

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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

<p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);</li> <li>- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);</li> <li>- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);</li> <li>- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);</li> <li>- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);</li> <li>- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> e della capacità assunzionale dei comuni);</li> <li>- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);</li> <li>- 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;</li> <li>- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).</li> </ul>
--

<p><b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b></p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b>          TOTALE: n. 14 unità di personale (<i>comprende il posto ricoperto da un dipendente dimissionario, il quale deve essere considerato vacante alla suddetta data, ma non disponibile per tutto il periodo di prova - terminato il 6/03/2023 - durante il quale si è reso necessario ipotizzare la sua eventuale reintegrazione</i>)</p> <p><i>di cui:</i>          n. 14 a tempo indeterminato          n. 0 a tempo determinato          n. 13 a tempo pieno          n. 1 a tempo parziale</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 4 cat. D  <i>così articolate:</i>          n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile          n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico          n. 1 con profilo di Agente di polizia locale          n. 1 con profilo di Assistente sociale</p> <p>n. 7 cat. C  <i>così articolate:</i>          n. 6 con profilo di Istruttore amministrativo          n. 1 con profilo di Istruttore tecnico          n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale</p>
---	--	--

		<p>n. 2 cat. B così articolate: n. 2 con profilo di Operaio specializzato</p> <p><i>N.B.: in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, 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 <i>In questa sezione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>si inquadrano normativamente i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);</i></li> <li>- <i>si evidenziano le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);</i></li> <li>- <i>si richiamano la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d).</i></li> </ul>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></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"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al <b>19,24%</b></li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al <b>27,20%</b> e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%.</li> <li>▪ 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 <b>triennio 2023/2025</b>, con riferimento all'annualità 2023, di Euro <b>161.230,55</b> (27% della spesa di personale registrata nel 2018 - come da Tabella 2), con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro <b>254.391,03</b>;</li> <li>▪ 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 <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la <i>Tabella 2</i> del d.m.;</li> </ul> <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> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro <b>597.150,07</b> + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro <b>161.230,55</b> = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro <b>758.380,72</b> ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro <b>541.927,90</b>.</p> <p><i>n.b.: dato spesa personale previsionale 2023, determinato secondo la nozione del D.M. 17/03/2020 (pertanto al netto di Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.</i></p> </div>

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 dall' art. 7, comma 1 del D.M. 17/03/2020 a favore dei comuni "virtuosi"*] come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: <b>Euro 611.205,98</b>
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2023: <b>Euro 575.781,43</b>
--

#### **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: <b>Euro 24.109,48</b>
---

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: <b>Euro 13.900,00</b>
--

#### **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 Verbale della Conferenza dei Responsabili dei servizi del 07 marzo 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 dei bilanci di previsione e dei rendiconti 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 Levate 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 di un istruttore amministrativo categ., C

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

#### **c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Attese le ridotte dimensioni dell'ente nonché delle limitate disponibilità finanziarie si prevede di sostituire il solo personale che è cessato o che cesserà nel triennio di riferimento e ciò senza la necessità di adottare ulteriori e specifici provvedimenti autorizzando sin da ora il responsabile a provvedere con le necessarie procedure, e ciò a parità di profilo professionale del cessato/a.

A ciò si aggiunge la necessità di procedere alla implementazione della dotazione organica del servizio tecnico attese le maggiori necessità connesse ai finanziamenti di opere con i fondi PNRR e i carichi di lavoro connessi alla nuova pianificazione del territorio, mediante l'assunzione di un istruttore direttivo tecnico e, nelle more del perfezionamento di detta assunzione, di assunzione con forme di lavoro flessibile di un istruttore tecnico, categ. C.

Nel caso in cui la procedura di assunzione dell'istruttore direttivo tecnico non andasse a buon fine si autorizza sin da ora ad espletare procedura per assunzione di istruttore tecnico categ. C a tempo pieno .

#### **d) certificazioni del Revisore dei conti:**

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. 5 del 21/03/2023;

<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno  <i>In questa sezione sono definite le scelte di <u>copertura</u> del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera (nei limiti imposti della normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità etc.).</i></p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b>  Non si prevedono procedure di mobilità interna.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b>  Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posti a tempo pieno e indeterminato, di categoria C, con profilo di istruttore amministrativo, da assegnare al Servizio Affari generali, in sostituzione di altro dipendente cessato per dimissioni volontarie, 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 disponibile, di procedura concorsuale pubblica.</p> <p>Analogo procedimento sarà seguito per l'assunzione di un istruttore direttivo tecnico, categ. D, da assegnare al servizio tecnico a partire, indicativamente, dal 1° giugno 2023;</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b>  Non si prevedono procedure di mobilità se non in caso in cui la procedura di cui al punto precedente non andasse a buon fine;</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b>  non ne sono previste al momento;</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b>  per la temporanea sostituzione del dipendente cessato (2023) di categ. C, istruttore amministrativo, si prevede di fare ricorso all'istituto della somministrazione fino al completamento della procedura di assunzione di cui al punto precedente;</p> <p>al contempo si prevede di fare ricorso a forme di lavoro flessibile anche per la temporanea sostituzione di personale cessato (nel 2022) del servizio tecnico (istruttore tecnico, categ. C, p.time) nelle more del completamento dell'assunzione del personale di categ. D, istruttore direttivo tecnico;</p> <p>a ciò si aggiunga la assunzione a tempo determinato di un istruttore tecnico, categ. C, utilizzando gli specifici fondi statali per assunzioni di figure a supporto degli uffici tecnici per la realizzazione di interventi finanziati con i fondi statali PNRR ai sensi dell'articolo 31-bis del D.L. 152/2021, fondi che in quanto totalmente eterofinanziati non incidono sui limiti predetti;</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b>  Non si prevedono assunzioni mediante procedure di stabilizzazione di personale.</p>
<p>3.3.4 Formazione del personale  <i>In questa sezione definire le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la</i></p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b>  si fa rinvio allo specifico documento allegato a presente PIAO</p>

*programmazione delle attività di formazione che si intende mettere in campo nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:*

- *Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;*
- *Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54-56 Ccnl 16/11/2022);*
- *Legge 190/2012, art. 1, comma 5, lettera b; comma 9, lettera b; comma 11, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento (art. 15, comma 5, DPR 62/2013);*
- *Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;*
- *Regolamento (UE) 679/2016, art. 32;*
- *D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).*

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

Come sopra

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

Come sopra

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

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

Si fa rinvio allo specifico documento allegato al presente PIAO