



## Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

### Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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

*n.b.: la Sezione 3 del PIAO, secondo lo schema proposto dal decreto ministeriale 30 giugno 2022, prevede che siano implementate, prima del PTFP, la Sottosezione 3.1 (Struttura organizzativa) e la Sottosezione 3.2 (Organizzazione del lavoro agile), la cui definizione è rimessa all'ente.*

##### 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  
In questa sezione viene ricostruita la consistenza e l'articolazione della dotazione organica di personale alla data indicata.

#### DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione

TOTALE: n. 53 unità di personale

*di cui:*

n. 53 a tempo indeterminato  
n. 0 a tempo determinato  
n. 39 a tempo pieno  
n. 14 a tempo parziale

#### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 10 cat. D

		<p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 3 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE  n. 2 con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO  n. 4 con profilo di ASSISTENTI SOCIALI  n. 1 con profilo di COMMISSARIO CAPO DI POLIZIA LOCALE  n. 24 cat. C</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 14 con profilo di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO  n. 3 con profilo di ISTRUTTORE TECNICO  n. 7 con profilo di AGENTE DI POLIZIA LOCALE  n. 12 cat. B</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 9 con profilo di COLLABORATORE AMM.VO  n. 3. con profilo di OPERAIO SPECIALIZZATO  n. 7 cat. A</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di COMMESSA FARMACIA  n. 2 con profilo di OPERATORI SOCIO SANITARI  n. 4 con profilo di OPERATRICE MENSA SCOLASTICA</p> <p>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.</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane  In questa sezione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- è inquadrata 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);</li> <li>- sono evidenziate le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);</li> <li>- è richiamata la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa</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 19%</li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;</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 triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 796.808, 25, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 2.690.710,64;</li> </ul>

di personale e alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d).

- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* 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 2.315.409,15 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.913.628,22 un incremento, pari al 21%, per Euro 401.861,93);
- **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 *Tabella 2* 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 Euro 401.861,93, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 2.315.490,15.

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:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.913.628,22 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 401.861,93 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.315.490,15 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 2.142.715,33

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; questa attestazione è supportata attraverso una proiezione della spesa di personale e delle entrate correnti negli anni successivi che consente di verificare il rispetto della "soglia" anche nella restante parte del triennio oggetto di programmazione.
- 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 ricorrendo la fattispecie propria dei *i comuni "virtuosi"*, e quindi 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 1.960.805,92
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2023: Euro 1.691.528,31
---

#### **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 12,000
---

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 0
---

#### **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 n. **del 14/3/2023**, 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 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 Osio Sotto non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### **b) stima del trend delle cessazioni:**

		<p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2023: n. 2 Istruttore amministrativo-contabile - cat. C – di cui 1 Area finanziaria e 1 Area PL, n. 2 Agenti di PL categ. C e n.1 collaboratore amministrativo categ. B3 Area tecnica  ANNO 2024: nessuna cessazione prevista  ANNO 2025: nessuna cessazione prevista</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><b>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</b></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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tenuto conto delle recenti assunzioni attuate negli ultimi due anni e di quelle programmate quest'anno in sostituzione delle prossime cessazioni, nonché della redistribuzione delle aree di competenza, si ritiene di consolidare la dotazione organica e non prevedere ulteriori implementazioni;</li> <li>- nel corso del 2023, in attuazione della facoltà concesse in materia di progressioni verticali previste a regime si prevede di attivare tre progressioni verticali da categ. B3 a categ. C, valorizzando il personale interno che ha maturato notevole, esperienza professionale, corrispondente al 50% di assunzioni dall'esterno di personale di categ. C che andrà a sostituire il personale cessato di cui al punto precedente;</li> </ul> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></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 n. _____ del _____;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno  In questa sezione sono definite le scelte di <u>copertura</u> del fabbisogno, la cui</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b>  Per il prossimo triennio non si prevede di attuare riorganizzazione della struttura, ma di confermare l'esistente atteso che negli ultimi anni si è provveduto ad una graduale redistribuzione delle funzioni oltreché definire nuove responsabilità (es. le nuove funzioni assegnate all'area dei servizi sociali, accorpando le competenze in materia di pubblica istruzione e servizi scolastici). Per i nuovi servizi digitali proseguirà il progetto "SPID" e</p>

	<p>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.).</p>	<p>PIN” fornito nel pomeriggio di martedì. È stata prevista l’integrale sostituzione del personale che cesserà nel 2023 garantendo un affiancamento con il personale neo assunto.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p>non sono previste ulteriori assunzioni rispetto a quelle già programmate nel 2022 ma si provvederà a sostituire le cessazioni che si avranno in corso di anno mediante scorrimento delle graduatorie dei concorsi già indetti nel 2022 e in corso di espletamento .</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b></p> <p>non sono previste assunzione per mobilità volontaria</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p>si procederà ad attivare tre progressioni verticali da categ. B3 a categ. C di personale già in servizio coprendo il 50% dei posti da coprire in corso di anno in attuazione a quanto previsto dal nuovo CCNL 2019-21;</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p>si provvederà ad attivare forme di lavoro flessibile entro il limite di spesa previsto mediante utilizzo di graduatorie esistenti laddove necessità organizzative lo richiedano in conformità alla spesa prevista nella sezione “Programmazione strategica delle risorse umane” con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 ;</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b></p> <p>non sono previste stabilizzazioni di personale</p>
	<p><b>3.3.4 Formazione del personale</b>  In questa sezione sono definite le strategie del piano formativo dell’ente, attraverso la 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;</li> <li>- Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54-56 Ccnl 16/11/2022);</li> <li>- Legge 190/2012, art. 1, comma 5, lettera b; comma 9, lettera b; comma 11, in materia di</li> </ul>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b></p> <p>sono definite nell’apposito allegato piano di formazione;</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative:</b></p> <p>si farà ricorso a risorse esterne qualificate .</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b> si fa rinvio all’apposito piano di formazione</p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze</li> <li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</li> <li>▪ consolidamento delle conoscenze specialistiche ed informatiche</li> </ul>

	<p>prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento (art. 15, comma 5, DPR 62/2013);</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;</li><li>- Regolamento (UE) 679/2016, art. 32;</li><li>- D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</li></ul>	
--	---	--