

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) e piano operativo annuale

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	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. 23 unità di personale (con esclusione del Segretario Comunale) <i>di cui:</i> n. 23 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 23 a tempo pieno SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, vengono individuate quattro nuove Aree: <ul style="list-style-type: none">• Operatori,• Operatori esperti,
--	---	--

- Istruttori,
- Funzionari ed Elevata Qualificazione

La Tabella B di trasposizione automatica nel sistema di classificazione appena citata detta le seguenti indicazioni:

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6	AREA DEGLI OPERATORI

Categoria A-A5
 Categoria A-A4
 Categoria A-A3
 Categoria A-A2
 Categoria A-A1

Attualmente il nuovo catalogo dei profili professionali prevede:

n. 8 Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione

così articolati:

- n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo
- n. 1 con profilo di Funzionario Contabile
- n. 3 con profilo di Funzionario Amministrativo-Contabile
- n. 3 con profilo di Funzionario Tecnico

n. 12 Area degli Istruttori

così articolati:

- n. 4 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 3 con profilo di Istruttore tecnico
- n. 3 con profilo di Istruttore Contabile
- n. 2 con profilo di Istruttore Amministrativo-Contabile

n. 3 Area degli Operatori Esperti

così articolati:

- n. 3 con profilo di Operatori Tecnici Esperti

Alla luce delle considerazioni sopraesposte, si ritiene opportuno rideterminare la dotazione organica, aggiornata alle assunzioni da effettuare, nel 2023, sulla base del presente Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2023/2025 (art. 6 D.Lgs 165/2001).

La spesa per la dotazione organica interamente coperta non è superiore alla soglia massima prevista dalla normativa vigente.

CATEGORIA GIURIDICA	Oneri finanziari dotazione organica	
Funzionario Amministrativo	72.883,19	coperto
Funzionario Contabile	63.869,83	coperto

		Funzionario Amministrativo/Contabile	59.729,06	coperto
		Funzionario Tecnico	67.794,19	coperto
		Funzionario Tecnico	64.187,36	coperto
		Funzionario Tecnico	65.774,40	coperto
		Funzionario Amministrativo/Contabile	33.269,06	coperto
		Funzionario Amministrativo/Contabile	33.269,06	coperto
		Istruttore Tecnico	32.204,78	coperto
		Istruttore Tecnico	32.204,78	coperto
		Istruttore Tecnico	30.661,35	coperto
		Istruttore Contabile	35.336,72	coperto
		Istruttore Contabile	35.336,72	coperto
		Istruttore Amministrativo	35.336,72	coperto
		Istruttore Contabile	30.661,35	coperto
		Istruttore Contabile	30.661,35	vacante
		Istruttore Amministrativo/Contabile	30.661,35	coperto
Istruttore Amministrativo/Contabile	30.661,35	coperto		
Istruttore Amministrativo	30.661,35	vacante		
Istruttore Amministrativo	30.661,35	vacante		
Operatore Tecnico Esperto	28.769,46	coperto		
Operatore Tecnico Esperto	28.769,46	coperto		
Operatore Tecnico Esperto	28.769,46	vacante		
TOTALE	932.133,70			
<p>A tali oneri si aggiungono quelli per il Segretario Comunale, attualmente in convenzione con altri tre Enti. Da rilevare che la funzione di polizia locale, come già specificato in precedenza, risulta conferita all'Unione Comuni Garfagnana.</p>				
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 16,89%
- 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 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 764.948,25, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di euro 2.054.680,58;
- 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 1.572.339,21 (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di euro 1.257.871,37 un incremento, pari al 25%, per euro 314.467,84);
- il Comune non intende disporre 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.;
- La capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023 ammonta pertanto conclusivamente a euro 314.467,84, 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 1.572.339,21.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali già disposte nelle deliberazioni n. 9 del 28/02/2023 e n. 23 del 28/04/2023 a oggetto "Documento Unico di Programmazione 2023/2025: - Modifica della programmazione di fabbisogno di personale anno 2023", 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 1.257.871,37 + Spazi assunzionali Tabella 2 D.M. euro 314.467,84 = Limite capacità assunzionale euro 1.572.339,21 \geq Spesa di personale previsionale 2023 euro 1.443.211,27.

