

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 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	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</p> <p>TOTALE: n.05... unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n.5.... a tempo indeterminato</p> <p>n.=... a tempo determinato</p> <p>n.3..... a tempo pieno</p> <p>n.2..... a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n.1..... cat. D</p> <p><i>così articolati:</i></p> <p>n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Contabile</p> <p>n.2..... cat. C</p> <p><i>così articolati:</i></p> <p>n. ...1.... con profilo di Istruttore Amministrativo</p> <p>n. con profilo di Istruttore Tecnico</p> <p>n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale</p> <p>n.2..... cat. B</p> <p><i>così articolati:</i></p> <p>n.1.... con profilo di Collaboratore Amministrativo</p>
--	---	---

		<p>n. cat. A <i>così articolati:</i> n. ...1..... con profilo di Operatore generico o similare</p> <p><i>In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, si dà atto che occorrerà sostituire - 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.</i></p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p>-</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. n. 34/2019 convertito in legge n. 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 al20,26 % ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al.....29,50..... e quella prevista in Tabella 3 è pari al.....33,50.....; ▪ 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...67.973,52. con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro...84.434,77; ▪ il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, 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 alternativi, 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 €67.973,52. <p>CONTEGGIO SPESA PERSONALE DPCM_FP_17.03.2020</p> <p>ENTRATE</p> <p>Rendiconto 2019 euro 884.334,24 Rendiconto 2020 euro 996.190,25 Rendiconto 2021 euro 877.607,02 Totale entrate 2019/2021 euro 2.758.132,21/3 = 919.377,40 media triennio F.C.D.E. iscritto in bilancio euro 5.368,00 Spese al netto del FCDE iscritto in bilancio 914.009,40</p> <p>Calcolo virtuosità Prima soglia 29,50% Seconda soglia 33,50%</p>

Spese personale ultimo rendiconto approvato 2021 185.168,00
 Rapporto spesa/entrate 185.168,00/914.008,40 = 20,26%
 Incremento ipotetico massimo spesa tabella 1 "29,50%" = 914.009,40*29,50/100 – 185.168,00 = 84.464,77

Spesa di personale 2018 199.922,12
Incremento ipotetico massimo spesa tabella 2 "34%" = 199.922,12*34/100= 67.973,52

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 sopra ricostruiti.

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;
- considerato che il margine di spesa per l'assunzione di personale, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del previsto programma di reclutamento senza superare il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, ai sensi e nel rispetto della normativa vigente; al riguardo, si riporta il quadro riassuntivo di competenza delle entrate come delineato dal DUP per il triennio 2023-2025, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 30.12.2022.

ENTRATE	PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE			% scostamento della col. 4 rispetto alla col. 3
	2023 (previsioni)	2024 (previsioni)	2025 (previsioni)	
	4	5	6	7
Tributarie	523.649,00	527.965,00	533.041,00	
Contributi e trasferimenti correnti	101.095,00	29.780,00	29.780,00	
Extratributarie	258.159,00	258.159,00	258.159,00	
TOTALE ENTRATE CORRENTI	882.903,00	815.904,00	820.980,00	
Proventi oneri di urbanizzazione destinati a spese correnti	0,00	0,00	0,00	0,000
Avanzo di amministrazione applicato per spese correnti	0,00			
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti		0,00	0,00	
TOTALE ENTRATE UTILIZZATE PER SPESE CORRENTI E RIMBORSO PRESTITI (A)	882.903,00	815.904,00	820.980,00	
alien. e traf. c/capitale (al netto degli oneri di	245.347,00	55.000,00	5.000,00	

urbanizzazione per spese correnti)				
- di cui proventi oneri di urbanizzazione destinati a investimenti	5.000,00	5.00,00	5.000,00	0,000
Accensione mutui passivi	0,00	0,00	0,00	0,000
Altre accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00	0,000
Avanzo di amministrazione applicato per finanziamento di investimenti	0,00			
Fondo pluriennale vincolato per spese conto capitale	0,00	0,00	0,00	00
TOTALE ENTRATE C/CAPITALE DESTINATI A INVESTIMENTI (B)	245.347,00	55.000,00	5.000,00	
Riscossione crediti	0,00	0,00	0,00	0,000
Anticipazioni di cassa	219.402,00	0,00	0,00	0,000
TOTALE MOVIMENTO FONDI (C)	219.402,00	0,00	0,00	0,000
TOTALE GENERALE (A+B+C)	1.347.652,00	870.904,00	825.980,00	

