 2023 verranno valutate le possibilità assunzionali previste nell'ambito della normativa di cui al PNRR (art.1 del DL.80/2021, art.31bis del DL. 152/2021) nei limiti delle suddette risorse.

Nell'anno **2024**:

1. Si ritiene di disporre la sostituzione con una unità di pari categoria del n. 1 Istruttore Amministrativo categoria C presso il II Settore LL.PP. -Tecnico Manutentivo, in quiescenza dal 01.05.2024, mediante procedura concorsuale, previa verifica utilizzo vigente graduatoria profilo Istruttore Tecnico (scadenza 03.08.2024) e mobilità/utilizzo altre graduatorie.
2. Si ritiene di disporre la sostituzione con una unità di pari categoria del n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico presso il II Settore LL.PP. -Tecnico Manutentivo, in quiescenza dal 30.11.2024, mediante procedura concorsuale, previa mobilità/utilizzo altre graduatorie e comunque con decorrenza 1.1.2025.
3. Si ritiene di trasformare da tempo parziale 24h a tempo pieno il contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato dell'Assistente Sociale categoria D, con decorrenza 01.01.2024.

Nell'anno **2025**:

1. Si ritiene di disporre la sostituzione con una unità di pari categoria, del n. 1 Istruttore Direttivo categoria D presso il I Settore Amministrativo Affari Generali Politiche Sociali – Servizi Demografici in quiescenza dal 01.4.2025, mediante procedura concorsuale, previa valutazione di mobilità e dell'esistenza di graduatorie vigenti e comunque con decorrenza 1.1.2025.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta 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. 4 del 02.02.2023;
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>Non sono previste coperture di fabbisogno attraverso processi di mobilità interna. Si è solo proceduto alla modifica del profilo professionale dell'ex cuoca, come sopra illustrato.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Si richiama quanto specificato al punto c) della precedente sezione 3.3.2 ove sono state specificatamente indicate le modalità previste per la copertura dei posti.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>Si richiama quanto specificato al punto c) della precedente sezione 3.3.2 ove sono state specificatamente indicate le modalità previste per la copertura dei posti.</p> <p>Nonostante infatti non sussista l'obbligo della procedura di mobilità volontaria negli anni 2023 e 2024 si procederà con le relative valutazioni.</p> <p>Per l'annualità 2025 in virtù dell'obbligatorietà dell'attivazione della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs 30.03.2001 n. 165 è prevista la copertura del posto vacante di un Istruttore Direttivo categoria D a tempo pieno, previo esperimento della suddetta procedura.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>Richiamato il precedente atto di programmazione del personale, che aveva previsto la copertura di n.2 posizioni disponibili di categoria C, di cui il 50% mediante accesso dall'esterno (effettuata con l'assunzione di un Agente di Polizia Locale) e il restante 50% mediante l'attivazione di una progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, a copertura di un posto Istruttore Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato presso il I Settore Amministrativo Affari Generali Politiche Sociali presso i Servizi Sociali, in quanto la tipologia dei servizi richiesti all'ente in tale materia necessita sempre più di una qualificazione maggiore, con riferimento sia ai rapporti con l'utenza che a quelli con gli altri enti (vedi database, portali, statistiche ecc.) per il suddetto ruolo assume particolare rilievo l'esperienza già acquisita e la conoscenza sia del territorio che dei suddetti strumenti informativi, si ritiene di confermare tale seconda procedura con decorrenza 1.7.2023.</p> <p>Ci si riserva di valutare altre possibilità nel triennio.</p>

		<p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Atteso che il Comune di Monteprandone è titolare di interventi finanziati dal PNNR e che il Comune di Monteprandone non dispone delle risorse umane e professionali sufficienti a garantire l'attuazione dei vari progetti</p> <p>Dato atto che il comma 1 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 dispone, tra l'altro, che “le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto”.</p> <p>Richiamata la circolare del Ministero dell'Economia e Finanza n. 4 del 18.01.2022 che stabilisce le condizioni per il riconoscimento nell'ambito dei fondi assegnati del PNNR per le spese di personale sostenute dagli enti titolari di interventi per il reclutamento di personale.</p> <p>Si valuteranno le possibilità previste dalla suddetta normativa compatibilmente con le disponibilità dei singoli progetti e dei rispettivi quadri economici.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>Non sono previsti processi di stabilizzazione di personale.</p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>La programmazione e la gestione delle attività formative tengono conto delle numerose disposizioni normative per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.</p> <p>La formazione e l'aggiornamento del personale privilegerà obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - transizione digitale della PA per diffondere una visione comune sui temi della Cittadinanza digitale, dell'eGovernment e dell'Open government. - diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici; - prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito; - Anticorruzione e trasparenza e Privacy; - codice di comportamento dei dipendenti pubblici; - Codice contratti pubblici - formazione obbligatoria dipendenti per i quali per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o iscrizione

albi o albi speciali;

- specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

L'Ente, promuove direttamente, anche attraverso **l'utilizzo di professionalità interne**, o tramite enti convenzionati o istituzioni od agenzie preposte, le forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il **personale neoassunto**; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di **tutor**, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di **riqualificazione professionale**, per il personale già in servizio che, a seguito di **mobilità interna** sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

In applicazione della normativa vigente in materia di diritto allo studio (art. 46 e 47 CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022) l'Ente favorisce percorsi di studio e specializzazione. Attraverso apposito avviso interno rivolto a tutto il personale l'Ente rende noto le agevolazioni delle agevolazioni spettanti ai lavoratori studenti quali permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e congedi per la formazione.

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

Premesso che la formazione del personale rappresenta lo strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla collettività. Gli interventi formativi si propongono di:

- trasmettere idonee competenze ed aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali e professionali;

		<ul style="list-style-type: none">- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale in coerenza con la posizioni di lavoro ricoperta;- arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione.
--	--	--