

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE

SEZIONE 4: ORGANIZZAZIONE

SOTTOSEZIONE 4.1

PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

(ART. 4 COMMA 1 LETT. A) e C) DEL DM 30/6/2022 N. 132)

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

La struttura organizzativa comprende il Segretario Comunale, con servizio condiviso con altra Pubblica Amministrazione nell'ambito della sede convenzionata di segreteria, e tre Aree:

Area Tecnica E Manutentiva E Dell'area Pianificazione Territoriale e Lavori Pubblici	Area Contabile E Tributi	Area Amministrativa
Cat. D	Cat. D	Cat. C - Segreteria
Cat. B	Cat. C	Cat. B
		Cat. C – Servizi Demografici

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);
- *(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	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022</p> <p>TOTALE: n. 7 unità di personale <i>di cui:</i> n. 7 a tempo indeterminato n. / a tempo determinato n. 5 a tempo pieno n. 2 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p>
--	---	--

		<p>n. 2 cat. D <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Istruttore direttivo</p> <p>n. 2 cat. C <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo</p> <p>n. 3 cat. B <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Collaboratore amm.vo n. 1 con profilo di Operaio specializzato</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, è stato 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> <p>Come da conteggio depositato agli atti tale rapporto effettivo, tra la spesa di personale e le entrate correnti al netto del FCDE, è pari al 25,07%.</p> <p>Sulla base della normativa vigente, il Comune di San Pietro Mussolino, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 25,07%, quindi inferiore al valore soglia della Tabella 1 del 28,60% si colloca nella seguente fascia:</p> <p>FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM (28,60%). Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso per un importo pari a 36.204,17.</p> <p>Si precisa che le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.</p> <p>Alla luce di quanto sopraindicato, si specifica di seguito il fabbisogno di assunzioni a tempo indeterminato del Comune di San Pietro Mussolino per il triennio di riferimento:</p> <p>Anno 2023: Nessuna assunzione Anno 2024: Nessuna assunzione Anno 2025: Nessuna assunzione</p> <p><i>salvo copertura posti già in dotazione organica che si</i></p>

rendessero vacanti. Su richiesta di nulla osta per mobilità di un dipendente di cat. C è possibile che, là dove l'Amministrazione Pubblica interessata avanzi richiesta di mobilità per il dipendente, il Comune di San Pietro Mussolino si debba attivare per individuare diverso dipendente da acquisire. La dove si verificano tali presupposti, si prevede fin d'ora di avvalersi di tutti gli strumenti messi a disposizione dall'ordinamento: in primis la mobilità volontaria, seguita dall'utilizzo delle graduatorie disponibili nonché del concorso.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013: Euro 308.607,57;

Spesa di personale, ai sensi comma 557 della Legge 296/2006, al netto componenti escluse, per l'anno 2023: Euro 293.430,00

Verificato quindi 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/.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Per esigenze straordinarie e temporanee a cui non sarà possibile far fronte con personale in servizio potranno essere attivate forme flessibili di lavoro nei limiti previsti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 e ss. mm. e ii..

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

Dato atto che a seguito della verifica effettuata all'interno dell'Ente non sono state rilevate eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

–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 San Pietro Mussolino non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

		<p style="text-align: center;">b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente: personale in servizio e assunzioni volte a sostituire i dipendenti – di analoga categoria e profilo - di cui si prevede la cessazione nel triennio 2023-2025.</p> <p style="text-align: center;">c) 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.</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: non sono previsti interventi di riorganizzazione o rotazione per l'esiguità del personale e la specializzazione del medesimo</p> <p>b) assunzioni mediante mobilità volontaria, ovvero mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti per le figure per cui si prevede la sostituzione nel triennio 2023-2025</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale <i>In questa sezione vanno definite le esigenze di formazione, in via prioritaria legate agli adempimenti obbligatori per legge e alle esigenze di digitalizzazione dei processi, tra le quali:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 e segg. bozza Ccnl 2019/2021); - Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della 	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: digitalizzazione e automatismi dei processi</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: soggetti esterni esperti/Segretario Comunale per la prevenzione della corruzione e la Trasparenza</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): valutazione favorevole di percorsi di formazione e del personale, in conformità alle previsioni del CCNL del 16 novembre 2022</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • riqualificazione e potenziamento delle competenze • livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

	<p><i>illegalità;</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;</i>- <i>Regolamento UE 679/2016, art. 32;</i>- <i>D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</i>	
--	---	--