

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sezione 3: Strategia di copertura del fabbisogno a tempo determinato con risorse esterne

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. 6 unità di personale A TEMPO INDETERMINATO: n. 1 Istruttore direttivo Cat. D – Area Tecnica – part time ore 30; n. 1 Istruttore direttivo Cat. D – Area Finanziaria; n. 1 Istruttore direttivo Cat. D – Area Demografica-Amministrativa; n. 1 Operatore Cat. B – Area Amministrativa; n. 2 Operatori Cat. B – Area Tecnica manutentiva; TOTALE: n. 4 unità di personale Cat. C1 - A TEMPO DETERMINATO(sisma 2016 - ex art. 50bis D.L. 189/2016 e s.m.i.); TOTALE: n. 1 unità di personale Cat. C1 - A TEMPO DETERMINATO(Personale PNRR -DPR 30/1/2022);
--	---	---

		<p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO AL 31/12/2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 1 cat. D1 – AREA TECNICA – Part time: 30 Ore settimanali – CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO; • n. 1 cat. D1 – AREA TECNICA – SISMA :Part time: 12 Ore settimanali – utilizzo art. 1 comma 557 l. 311/2014; • n. 1 cat. D1 – AREA DEMOGRAFICA-AMMINISTRATIVA : Part time 33 Ore settimanali – utilizzo in comando; • n. 1 cat. C1 – AREA FINANZIARIA : Part time 15 Ore settimanali –di cui ore in convenzione e N. 9 IN utilizzo art. 1 comma 557 l. 311/2004; • n. 1 cat. B2 – AREA AMMINISTRATIVA: CON CONTRATTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO; • n. 2 cat. B1 – AREA TECNICA MANUTENTIVA: CON CONTRATTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO; • n. 2 cat. C1 – AREA SISMA: CON CONTRATTO A TEMPO PIENO E DETERMINATO (sisma 2016 - ex art. 50bis D.L. 189/2016 e s.m.i.; • n. 1 CO.CO.CO. – SISMA 2009;
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p style="text-align: center;">- 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 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"> - Il comune, avendo popolazione inferiore a 999 abitanti, evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 25,60%

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, avendo popolazione inferiore a 999 abitanti, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50%;
- 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 periodo 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 43.829,04, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 331.511,00;
- 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;
- 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.
- 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 128.008,24, 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 331.511,00.

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 € 376.494,81 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. € 14.829,04 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 391.323,85 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 € 350.804,55.
--

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;
- 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 562 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 di riferimento dell’anno 2008: Euro 327.954,96

Spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l’anno 2023: Euro 350.804,55
--

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:

- €20.945,26.
(Dato desunto dalla delibera di G.M. n. 13 del 14/4/2020: “ Piano triennale fabbisogno personale”

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023:

- € 15.963,68(

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 n. 26 del 30//03/2023, 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;

si attesta che il Comune di Capitignano(AQ) non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

- 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: -cessazione avvenuta il 15/01/2023: Dipendente Cat. D1 – part time 30 ore;