- 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 n. 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: Euro202.516,53 (al lordo dell'Irap)

spesa di personale prevista, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023:

Previsioni	2023
Spese per il personale dipendente	204,497,00
I.R.A.P.	13.760,00
Spese per il personale in comando	0,00
Incarichi professionali art.110 comma 1-2 TUEL	0,00
Buoni pasto	1.200,00
Altre spese per il personale	10.500,00
TOTALE GLOBALE SPESE PERSONALE	229.957,00
Descrizione deduzione	Previsioni 2023

Rimborsi ricevuti per personale in convenzione e comandato ad altre amministrazioni: convenzione per il servizio di Polizia Locale; convenzione per il servizio di Segretario Comunale	00
Spese per assunzione di lavoratori categorie protette	
Spese per i rinnovi contrattuali	1.500,00
TOTALE DEDUZIONI SPESE PERSONALE	1.500,00
TOTALE NETTO SPESE PERSONALE	228.457,00

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 €==.....
Spesa massima prevista per lavoro flessibile per l'anno 2023: €.....==.....

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 documentazione di gennaio 2023 e conservata in atti dell'Ufficio Personale, 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 POMARETTO non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

- b) stima del trend delle cessazioni**
- c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

		<p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, a fronte delle cessazioni realizzate nell'anno 2022 e di quelle previste nel triennio oggetto della presente programmazione 2023-2025, si prevede la seguente evoluzione dei fabbisogni di personale:</p> <p>Anno 2023: Trasformazione rapporto di lavoro da part-time (50%) a tempo pieno (100%) dipendente area tecnico manutentiva; assunzione n.01 Istruttore area tecnica part-time 50%.</p> <p>Anno 2024: ==</p> <p>Anno 2025: ==</p> <p><i>anni 2023, 2024 e 2025</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>l'eventuale sostituzione con assunzioni di lavoro flessibile di dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti che comportano il diritto alla conservazione del posto, fermo restando il rispetto delle capacità assunzionali di cui al D.M. 17 marzo 2020, nonché il rispetto di ogni altro vincolo normativo e/o finanziario previsto per l'assunzione di personale, vigente al momento della effettiva assunzione, senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023-2025;</i> <p><i>anni 2023, 2024 e 2025</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>l'eventuale sostituzione di personale a tempo indeterminato con assunzioni di lavoro a tempo pieno e/o parziale a seguito di pensionamento e/o altra causa di cessazione del rapporto di lavoro durante tali annualità, fermo restando il rispetto delle capacità assunzionali di cui al D.M. 17 marzo 2020, nonché il rispetto di ogni altro vincolo normativo e/o finanziario previsto per l'assunzione di personale, vigente al momento della effettiva assunzione, senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023-2025;</i> <p>In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, si dà atto che occorrerà sostituire - 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.</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 in data 20.02.2023;</p>
		<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Datele dimensioni dell'Ente non è prevista la modifica della distribuzione del personale fra servizi, settori e aree.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: si richiamano le modalità e le indicazioni già previste al precedente punto c) "Stima dell'evoluzione dei fabbisogni" della Sezione 3.3.2 "Programmazione strategica delle risorse umane";</p>

		<p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: l'Amministrazione stabilisce di poter ricorrere anche alle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001 e s.m.i. per l'eventuale sostituzione di personale a tempo indeterminato con eventuali assunzioni di lavoro a tempo pieno e/o parziale a seguito di pensionamento e/o altra causa di cessazione del rapporto di lavoro durante tali annualità, fermo restando il rispetto delle capacità assunzionali di cui al D.M. 17 marzo 2020, nonché il rispetto di ogni altro vincolo normativo e/o finanziario previsto per l'assunzione di personale, vigente al momento della effettiva assunzione, senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023-2025;</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: l'Amministrazione stabilisce di non prevedere per il triennio 2023-2025 progressioni verticali di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: per gli anni 2023, 2024 e 2025 l'Amministrazione stabilisce di prevedere l'eventuale sostituzione di personale a tempo indeterminato con eventuali assunzioni di lavoro a tempo pieno e/o parziale a seguito di pensionamento e/o altra causa di cessazione del rapporto di lavoro durante tali annualità, fermo restando il rispetto delle capacità assunzionali di cui al D.M. 17 marzo 2020, nonché il rispetto di ogni altro vincolo normativo e/o finanziario previsto per l'assunzione di personale, vigente al momento della effettiva assunzione, senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023-2025;</p> <p>.....</p>
--	--	--