

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 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).

<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</p> <p>TOTALE: n. 15 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i> n. 15 a tempo indeterminato n. 15 a tempo pieno</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 1 cat. D <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di <i>Istruttore direttivo contabile</i></p> <p>n. 8 cat. C <i>così articolate:</i> n. 6 con profilo di <i>Istruttore amministrativo</i> n. 1 con profilo di <i>Istruttore tecnico</i> n. 1 con profilo di <i>Istruttore informatico</i></p> <p>n. 6 cat. B <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di <i>Collaboratore amm.vo</i> n. 3 con profilo di <i>Operaio specializzato</i> n. 1 con profilo di <i>Esecutore amministrativo</i></p>
---	--	---

	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>n. 1 con profilo di <i>Operatore socio-assistenziale</i></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 16,83% ▪ 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 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 2022/2024, con riferimento all'annualità 2022, di Euro 387.741,96, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 993.513,76; ▪ 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 802.609,05 (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 627.038,32 un incremento, pari al 28%, per Euro 175.570,73); ▪ il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, nella misura di € <u>38.185,91</u>, 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 Tabella 2 del d.m.; ▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 181.841,11, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, e fino all'approvazione del nuovo consuntivo, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro <u>808.879,42</u>. <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 ricostruiti, nei seguenti valori:</p>
--	--	--

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 627.038,32 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 181.841,11 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 808.879,42 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 615.102,71

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 700.276
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 615.102,71
--

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 19.850

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Nessuna previsione

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 dichiarazioni dei vari responsabili dei servizi, 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 Berceto 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: nessuna cessazione prevista

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

- assunzione di un istruttore direttivo tecnico, Cat D, da destinare al Servizio tecnico-manutentivo come già indicato nella deliberazione di Giunta comunale n. 105 del 20-10-2021 – ancora da completare;
- Istituzione di una posizione di cat. D presso il servizio Demografico-Assistenziale con la contestuale soppressione di una posizione di cat. C al fine di poter affidare un incarico di responsabilità di servizio attraverso una procedura di progressione di carriera verticale ex art. 52, comma 1-bis D. lgs 165/2001 – come già indicato nella deliberazione di Giunta comunale n. 105 del 20-10-2021 - ancora da completare
- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici elencati nel Dup in vigore, i vari responsabili di servizio hanno evidenziato delle novità nel fabbisogno di personale al fine di potenziare le dotazioni organiche dei vari uffici per migliorare la gestione delle varie attività, in merito alle quali al momento non si può dare corso in quanto non ricomprese nelle disponibilità finanziarie del bilancio di previsione 2023-2025, ma che comunque verranno sempre riconsiderate ad ogni aggiornamento del Fabbisogno della presente sottosezione.

		<p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale non 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, in quanto le determinazioni in questa sezione contenute, non si discostano affatto da quanto riportato nella deliberazione di Giunta n. 105 del 20-10-2021 sulla quale il Revisore allora in carica aveva già rilasciato il parere positivo con Verbale n. 14 del 30-11-2021, nonché di quello rilasciato dal nuovo Revisore sull'aggiornamento con verbale n. 12 del 20-09-2022.</p> <p><i>E' bene precisare anche che le risorse finanziarie per far fronte alle due operazioni sopra descritte erano già incluse nella programmazione 2023-2025 sulla quale il Revisore in carica aveva già espresso il proprio parere favorevole con verbale n 21 del 19-12-2022.</i></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: Nessuna</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: A specifica del primo punto della lettera C) sopra elencato, si comunica che la procedura di interpello imbastita con la Provincia di Parma nel febbraio 2023 non è andata a buon fine e quindi, sempre in linea con quanto già deliberato con atto n. 105 del 20-10-2021, si darà corso alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. D, con profilo di Istruttore direttivo tecnico, da assegnare al Servizio Tecnico-Manutenzioni, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia ancora disponibile, di procedura concorsuale pubblica.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Nessuna</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: A specifica del secondo punto della lettera C sopra elencato, si evidenzia che la procedura sta' avanzando e che dovrebbe concludersi entro il mese di aprile 2023.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Nessuna</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Nessuna</p> <p>g) eventuali altre fattispecie: Nessuna</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>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>