		<p>-cessazione al 31/12/2023 personale SISMA 2016: n. 4; -cessazione al 31/12/2023 personale PNRR n. 1; -cessazione al 28/02/2023 comando dipendente D1 Area Demografica; -cessazione al 30/06/2023 utilizzo art. 1 comma 557 L. 311/2004 dipendente Cat. D1 – area Tecnica; -cessazione al 31/07/2023 utilizzo art. 1 comma 557 L. 311/2004 dipendente Cat. C1 – area Finanziaria; -cessazione al 31/12/2023 incarico CO.CO.CO SISMA 2009: n.1;</p> <p>ANNO 2024: -nessuna cessazione prevista per il personale a tempo indeterminato; -cessazione al 31/12/2024 personale SISMA 2016: n. 4; -cessazione al 31/12/2024 personale PNRR : n. 1; -cessazione al 28/02/2024 comando dipendente D1 Area Demografica; -cessazione al 31/12/2024 utilizzo art. 1 comma 557 L. 311/2004 dipendente Cat. D1 – area Tecnica; -cessazione al 31/07/2024 utilizzo art. 1 comma 557 L. 311/2004 dipendente Cat. C1 – area Finanziaria; -cessazione al 31/12/2024 incarico CO.CO.CO SISMA 2009: n. 1</p> <p>ANNO 2025: -nessuna cessazione prevista per il personale a tempo indeterminato; -cessazione al 31/12/2025 personale SISMA 2016: n. 4; -cessazione al 31/12/2025 personale PNRR: n. 1; -cessazione al 31/12/2025 incarico CO.CO.CO SISMA 2009: n. 1</p> <p>- stima dell’evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici previsti dal Programma di mandato ed esplicitati nel DUP approvato con deliberazione di Consiglio n. 7 del 27/04/2023, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell’ente: ANNO 2023: E’ prevista l’assunzione di un dipendente nell’“AREA ISTRUTTORI” (ex Cat. C) a tempo indeterminato, tramite la stabilizzazione prevista dall’art. 57 c. 3 del D.L. 104/2020 e successive modifiche e integrazioni la cui spesa è a carico dello Stato come previsto dal predetto D.L. 04/2020 e, pertanto, non rileva ai fini della verifica delle capacità assunzionali dell’Ente;</p>
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> - Sono previste assunzioni di n° 4 dipendenti Cat. C1 – AREA SISMA: CON CONTRATTO A TEMPO PIENO E DETERMINATO (sisma 2016 - ex art. 50bis D.L. 189/2016 e s.m.i.); - E' prevista l'assunzione di una figura Cat. C1 "Personale PNRR", che assista l'Ufficio Tecnico, la cui spesa è finanziata dallo Stato ai sensi del D.P.R. 30/12/2022. - E' previsto l'utilizzo, in comando, di un dipendente Cat. D1 – AREA DEMOGRAFICA-AMMINISTRATIVA : - E' previsto l'utilizzo ai sensi dell' art. 1 comma 557 l. 311/2004 di un dipendente cat. D1 – AREA TECNICA – SISMA :Part time: 12 Ore settimanali; - E' previsto l'utilizzo di un dipendente cat. C1 – AREA TECNICA : Part time 9 Ore settimanali –di cui ore 6 in convenzione e N. 3 in utilizzo ai sensi art. 1 comma 557 l. 311/2004; - E' previsto l'utilizzo di un dipendente cat. C1 – AREA FINANZIARIA: Part time 15 Ore settimanali –di cui ore in convenzione n. 6 e N. 9 in utilizzo ai sensi art. 1 comma 557 l. 311/2004; - E' previsto l'incarico a un CO.CO.CO. – SISMA 2009; <p>ANNO 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non sono previste assunzione di personale a tempo indeterminato; - Sono previste assunzioni di n° 4 dipendenti Cat. C1 – AREA SISMA: CON CONTRATTO A TEMPO PIENO E DETERMINATO (sisma 2016 - ex art. 50bis D.L. 189/2016 e s.m.i.); - E' prevista l'assunzione di una figura Cat. C1 "Personale PNRR", che assista l'Ufficio Tecnico, la cui spesa è finanziata dallo Stato ai sensi del D.P.R. 30/12/2022. - E' previsto l'utilizzo, in comando, di un dipendente Cat. D1 – AREA DEMOGRAFICA-AMMINISTRATIVA: - E' previsto l'utilizzo ai sensi dell' art. 1 comma 557 l. 311/2004 di un dipendente cat. D1 – AREA TECNICA – SISMA :Part time: 12 Ore settimanali; - E' previsto l'utilizzo di un dipendente cat. C1 – AREA FINANZIARIA : Part time 15 Ore settimanali –di cui ore in convenzione e N. 9 in utilizzo ai sensi art. 1 comma 557 l. 311/2004; - E' previsto l'incarico a un CO.CO.CO. – SISMA 2009; <p>ANNO 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non sono previste assunzione di personale a tempo indeterminato;
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - Sono previste assunzioni di n° 4 dipendenti Cat. C1 – AREA SISMA: CON CONTRATTO A TEMPO PIENO E DETERMINATO (sisma 2016 - ex art. 50bis D.L. 189/2016 e s.m.i.); - E' prevista l'assunzione di una figura Cat. C1 "Personale PNRR", che assista l'Ufficio Tecnico, la cui spesa è finanziata dallo Stato ai sensi del D.P.R. 30/12/2022. - E' previsto l'utilizzo, in comando, di un dipendente Cat. D1 – AREA DEMOGRAFICA-AMMINISTRATIVA : - E' previsto l'utilizzo ai sensi dell' art. 1 comma 557 l. 311/2004 di un dipendente cat. D1 – AREA TECNICA – SISMA :Part time: 12 Ore settimanali; - E' previsto l'utilizzo di un dipendente cat. C1 – AREA FINANZIARIA : Part time 15 Ore settimanali –di cui ore in convenzione e N. 9 in utilizzo ai sensi art. 1 comma 557 l. 311/2004; - E' previsto l'incarico a un CO.CO.CO. – SISMA 2009; <p style="text-align: center;">- 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. 1 del 17.04.2023;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Stante l'esiguità del personale impiegato e l'infungibilità delle figure professionali in organico, non sono previste mobilità interne fra servizi/settori/aree.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo determinato, di cat. C1, con profilo di Istruttore amministrativo, da assegnare all'Ufficio tecnico, è prevista l'assunzione di una figura a tempo determinato per seguire le pratiche legate ai Progetti PNRR e coadiuvare l'Ufficio. Tale risorsa</p>

