

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 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).

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b> | 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente | <b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b><br><br>TOTALE: n. 42 unità di personale<br><br><i>di cui:</i><br>n. 41 a tempo indeterminato<br>n. 01 a tempo determinato<br>n. 38 a tempo pieno<br>n. 03 a tempo parziale<br><br><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b><br>n. 13 cat. D / Area Funzionari ed E.Q. CCNL 16.11.2022<br><i>così articolate:</i><br>n. 02 con profilo di Funzionario contabile<br>n. 04 con profilo di Funzionario amministrativo<br>n. 02 con profilo di Funzionario Assistente sociale<br>n. 04 con profilo di Funzionario tecnico<br>n. 01 con profilo di Funzionario specialista informatico<br><br>n. 17 cat. C / Area Istruttori CCNL 16.11.2022<br><i>così articolate:</i><br>n. 09 con profilo di Istruttore amministrativo<br>n. 04 con profilo di istruttore contabile |
|--|---|---|

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>n. 02 con profilo di istruttore assistente bibliotecario<br/>n. 02 con profilo di Istruttore tecnico</p> <p>n. 09 cat. B / Area Operatori esperti CCNL 16.11.2022<br/><i>così articolate:</i><br/>n. 04 con profilo di Collaboratore amministrativo<br/>n. 04 con profilo di Collaboratore conduttore macchine operatrici complesse<br/>n. 01 con profilo di Collaboratore operaio generico</p> <p>n. 02 cat. A / Area Operatori CCNL 16.11.2022<br/>n. 01 con profilo di Operatore ausiliario pulizie<br/>n. 01 con profilo di Operatore addetto al centralino</p> <p>A seguito della riclassificazione del personale, in vigore dal 1° Aprile 2023 nella declinazione della dotazione organica sono state indicate accanto alle precedenti categorie di inquadramento del personale, A, B, C, D, le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) con i nuovi profili professionali individuati dall'amministrazione con delibera di Giunta comunale n. 32 del 30.03.2023.</p>   |
|  | <p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p> | <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 24,40%</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 192.548,86, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 2.001.893,96;</li> <li>▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> 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 2.347.028,37 (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.939.692,87 un incremento, pari al 21%, per Euro 407.335,50);</li> <li>▪ 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 <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello</li> </ul> |

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 192.548,86, 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 2.001.893,96.

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 2021 Euro 1.809.345,10 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 192.548,86 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.001.893,96 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.748.427,22. |
|--|

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;
- 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 (ridotta per esternalizzazioni): Euro 1.733.265,50 |
|---|

|  |
|--|
| spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.579.088,08 |
|--|

#### **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 40.822,87 |
|--|

|   |
|---|
| Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 9.486,33. |
|---|

**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 certificazioni dei Responsabili dei servizi, rispettivamente: prot. n. 5952 del 22.03.2023 del Responsabile Settore Finanze e Tributi; prot. n. 5959 del 22.03.2023 del Responsabile Settore Affari Generali; prot. n. 6747 del 31.03.2023 del Responsabile Settore Territorio Lavori pubblici e servizi, tutte 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 Creazzo 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, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

**ANNO 2023:**

n. 1 Operatore conduttore macchine operatrici complesse – Area Operatori esperti - Area Territorio Lavori Pubblici e servizi a seguito di collocamento a riposo;

Si evidenzia che nella stessa Area, risulta cessato a settembre 2022 un altro Operatore conduttore macchine operatrici complesse a seguito dimissioni, tuttora vacante.  
Nel mese di marzo 2023 si è verificata la cessazione di n. 1 Operatore addetto al centralino – Area Affari Generali a seguito di collocamento a riposo.

**ANNO 2024:**

n. 1 Funzionario contabile - Area Finanze e Tributi a seguito di collocamento a riposo;  
n. 2 istruttore amministrativo – Area Affari Generali a seguito di collocamento a riposo;

**ANNO 2025:**

n. 1 Funzionario Tecnico - Area Territorio Lavori Pubblici e servizi.

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di programmazione (DUP) da ultimo aggiornato con deliberazione di Consiglio comunale n. 4 del 26.01.2023, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- *con la fine del 2023 è prevista la cessazione del Funzionario contabile, incaricato di E.Q., per collocamento a riposo, presso il Settore Finanze e Tributi; a tal proposito, considerato l'avvicendamento di personale che ha caratterizzato tale settore negli ultimi 2 anni, si rende necessario avviare sollecitamente la relativa procedura assunzionale, in modo da garantire la possibile assunzione entro il mese di ottobre 2023 per consentire un affiancamento.*
- *lo sportello al cittadino del Settore Affari Generali richiede una stabilizzazione del personale assegnato prevedendo l'assunzione di un'ulteriore figura di operatore esperto amministrativo, da realizzare entro il mese di ottobre 2023;*
- *nel Settore Territorio lavori pubblici e servizi, si presenta la necessità di reintegrare la composizione della squadra operai, nel numero di 3 unità dell'area Operatori esperti, con assunzioni da realizzare in tempi rapidi, indicativamente da settembre 2023 per consentire continuità ai servizi garantiti sul territorio e sulle proprietà comunali;*
- *nel Settore Territorio lavori pubblici e servizi, si presenta la necessità di sostituire un Istruttore tecnico dimissionario dalla metà di maggio, sostituzione per la quale si procederà con scorrimento di graduatoria in corso di validità e in subordine all'espletamento di procedura concorsuale.*
- *nel corso del 2024 si realizzeranno due cessazioni presso il Settore Affari Generali, nello specifico n. 2 dipendenti dell'area degli istruttori amministrativi, attualmente collocati rispettivamente presso il servizio personale e il servizio sportello al cittadino per collocamento a riposo;*
- *nel corso del 2025 si prevede la cessazione di un Funzionario Tecnico presso il Settore Territorio Lavori pubblici e Servizi per collocamento a riposo.*

