



Città di Asola
Provincia di Mantova

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: organizzazione capitale umano



Città di Asola

Provincia di Mantova

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023-2024-2025

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 2022.
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:

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

TOTALE: n. 48 unità di personale di cui uno in conservazione del posto e uno da assumere tramite bando di concorso in essere.

di cui:

n. 48 a tempo indeterminato

n. zero a tempo determinato

n. 37 a tempo pieno

n. 11 a tempo parziale



Città di Asola

Provincia di Mantova

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 8 cat. D

così articolate:

n. 3 con profilo di Istruttore direttivo Amministrativo-contabile

n. 2 con profilo di Istruttore direttivo tecnico

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo Polizia Locale

n. 2 con profilo di Assistente sociale

n. 30 cat. C

così articolate:

n. 16 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile

n. 5 con profilo di Istruttore tecnico di cui 1 in conservazione del posto e 1 da assumere con procedura già avviata nel 2022

n. 5 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 1 con profilo di educatrice

n. 3 con profilo di assistente di Biblioteca-museo.

n. 8 cat. B

così articolate:

n. 2 con profilo di Collaboratore amministrativo

n. 1 con profilo di Collaboratore socio assistenziale

n. 5 con profilo di Operaio specializzato

n. 2 cat. A

così articolate:

n. 1 con profilo di operatore tecnico

n. 1 con profilo di assistente asilo nido

Nota



Città di Asola

Provincia di Mantova

		<p>si precisa che in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo 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 <i>In questa sezione sono stati inquadrati normativamente i vincoli assunzionali e la spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);</i></p> <p>-</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dell'ultimo rendiconto approvato in con DCC n. 4 del 26/04/2023:</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, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,35%▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente pari a 10.006, abitanti, riferito alla popolazione residente calcolata alla fine del penultimo anno precedente secondo i dati dell'Istituto nazionale di statistica, ai sensi dell'art. 156 del TUEL, penultimo anno 2021, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00 %;▪ 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 541.457,02, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 2.198.879,59;▪ 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



Città di Asola

Provincia di Mantova

1.943.878,90, (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.606.511,49 un incremento, pari al 21%, per Euro 1.943.878,90);

- 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 337.367,41, 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 1.943.878,90.

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 1.606.511,49 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 337.367,41 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.943.878,90 \geq SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 (aggiornata con gli aumenti contrattuali) Euro 1.746.379,98

Nota

La spesa personale previsionale 2023, è stata determinata secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.



Città di Asola

Provincia di Mantova

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, il prospetto Allegato A alla presente programmazione per l’anno 2023;
- 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/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 1.645.645,87

spesa di personale, ai sensi del comma 557 , per l’anno 2023 (al netto delle componenti escluse): Euro 1.564.470,49.

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



Città di Asola

Provincia di Mantova

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 11.981,00
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 11.981,00

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 deliberazione di giunta comunale n. 203 del 30/11/20022 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 Asola non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.



Città di Asola

Provincia di Mantova

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:

- un pensionamento di un dipendente inquadrato nell'area degli istruttori, con cessazione il prossimo 31/05/2023, attualmente occupato al servizio URP;
- un pensionamento di un dipendente inquadrato nell'area dei funzionari socio culturali, con cessazione il prossimo 30/09/2023, attualmente occupato in biblioteca e informa giovani, (ex assistente sociale);
- una dimissione volontaria di un dipendente inquadrato nell'area degli istruttori con decorrenza il prossimo 30/09/2023 attualmente occupato all'URP.

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

Nota

Si precisa che : in esito alla riclassificazione del personale, che è entrato in vigore il primo di aprile, sono state sostituite - 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 individuati con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 26/04/2023 "REVISIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI DELL'ENTE, NEL RISPETTO DEI CRITERI



Città di Asola

Provincia di Mantova

FISSATI DALLA DECLARATORIA ALLEGATO A DEL CCNL DEL 16.11.2022 CON EFFETTO DAL 1° APRILE 2023.”

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

sulla base di quanto sopra riportato nel corso dell'anno il Comune di Asola sostituirà le tre cessazioni indicate prevedendo di operare la sostituzione attraverso la seguente pianificazione:

- l'assunzione di tre dipendenti nell'area degli istruttori mediante concorso in sostituzione delle figure sopra riportate.

