

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. 34 unità di personale (di cui un'unità in aspettativa sindacale non retribuita)</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 33 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 23 a tempo pieno n. 11 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 8 cat. D</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 2 con profilo di Istruttore direttivo contabile n. 2 con profilo di Istruttore direttivo tecnico n. 4 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo</p>
--	---	---

		<p>n. 15 cat. C <i>così articolate:</i> n. 12 con profilo di Istruttore amministrativo n. 3 con profilo di Istruttore tecnico</p> <p>n. 11 cat. B <i>così articolate:</i> n. 7 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 4 con profilo di Operaio</p> <p><i>N.B.: in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, si provvederà a 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>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato 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 30,11% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%; ▪ Il Comune si colloca pertanto entro la soglia intermedia tra i valori della tabella 1 e tabella 3, pertanto può procedere teoricamente a nuove assunzioni purchè non superi il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto dell'FCDE dell'ultimo rendiconto approvato; <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 il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto dell'FCDE dell'ultimo rendiconto approvato</p>

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con quanto previsto 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, secondo il prospetto Allegato sub A) alla presente programmazione;

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 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.411.504,35

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2023: Euro 1.328.430,46
--

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 30.375,60
--

Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2023: Euro 30.375,60

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 (prot. n.ri 20113-20114-20115-20116 del 09/12/2022) rese dai Responsabili dei servizi e conservate agli 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;

si attesta che il Comune di Sandrigo 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 amministrativo - cat. D – Area I

n. 1 Collaboratore amministrativo – cat. B – Area II

n. 1 Istruttore amministrativo – cat. C – Area III

n. 1 Istruttore tecnico – cat. C – Area IV

n. 1 Esecutore tecnico – cat. B – Area IV

n. 1 Collaboratore tecnico – cat. B – Area IV

ANNO 2024: n. 1 Istruttore direttivo contabile - cat. D – Area I

ANNO 2025: n. 1 Collaboratore amministrativo – cat. B – Area I

In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo

alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, si provvederà a 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.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Nell'ambito delle figure che andranno a cessare, si ritiene necessario trasformare il posto di Collaboratore Amministrativo – cat. B – Area II in Istruttore amministrativo – cat. C in quanto presso gli Uffici demografici ci sono solamente figure di categoria B e necessita di una figura specialistica.

Necessita inoltre un'ulteriore figura di Istruttore Amministrativo/contabile – cat. C – presso l'Area I in seguito ai numerosi adempimenti intervenuti negli ultimi anni a carico dell'Ufficio Finanziario e per sopperire altresì alle due figure di cat. C attualmente, una in aspettativa sindacale non retribuita da più di 10 anni ed una in comando per un anno presso l'INPS.

Per quanto attiene alla copertura del posto di Esecutore tecnico – cat. B – Area IV a tempo pieno, necessita prima verificare se il dipendente attualmente in servizio, con la medesima qualifica ma a tempo parziale 33 ore, avanzi la richiesta di trasformazione del posto a tempo pieno.

Per tutte le altre figure rimanenti, si ritiene di disporre la loro immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'area interessata.

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. 7 del 14/03/2023;

e) informazione soggetti sindacali:

Dato atto che della presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata data informazione ai soggetti sindacali come previsto dall'art. 4, comma 5, del CCNL 16/11/2022 come da nota prot. n.4194 del 10/03/2023;

<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:</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: <i>Ritenuto di procedere alla copertura di:</i> <i>n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. D, con profilo di Istruttore direttivo, da assegnare all'Area I;</i> <i>n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. D, con profilo di Istruttore direttivo/contabile, da assegnare all'Area I;</i> <i>n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. C, con profilo di Istruttore amministrativo, da assegnare all'Area III;</i> <i>n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. C, con profilo di Istruttore tecnico, da assegnare all'Area IV;</i> <i>n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. B, con profilo di Esecutore tecnico, da assegnare all'Area IV;</i> <i>n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. B, con profilo di Collaboratore amministrativo, da assegnare all'Area I;</i> <i>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.</i></p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: <i>Ritenuto di procedere alla copertura di:</i> <i>n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. C, con il profilo di Istruttore amministrativo, da assegnare all'Area II;</i> <i>n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. B, con il profilo di Collaboratore tecnico, da assegnare all'Area IV;</i> <i>attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001.</i></p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: <i>n. 1 posto a tempo pieno e determinato, di cat. C, con il profilo di Istruttore amministrativo, da assegnare all'Area I;</i> <i>n. 1 posto a tempo parziale e determinato, di cat. C, con il profilo di Istruttore amministrativo, da assegnare all'Area II per adempimenti elettorali;</i></p> <p>Per eventuali necessità che sopraggiungessero in corso d'anno, nel rispetto limite di spesa consentito con riferimento a categorie e profili diversi</p>
<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>formazione in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;</i> • <i>formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;</i>

		<ul style="list-style-type: none">• <i>formazione in materia di privacy;</i>• <i>formazione specialistica rivolta nello specifico ai vari settori, privilegiando i temi di particolare rilevanza innovativa</i> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative: <i>ricorso attraverso soggetti specializzati esterni</i></p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): <i>applicazione della normativa vigente in materia di permessi di studio</i></p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ <i>riqualificazione e potenziamento delle competenze al fine del miglioramento dei servizi da erogare all’utenza e dei risultati della performance;</i>▪ <i>livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti per dare maggiori competenze all’interno delle varie aree con miglioramento dei risultati della performance.</i>
--	--	---