



Comune di **ACQUALAGNA**
Provincia di Pesaro e Urbino

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025

(ente con meno di 50 dipendenti al 31/12/2022)

- ⇒ **Sezione 3 ≡ Organizzazione e capitale umano**
- ⇒ **Sottosezione 3.3 ≡ Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

*Allegato 3.3 al PIAO 2023/2025
Delibera di giunta n. 80 del 30/06/2023*

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).

<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. 26 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i> n. 24 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 24 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 4 Funzionari ad Elevata qualificazione (ex cat. D)</p> <p><i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Funzionario specialista in attività amministrative e contabili n. 1 con profilo di Funzionario specialista in attività tecniche n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo specialista in servizi amministrativi e demografici n. 1 con profilo di Funzionario specialista in attività amministrative o in materie giuridiche o in attività socio assistenziali</p> <p>n. 8 Istruttori (ex cat. C)</p> <p><i>così articolate:</i> n. 4 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile n. 1 con profilo di Agente di Polizia locale n. 2 con profilo di Istruttore Tecnico Geometra</p>
---	--	--

		<p>n. 13 Operatori esperti (ex cat. B) <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di operatore esperto area tecnica n. 3 con profilo di operatore esperto conduttore macchine complesse n. 1 con profilo di operatore esperto addetto impianti complessi n. 1 con profilo di operatore esperto collaboratore tecnico n. 1 con profilo di operatore esperto addetto alla segreteria n. 1 con profilo di operatore esperto CED n. 3 con profilo di collaboratore Socio-sanitario</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>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 28.29% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%; ▪ Il comune si colloca tra le due soglie, per cui l'ente non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. ▪ Il comune pertanto deve adottare un PTFP che preveda un massimo di stanziamento di spese di personale (con le modalità del DM) che rapportato alle entrate correnti al netto del FCDE dell'anno dia un risultato % non superiore al rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE del solo ultimo rendiconto approvato pari al 27,77%. ▪ Quindi il comune che ha un rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e spesa per il personale compreso fra i due valori soglia minimo e massimo previsti dal D.M. 17 marzo 2020, come affermato dalla Corte dei Conti Emilia Romagna nella Deliberazione n. 55/2020, potrà assumere personale a tempo indeterminato utilizzando anche un turn over del 100%, a condizione che l'ente non incrementi il predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. ▪ 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 90.751,19, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, in un importo insuperabile di Euro 1.211.220,95.

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, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

PERCENTUALE DI SPESA RENDICONTO 2022 = 27,77% PREVISIONE ENTRATE 2023 AL NETTO DEL FCDE = 4.361.616,66 LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE: Euro 1.211.220,95 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.120.469,76
--

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 *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 1.316.559,88

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.184.791,21
--

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 130.868,98

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 81.200,00

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 Verbale della Conferenza dei Dirigenti/Responsabili dei servizi n. 1 del 20/04/2023, 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 Acqualagna 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 Istruttore amministrativo - cat. C – 3° Settore Demografici e Stato civile

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

		<p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Nell'anno 2023, si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Istruttore amministrativo - cat. C – 3° Settore Demografici e Stato civile con decorrenza 01/09/2023. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari Area a supporto dell'ufficio interessato a decorrere dal 01/07/2023.</i> - <i>Nell'anno 2023, a seguito della cessazione nell'anno 2022 di n. 1 Agente di polizia - cat. C – 2° Settore Tecnico e Polizia locale, si ritiene di disporre la sua sostituzione con unità di pari Area a supporto dell'ufficio interessato a decorrere dal 01/06/2023.</i> <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. 10 del 28/06/2023.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di Area Istruttori, con profilo istruttore amministrativo, da assegnare al 3° Settore Demografici e Stato civile, 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, indizione di una procedura concorsuale.</p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di Area Istruttori, con profilo Agente di Polizia locale, da assegnare al 2° Settore Tecnico e 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, indizione di una procedura concorsuale.</p> <p>b) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Si prevede, nel rispetto del D.L. n. 152/2021, convertito in legge dalla L. n. 233/2021, n. 1 assunzione a tempo determinato e pieno (36/36 esimi) di un Istruttore profilo tecnico, da assegnare al settore tecnico, al fine di agevolare l'attuazione dei progetti PNRR previa ammissibilità delle ulteriori spese di personale a carico del PNRR su fondi statali.</p>