L'amministrazione contestualmente intende modificare la pianta organica dando applicazione all'art. 13 comma 6 prevedendo le seguenti progressioni verticali speciali a partire dal mese di ottobre:

- Una progressione dall'area degli istruttori tecnici all'area dei funzionari tecnici;
- Una progressione dall'area degli istruttori amministrativi all'area dei funzionari socio culturali, (conservatore del museo)
- Una progressione dall'area degli istruttori amministrativi all'area dei funzionari socio culturali, (archivista dell'Ente e responsabile della gestione documentale)

Infine, avendo acquisito comunicazione dal Comune di Mantova, prot. N. 8130 del 16/05/2023, del superamento del periodo di prova della dipendente assunta, con diritto alla conservazione del posto presso il comune di Asola, essendo trascorso il semestre previsto dal vigente CCNL, verrà soppresso l'istruttore tecnico di cui si era conservato il posto in pianta organica fino alla conclusione del periodo di prova.

Trattandosi di mera sostituzione di personale non si prevedono costi aggiuntivi nel piano del fabbisogno di personale, fatta eccezione per le progressioni verticali che avranno il seguente incremento massimo di costo pari ad euro 3.956,86 per l'anno (1978,43 per due) prevedendo il



Città di Asola

Provincia di Mantova

		<p>passaggio da ottobre pari ad euro 1.217, 49. Si precisa infatti che una progressione coprirà il posto di funzionario che andrà in pensione, già previsto in pinta organica pertanto non comporterà oneri aggiunti.</p> <p>d) 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, ottenendone parere positivo con Verbale n. .. del ..;</p>
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: non sono previste procedure di mobilità interna.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: sono previste procedure di assunzione mediante procedura selettiva pubblica da svolgere nel corso del 2023. Nuove procedure di selezione pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti saranno avviate anche nel caso si renda necessaria la sostituzione dei posti che a vario titolo risulteranno vacanti.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: non sono previste procedure di assunzione mediante procedura selettiva pubblica di mobilità, fatto salvo la sostituzione dei posti che a vario titolo risulteranno vacanti.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: sono previste procedure di progressione verticale operati ai sensi dell'articolo 13 comma 6 del CCNL 2019-2021 che recita "6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione</p>



Città di Asola

Provincia di Mantova

del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza”

inoltre in base all’art. 13 comma “8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all’art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”

l’amministrazione Comunale prevede nel corso del 2023 le seguenti progressioni di carriera:

- Una progressione dall’area degli istruttori tecnici all’area dei funzionari tecnici;
- Una progressione dall’area degli istruttori amministrativi all’area dei funzionari socio culturali, (conservatore del museo)
- Una progressione dall’area degli istruttori amministrativi all’area dei funzionari socio culturali, (archivista dell’Ente e responsabile della gestione documentale)

Analisi dei costi e indicazioni circa la riserva del 50%, valutato che:

- Se gli enti danno corso alle progressioni di carriera tra le aree, le cosiddette "verticali", avvalendosi del budget individuato nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018, non sono tenute a rispettare il principio della riserva del 50% dei posti per le assunzioni dall'esterno. Come precisato con il parere dell’Aran Cfl 209 (allegato alla presente), l’Agenzia ritorna sulla questione e chiarisce meglio quanto espresso, in modo più sfumato, col precedente Cfl 208.
- Il costo di ogni singola progressione verticale da Istruttore a Funzionario, che si ponga a carico delle ordinarie capacità assunzionali o dello 0,55% del monte salari 2018, sarà pari a Euro 1.978,43.



Città di Asola

Provincia di Mantova

- Il monte salari 2018 del Comune di Asola, calcolato come somma delle Tabelle T12 e T13 del conto annuale dell'anno 2018 (quello elaborato nel 2019), senza il segretario, ammonta ad euro 1.167.693,00 (T12 euro 1.000.960,00 e T13 euro 166.733,00);
- Lo 0,55% ammonta ad euro 6.422,31;
- Tre progressioni verticali dall'area degli istruttori ammontano ad euro 5.935,29

Conclusioni

Sulla scorta di quanto sopra riportato, il comune di Asola può operare tre progressioni di carriera rispettando il limite del 0,55 % del monte salari anno 2018 e senza riserva del 50% dall'esterno. L'incremento di costo deve essere stimato nella somma di due nuove progressioni verticali pari ad euro 3.956,86 per l'anno (1978,43 per due) pari ad euro 1.217, 49 prevedendo il passaggio da ottobre, visto che una progressione sarà al posto del funzionario che andrà in pensione, pertanto non comporterà oneri aggiunti.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

sono previste eventuali assunzioni di personale a tempo determinato per esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente e del limite della spesa di personale;

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

non sono previste procedure di assunzione mediante stabilizzazione di personale