|  |   |  |
|--|---|--|
|  |   | <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. 86 del 30.05.2023.</p>   |
|  | <p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p> | <p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b><br/>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto di area Operatore esperto, con profilo di Collaboratore amministrativo da assegnare al servizio Sportello al cittadino, si ritiene di assegnare per 36 h/w mediante mobilità interna un istruttore amministrativo, che attualmente ripartisce la propria attività tra il servizio sportello al cittadino e il servizio demografico di stato civile, all'interno dello stesso Settore degli Affari Generali.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b><br/>Rispetto al bisogno illustrato al punto c) della sezione 3.3.2 si precisa quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assunzione di n. 1 Funzionario, profilo professionale contabile, da realizzare attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica, subordinata all'esito negativo della preventiva procedura di mobilità esterna volontaria prevista al punto c) della presente Sezione.</li> <li>- Assunzione di n. 3 Operatori esperti, profilo professionale "conduttori macchine operatrici complesse", da realizzare attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica.</li> <li>- Assunzione di n. 1 Operatore esperto, profilo professionale "collaboratore amministrativo", con riserva a favore delle categorie di cui alla L. n. 68/1999, da realizzare attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica.</li> <li>- Assunzione di n. 1 Istruttore, profilo professionale "istruttore tecnico", da realizzare attraverso lo scorrimento di graduatoria concorsuale in vigore e, in caso di esito negativo di tale procedura, mediante l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica (assunzione da prevedere nel 2023).</li> <li>- Assunzione di n. 2 Istruttori, profilo professionale "istruttori amministrativi", da realizzare attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica (assunzione da prevedere nel 2024).</li> <li>- Assunzione di n. 1 Funzionario, profilo professionale tecnico, da realizzare attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica (assunzione da prevedere nel 2025).</li> </ul> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b><br/>Procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 per l'assunzione di n. 1 Funzionario, profilo professionale contabile.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b><br/>Nessuna procedura ad oggi prevista; eventuale integrazione sarà oggetto di apposito aggiornamento della presente Sezione.</p> |

|  |                                       |   |
|--|---------------------------------------|---|
|  |                                       | <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b><br/> In ordine alla spesa per il lavoro flessibile, si evidenzia che la stessa è costituita come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 2 mesi (gennaio e febbraio 2023) di un rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale per n. 1 ausiliaria addetta alle pulizie;</li> <li>- quota di competenza a carico del Comune di Creazzo per l'assunzione a tempo determinato di n. 3 Responsabili dell'Unione dei Comuni Terre del Retrone.</li> </ul> <p>Nessuna ulteriore forma di lavoro flessibile risulta prevista per il triennio 2023-2025.</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b><br/> Non sono previste procedure di stabilizzazione.</p>  |
|  | <p>3.3.4 Formazione del personale</p> | <p><b>Per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022</b></p> <p>Si evidenzia che l'Ente assicura la formazione obbligatoria di cui alla L. n. 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento. Nello specifico la formazione in tale materia è programmata per il prossimo mese di giugno. L'ente assicura nelle periodicità previste, la formazione dei propri dipendenti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008.</p> <p>Si procederà altresì alla programmazione della formazione in materia di trattamento e riservatezza dei dati, ai sensi del Regolamento UE 679/2016.</p> <p>In un'ottica di formazione continua e costante accrescimento della professionalità del proprio personale, con sicura ricaduta positiva sia sulla qualità dei servizi erogati a favore dei cittadini sia sulla qualità dell'attività svolta, l'ente per l'anno 2023 ha aderito alla proposta formativa di Anci Veneto che presenta un fitto calendario di corsi di aggiornamento e formazione di base sulla normativa di settore a cui i singoli uffici/dipendenti possono partecipare.</p> <p>Sarà curata, in particolar modo, la formazione del personale in materia di nuovo codice dei contratti, alla luce del recente D.Lgs. n. 36/2023, anche al fine di garantire la prosecuzione delle attività pianificate dall'Amministrazione e inserite nel PNRR.</p> <p>E' sempre data, infine, la possibilità di adesione a proposte formative ulteriori presentate da ditte e centri studi con lunga esperienza nel settore della formazione degli enti locali.</p> |