

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).

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. 10 unità di personale

di cui:

n. 8 a tempo indeterminato

n. 1 a tempo determinato (personale SISMA) questo è in aggiunta non sono posti in dotazione organica

n. _2 a tempo pieno e indeterminato – vacanti

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 3 cat. D

così articolate:

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile (ex D6)

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico (ex D6)

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tributi (ex D5)

n. 4 cat. C

così articolate:

n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo (ex cat C6)

n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo (ex cat C3)

n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale (ex cat C1) vacante

		<p>n. 3 cat. B <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di operaio specializzato (vacante) n. 1 con profilo di operaio specializzato (ex cat B2) n. 1 con profilo di operaio specializzato (ex cat B1)</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 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 evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,48% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,6 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,6 %; ▪ 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 113.654,42, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 156.499,63. ▪ 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 447.932,14 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 334.277,72 un incremento, pari al 34%, per Euro 113.654,42; ▪ il Comune 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 Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.; <p>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;</p> <p>Dato atto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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: Euro 379.994,88

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2023: Euro 340.414,61

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 0,00

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 115.500,00
--

N.B.

In relazione ai limiti di spesa del personale a tempo determinato previsti dall'art. 9, comma 28, del d.L. n. 78/2010, si dà atto che questo Ente è ricompreso tra quelli colpiti dal sisma di maggio 2012 e pertanto, ai sensi dell'art.11 comma 4 ter del DI 90/2014, convertito in legge 114/2014, i vincoli di cui al comma 28 dell'art.9 del dl 78/2010, non si applicano a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dell'emergenza ora prorogato al 31/12/2023

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, 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 San Giacomo delle DSegnate 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: NESSUNA CESSAZIONE

ANNO 2024: NESSUNA CESSAZIONE

ANNO 2025: NESSUNA CESSAZIONE

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In considerazione della necessità di svolgere adeguatamente le funzioni di Polizia Locale, tra le quali si ricordano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: la prevenzione e l'accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, la programmazione dei servizi di vigilanza e i pattugliamenti del territorio urbano, la gestione dei verbali di contravvenzione, le relative notifiche, la rilevazione degli incidenti stradali, si rende necessaria la previsione dell'assunzione di un istruttore Agente di Polizia Locale (ex cat. C1).

Tale assunzione potrà avvenire mediante scorrimento di graduatoria di idonei non vincitori di concorso, ovvero (in subordine, qualora non ve ne fosse la possibilità) mediante concorso pubblico bandito dal Comune di San Giacomo delle Segnate.

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.21 del 27/04/2023

	<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:</p> <p>NON PREVISTA</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: In considerazione della necessità di svolgere adeguatamente le funzioni di Polizia Locale, tra le quali si ricordano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: la prevenzione e l'accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, la programmazione dei servizi di vigilanza e i pattugliamenti del territorio urbano, la gestione dei verbali di contravvenzione, le relative notifiche, la rilevazione degli incidenti stradali, si rende necessaria la previsione dell'assunzione di un istruttore Agente di Polizia Locale (ex cat. C1). Tale assunzione potrà avvenire mediante scorrimento di graduatoria di idonei non vincitori di concorso, ovvero (in subordine, qualora non ve ne fosse la possibilità) mediante concorso pubblico bandito dal Comune di San Giacomo delle Segnate.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>NON PREVISTA</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>NON PREVISTE</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile</p> <p>sono previste assunzioni con forme di lavoro flessibile esclusivamente con riferimento a norme speciali legati all'emergenza sisma e realizzazione PNRR, interamente finanziati con contributi specifici statali o regionali, non rientranti nei limiti di spesa.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale</p> <p>Potrà essere prevista, nell'ambito dell'ufficio tecnico comunale, la stabilizzazione di n. 1 dipendente con qualifica di Funzionario Tecnico (ex cat. D1);</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>Il Comune di San Giacomo delle Segnate è un ente con meno di 50 dipendenti. 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.</p> <p>Si ritiene tuttavia opportuno indicare i principali corsi di formazione che saranno attivati nel corso dell'anno 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formazione in materia di transizione al digitale; - Formazione in materia di trasparenza ed anticorruzione; - Formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro; - Formazione in materia di nuovo codice dei contratti pubblici.