PIANO ASSUNZIONALE 2023/2025

Verificato che, ad oggi, non risultano domande di collocamento a riposo, ma che:

- in data 14/02/2023, un dipendente ex cat. C, ora Area degli Istruttori, ha comunicato la risoluzione del rapporto di lavoro, a far data dal 01/03/2023, per assunzione presso altro Ente;
- in data 15/03/2023, un dipendente ex cat. C, ora Area degli Istruttori, ha comunicato la risoluzione del rapporto di lavoro, a far data dal 25/03/2023, per assunzione presso altro Ente;

Rilevato che, anche all'esito infruttuoso dei molteplici tentativi di ottenere la disponibilità di graduatorie di altri Enti per il profilo amministrativo, si rende necessario modificare il piano assunzionale vigente, prevedendo:

- anno 2023: n. 1 assunzione, Area degli Istruttori, profilo contabile, tramite scorrimento di graduatoria di altro Ente; n. 1 assunzione Area degli Istruttori, profilo amministrativo, tramite mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001;
- anno 2024: nessuna assunzione;
- anno 2025: nessuna assunzione;

Verificato, inoltre, che, trattandosi di sostituzioni, ciò non determina alcuna conseguenza sul piano della spesa di personale, in ragione del fatto che, ovviamente, nel bilancio di previsione, è già stata regolarmente allocata la spesa per il trattamento economico dei due dipendenti cessati;

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.

È necessario, pertanto, verificare per ogni singola annualità che:

1. comunque, il rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti non superi il valore soglia individuato nella Tabella 1 del Decreto 17/03/2020, che per il Comune di Castelnuovo di Garfagnana è pari al 26,90%;
2. la spesa di personale non superi le percentuali di incremento della spesa registrata nel rendiconto 2018, così come individuate nella Tabella 2 dello stesso Decreto, che per il Comune di Castelnuovo di Garfagnana sono il 25% per il 2023 e il 26% per il 2024.

Dimostrazione del rispetto del vincolo 1) nel triennio 2023/2025

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Spesa personale Tabella 1	1.443.211,27	1.415.471,87	1.411.971,87
Entrate correnti al netto del FCDE	7.638.217,76	7.638.217,76	7.638.217,76
	18,89%	18,53%	18,49%

Dimostrazione del rispetto del vincolo 2)

Anno 2023

Spesa di personale anno 2018 (comprensiva del costo per il personale trasferito all'Unione per la polizia municipale): euro 1.257.871,37;

Spesa di personale 2023 (comprensiva del Piano): euro 1.443.211,27 (+185.339,90)

La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2023 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è del **14,73%**, mentre il massimo stabilito dalla normativa è pari al 25%. Il vincolo è, pertanto, rispettato.

Anno 2024

Spesa di personale anno 2018 (comprensiva del costo per il personale trasferito all'Unione per la polizia municipale): euro 1.257.871,37;

Spesa di personale 2023 (comprensiva del Piano): euro 1.415.471,87 (+157.600,50)

La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2024 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è del **12,53%**, mentre il massimo stabilito dalla normativa è pari al 26%. Il vincolo è, pertanto, rispettato.

Anno 2025

Nella programmazione del 2025 non trova più applicazione la Tabella 2, valida fino al 2024, per cui il Comune di Castelnuovo di Garfagnana, che rientra in previsione tra gli enti virtuosi, dovrà fare riferimento unicamente alla soglia principale, ossia quella determinata dalle percentuali della Tabella 1.

-

- 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 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 1.285.106,68
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: euro 1.195.982,19

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 35.075,29

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: euro 29.422,50

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 dichiarazione dei Responsabili di Settore, 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 Castelnuovo di Garfagnana non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

- Cessazione, in data 01/03/2023, di un dipendente cat. C, profilo amministrativo, che verrà sostituito sulla base del Piano Triennale di Fabbisogno approvato in questa sede;
- Cessazione, in data 25/03/2023, di un dipendente cat. C, profilo amministrativo, che verrà sostituito sulla base del Piano Triennale di Fabbisogno approvato in questa sede;

		<p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>Non si ritengono necessarie ulteriori modifiche nel fabbisogno di personale in correlazione a variazioni organizzative/funzionali in atto.</p> <p>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 (verbale n. 97 del 14/06/2023).</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) assunzioni mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Copertura di n. 1 posti a tempo pieno e indeterminato, Area degli Istruttori, con profilo contabile, 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.</p> <p>b) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>Copertura di n. 1 posti a tempo pieno e indeterminato, Area degli Istruttori, con profilo amministrativo, attraverso l'attivazione di procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001, stante l'esito infruttuoso dei molteplici tentativi di ottenere la disponibilità di graduatorie di altri Enti per il profilo in questione.</p> <p>c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Somministrazione lavoro tramite agenzia interinale: n. 1 cat. C part/time: euro 20.200,00 Tirocini non curriculari: euro 9.222,50</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>L'Unione Comuni Garfagnana, ai sensi dell'art. 8, comma 1, lettera g) dello Statuto, esercita in luogo e per conto di tutti i Comuni componenti, tra cui il Comune di Castelnuovo di Garfagnana, la funzione</p>

		<p>“Sviluppo Risorse Umane – Formazione”. Procede, pertanto, all’elaborazione e all’approvazione del relativo piano.</p>
--	--	--