		<p>viene finanziata con fondi messi a disposizione dal DPCM 30.12.2022 “riparto delle risorse destinate ad assunzioni a tempo determinato, anni dal 2022 al 2026, a favore dei Comuni fino a 5000 abitanti” e non rientra, pertanto, nei tetti di spesa del personale. In forza della deroga per le assunzioni PNRR (D. L. n. 80/2021), non è dovuto il previo esperimento dell’obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 e la figura verrà selezionata con scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di utilizzo di dipendente selezionato con concorso pubblico.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Non sono previste assunzioni mediante mobilità volontaria.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Non sono previste progressioni verticali di carriera</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Non sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>E’ prevista l’assunzione di un dipendente nell’“AREA ISTRUTTORI” (ex Cat. C) a tempo indeterminato, mediante la stabilizzazione prevista dall’art. 57 c. 3 del D.L. 104/2020 e successive modifiche e integrazioni la cui spesa è a carico dello Stato come previsto dal predetto D.L. 104/2020 e, pertanto, non rileva ai fini della verifica delle capacità assunzionali dell’Ente;</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p> <p>-</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Il personale in forza presso il Comune di Capitignano è lo stretto indispensabile per far fronte ai tanti e variegati servizi che l’ente eroga ai cittadini. Ogni figura è anche responsabile di un servizio, pertanto non sono pensabili riqualificazioni essendo i dipendenti infungibili tra loro. Ciascuno, nell’ambito delle proprie competenze e professionalità collabora con gli altri Uffici al fine di garantire la continuità del Servizio e la risposta alle esigenze dei cittadini. Prioritario al momento risulta fornire un supporto all’Ufficio tecnico che può contare solo su una presenza oraria ridotta.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative:</p>

		<p>Di difficile attuazione è la possibilità di utilizzare le professionalità interne anche per la formazione. Il ricorso a software house come aiuto per alcuni servizi offerti, fornisce anche la possibilità di formazione esterna.</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): La formazione e l'accesso a percorsi di istruzione sono incoraggiati. Purtroppo è di difficile attuazione stante le difficoltà per comuni dalle ridotte dimensioni e in sottorganico.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: Tra gli obiettivi attesi e che si incoraggiano vi è il potenziamento delle competenze informatiche ed il progressivo utilizzo di processi digitali nell'ottica di un contenimento della spesa ed anche di riduzione dei tempi per le pratiche di tutti i giorni. Molto è stato fatto iniziando con l'utilizzo di un gestionale. Grazie ai numerosi Progetti PNRR per la transizione digitale finanziati si potrà contare su nuove risorse da investire in tale ambito.</p>
--	--	---