



Comune di SAN GIUSTINO

Provincia di Perugia

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

Sottosezione “Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)” del PIAO 2023/2025 approvato con delibera di giunta n. 70 del 08/06/2023

Il PIAO 2023/2025 è stato pubblicato nel sito del Comune di San Giustino alla sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “PIAO” ed è consultabile al seguente link:

<https://comune.sangiustino.pg.it/c054044/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/303>

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 49 unità di personale

di cui:

n. 49 a tempo indeterminato

n. 48 a tempo pieno

n. 1 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 10 area Funzionari ed Elevata Qualificazione

così articolate:

Profilo professionale	
Funzionario tecnico	1
Funzionario amministrativo contabile	2
Istruttore direttivo amministrativo	1
Istruttore direttivo amministrativo contabile	1
Istruttore direttivo tecnico	2
Istruttore direttivo di vigilanza	2
Assistente sociale	1

n. 26 area Istruttori

così articolate:

Profilo professionale	
Istruttore amministrativo	8
Istruttore amministrativo contabile	2
Istruttore informatico	1

Istruttore tecnico geometra	5
Educatrice infanzia	6
Maresciallo polizia municipale	1
Appuntato polizia municipale	1
Agente scelto polizia municipale	2

n. 13 area Operatori Esperti
così articolate:

Profilo professionale	
Coadiutore terminalista	3
Collaboratore terminalista	1
Operaio altamente specializzato giardiniere	1
Operaio altamente specializzato addetto impianti	1
Operaio altamente specializzato cantoneria viabilità	1
Operaio altamente specializzato idraulico	1
Esecutore amministrativo	4
Operaio specializzato	1

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

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 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:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,15%;
- 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%;
- 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 317.482,95, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 2.224.213,86;

- Non ricorre 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 superiore alla "soglia" di Tabella 1;

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 2022 (1.906.730,91) + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 (317.482,95) = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.224.213,86 ≥ SPESA 2023 (2.118.408,93)
--

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- 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 1.702.358,77

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.610.125,49
--

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 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 21.072,00
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 18.779,71

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

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001, nella conferenza dei responsabili di settore tenutasi il 09/01/2023 (prot. n. 355/2023) i singoli responsabili hanno evidenziato che non ci sono situazioni soprannumerarie o di eccedenza del personale all'interno del settore di competenza, e conseguentemente con atto di G.C. n. 4 del 12/01/2023 si è dato atto che, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 16 della L.n. 183/2011, nell'anno 2022, nell'ambito della ricognizione annuale di cui all'art. 6, comma 1, del D.lgs. 165/2001, non si rilevano situazioni né di eccedenza in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, né di soprannumero di personale rispetto alla dotazione organica vigente e che pertanto il Comune di San Giustino non deve avviare, nel corso del presente anno, procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

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 San Giustino 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, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Nell'anno 2023 è stata portata a termine l'assunzione prevista nella precedente programmazione del fabbisogno di personale relativa ad una unità di personale ex cat. D ora area Funzionari ed Elevata Qualificazione, profilo professionale di Esperto in digitalizzazione del procedimento amministrativo, al fine di potenziare l'ufficio per la Transizione al Digitale, incardinato nell'Ufficio di Massima Dimensione n. 4 al fine di supportare il Responsabile per la Transizione al Digitale.

Considerato che nel triennio non si prevedono cessazioni di personale il presente piano non prevede assunzioni a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato con il presente piano si autorizza l'ufficio personale all'assunzione di personale a tempo determinato, nel rispetto dei limiti stabiliti dall'art. 9 – co. 28 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e, come integrato, dall'art. 4 – co. 102 della legge 12.11.2011, n. 183 e come modificato dall'art. 11 co. 4bis del D.L. 24.06.2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, qualora si verifichi la necessità delle sostituzioni delle educatrici asilo nido comunale a causa di assenze temporanee e straordinarie di personale in servizio a tempo indeterminato, per assicurarsi sempre il rispetto del rapporto educatori/n. bambini;

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. 15 del

		20/05/2023;
	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 si prevedono modifiche nella distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Non previste.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Non previste.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Non previste.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Previste automaticamente a tempo determinato, nel rispetto dei limiti stabiliti dall'art. 9 – co. 28 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e, come integrato, dall'art. 4 – co. 102 della legge 12.11.2011, n. 183 e come modificato dall'art. 11 co. 4bis del D.L. 24.06.2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, qualora si verifichi la necessità delle sostituzioni delle educatrici asilo nido comunale a causa di assenze temporanee e straordinarie di personale in servizio a tempo indeterminato, per assicurarsi sempre il rispetto del rapporto educatori/n. bambini.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non previste.</p>