

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 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 1, comma 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).
- Art. 33 d.l. 34/2019

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. 35 unità di personale <i>di cui:</i> n. 33 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 31 a tempo pieno n. 2 a tempo parziale n. 1 in comando n. 1 in 110 presso altro Ente SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 8 dipendenti Area Funzionari <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Funzionario E.Q., n. 1 con profilo di Funzionario E.Q. con incarico 110, n. 3 con profilo di Funzionario, n. 1 con profilo di Funzionario in aspettativa con incarico 110 presso altro Ente, n. 1 distacco in comando.
--	---	--

		<p>n. 15 dipendenti Area Istruttori.</p> <p>n. 10 dipendenti area operatori esperti.</p> <p>n. 1 dipendenti area operatori.</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><i>Atteso che l'articolo 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dispone che: "A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente."</i></p> <p><i>Considerato che il d.l. 34/2019 ha introdotto una modifica al sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei Comuni prevedendo il superamento del Turn Over e introducendo un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;</i></p> <p><i>Visto altresì il D.M. 17 marzo 2020 che illustra le modalità per i nuovi calcoli assunzionali;</i></p> <p>Considerato che, alla luce di quanto sopra, la capacità assunzionale del Comune di Rivolta d'Adda è determinata come segue:</p>

ENTRATE CORRENTI	2019	2020	2021
TIT. 1	3.619.324,14	3.428.012,21	3.607.802,50
TIT. 2	313.319,07	1.353.219,81	496.395,35
TIT. 3	1.388.195,40	1.123.756,46	1.193.305,39
TOTALE	5.320.838,61	5.904.988,48	5.297.503,24

MEDIA	5.507.776,78
- FCDE	295.963,18
VALORE ENTRATA	5.211.813,60

SPESA PERSONALE 2021	1.117.034,18
----------------------	--------------

PERCENTUALE FASCIA	21,43%
--------------------	--------

VALORE SOGLIA	1.401.977,86
---------------	--------------

SPESA POTENZIALE MASSIMA	284.943,68
--------------------------	------------

SPESA PERSONALE 2018	1.214.472,83
----------------------	--------------

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 media 2011-13: Euro 1.160.151,00
--

Spesa di personale prevista, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.117.034,18

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 40.517,84
--

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2023: sono consentite assunzioni a tempo determinato entro il tetto massimo di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010.
--

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, 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;

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, già si prevedono al momento cessazioni di personale, le stesse potranno essere sostituite a patto di invarianza della spesa.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si ritiene di procedere alla copertura, per l'anno 2023, di:

- *n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, nell'area degli istruttori, con profilo di Istruttore tecnico, da assegnare all'Area edilizia privata, 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.*
- *n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, nell'area degli istruttori, con profilo di Istruttore Agente di Polizia Locale, da assegnare all'Area Polizia Locale, 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.*

Per l'anno 2024 non si prevedono attualmente assunzioni salvo sostituzione di personale cessato mediante concorso pubblico o scorrimento di una graduatoria persistente.

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,

		<p>comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale prot. n. 4519 del 09.032023;</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 provvedimenti di mobilità interna tra le aree</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura, per l'anno 2023, di</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, nell'area degli istruttori, con profilo di Istruttore tecnico, da assegnare all'Area edilizia privata, 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> • <i>n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, nell'area degli istruttori, con profilo di Istruttore Agente di Polizia Locale, da assegnare all'Area Polizia Locale, 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><i>Per l'anno 2024 non si prevedono attualmente assunzioni salvo sostituzione di personale cessato mediante concorso pubblico o scorrimento di una graduatoria persistente.</i></p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: -----</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: <i>Verrà verificata in corso d'anno la possibilità sulla base dell'evoluzione normativa in essere e dei criteri applicativi della stessa la possibilità di attivare procedure ordinarie o straordinarie di progressione tra le aree.</i></p>