

COMUNE DI VENTASSO
(Provincia di Reggio Emilia)

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. 46 unità di personale

di cui:

- n. 39 a tempo indeterminato
- n. 7 a tempo determinato
- n. 35 a tempo pieno
- n. 11 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 13 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)

così articolate:

- n.5 con profilo di *Funzionario Amministrativo e/o Contabile*
- n. 3 con profilo di *Funzionario Tecnico*
- n. 3 con profilo *Assistente Sociale*
- n. 2 con profilo di *Funzionario Farmacista*

n. 14 Area Istruttori (ex cat. C)

così articolate:

- n. 7 con profilo di *Istruttore amministrativo e/o contabile*
- n. 4 con profilo di *Istruttore tecnico*

		<p>n. 3 con profilo di <i>Agente di Polizia Locale</i></p> <p>n. 19 Area Operatori Esperti (ex cat. B3/B) <i>così articolate:</i> n. 9 con profilo di <i>Operatore esperto Tecnico</i> n. 6 con profilo di <i>Operatore esperto socio-sanitario</i> n. 4 con profilo di <i>Operatore esperto amministrativo</i></p> <p>NB: Nell'ente non sono previste figure professionali appartenenti all'Area Operatori – ex cat. A</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 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 24,93 %. ▪ 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 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 163.805,11, pari alla "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto. ▪ 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 Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.; ▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegati alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 70.938,41, tenuto conto delle cessioni di spazi assunzionali effettuate all'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano e alla Provincia di Reggio Emilia con deliberazione di G.C. n. 127/2021, portando a individuare la <i>soglia</i> 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 70.938,41. <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, come su ricostruiti, nei seguenti valori:</p>

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.672.523,77 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 70.938,41 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.966.948,13 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.604.920,00

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 2013/2015: Euro 1.724.318,06

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2023: Euro 1.477.718,98

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 198.725,35

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 61.297,32

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 Ventasso 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 (ex C) /Area degli istruttori per dimissioni volontarie (decorrenza 23.06.2023);

ANNO 2024:

- n. 1 Collaboratore Amministrativo (ex B3) /Area Operatori Esperti.
- n. 1 Collaboratore Amministrativo (ex B3) /Area Operatori Esperti.
- n. 1 funzionario Amministrativo (ex D) / Area dei Funzionari.

ANNO 2025:

- copertura di eventuali cessazioni per collocamento a riposo di personale con analogo profilo professionale.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- *Nell'anno 2023, in esecuzione del piano assunzionale 2022, ai sensi della Deliberazione di G.C. n. 204 in data 23.12.2021 ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) PER IL TRIENNO 2022-2024, PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2021. RICOGNIZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE" e successive*

modificazioni ed integrazioni con gli atti di G.C. n. 32/2022, n. 65/2022, n. 82/2022, n.154/2022 e 34/2023;

- si è provveduto a coprire con selezione pubblica un posto da Funzionario Amministrativo/Area dei Funzionari con destinazione al Settore 1 - Affari Generali e Istituzionali, con giusta determinazione del Responsabile del Servizio di Gestione Associata del Personale dell'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano n. 314 del giorno 05.07.2023.
- Nel sopra richiamato piano assunzionale 2022, è prevista, altresì, la copertura ulteriore dei seguenti posti, che qui si conferma:
 - un posto con profilo di Funzionario Amministrativo/Area dei Funzionari, attraverso lo scorrimento della graduatoria della selezione pubblica sopra citata, con destinazione al Settore 2 – Finanziario.
 - un posto con profilo di Funzionario Amministrativo/Area dei Funzionari, attraverso lo scorrimento della graduatoria della selezione pubblica sopra citata, con destinazione al Settore 4 – Lavori Pubblici, Patrimonio e Protezione Civile.
- Nell'anno 2023 è sopravvenuta la cessazione per dimissioni volontarie di n. 1 Istruttore Amministrativo (ex C) /Area degli Istruttori, con decorrenza 23.06.2023, assegnato al Settore 3 – Edilizia privata, Urbanistica, SUAP e SUE. Si ritiene di provvedere alla copertura del posto resosi vacante con figura professionale dal medesimo profilo, le cui mansioni sono attualmente espletate in modo temporaneo da risorse umane interne.
- Nell'anno 2023 sono confermate altresì le seguenti misure:
 - Proroga dell'assunzione straordinario/scavalco in eccedenza 4 ore settimanali n. 1 Funzionario Assistente Sociale (ex cat. D) - matricola n. 0090M364 – periodo 01.09.2023/31.12.2023 con incarico di E.Q. con destinazione il Settore 5 – Sociale e Scuola – nonché dello scavalco condiviso per 8 ore settimanali, proroga già prevista nella deliberazione di G.C. n. 34/2023, rapporto regolato da Convenzione col Comune di Casina;
 - Proroga del comando del dipendente matricola n. 0036M364 – Funzionario Contabile – ex. cat. D - per ore n. 36 presso i Servizi associati Socio-educativi dell'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano;
 - Scavalco condiviso per n. 12 ore settimanali e scavalco in eccedenza per n. 6 ore settimanali in Convenzione col Comune di Carpineti dipendente matricola n. 0155M364 – con profilo di Funzionario Amministrativo, nominato Responsabile del Settore 1 - Affari generali e istituzionali con decreto sindacale n. 27 in data 30.12.2022 fino al giorno 31.12.2023, con funzioni di Vice Segretario in virtù del decreto Prefettizio n. 225/2023, fino alla data del 18.09.2023.

		<p>- <i>Per gli anni 2024 e 2025 si prevede la sostituzione di eventuale personale in cessazione per collocamento a riposo con analoghi profili professionali, nei limiti della dotazione finanziaria.</i></p> <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. 24 del giorno 02.08.2023, recepito al prot. n.8567 in data 03.08.2023;</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: <i>Si segnalano misure di assegnazione temporanea di personale interno ai fini di sopperire alle criticità per carenza di organico e per potenziare i servizi dell'ente, in particolare il Settore 1 e il Settore 2. Tali misure sono adottate dalla giunta comunale che ne ha la competenza, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 267/2000, in particolare con atto di G.C. n.8/2023 e n.105/2023, previa informazione alle organizzazioni dei sindacati, ai sensi dell'art. 4 del CCNL Funzioni locali del 16.22.2022. Tali misure non incidono sulla distribuzione delle risorse umane nei rispettivi posti assunzionali, le quali continuano a coprire, in termini dotazionali, il posto per cui sono state assunte.</i></p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Ritenuto di procedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alla copertura di n. 1 figura di Istruttore Amministrativo (ex C) /Area degli Istruttori, a tempo pieno e indeterminato, con destinazione al Settore 3 – Edilizia privata, Urbanistica, SUAP e SUE, 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, di procedura concorsuale pubblica; - alla copertura di n. 1 figura di Funzionario Amministrativo (ex D) /Area dei Funzionari, a tempo pieno e indeterminato, con destinazione al Settore 2 - Finanziario, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, mediante scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica; - alla copertura di n. 1 figura di Funzionario Amministrativo (ex D) /Area dei Funzionari, a tempo pieno e indeterminato, con destinazione al Settore 4 – Lavori Pubblici, Patrimonio e Protezione Civile, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, mediante scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica; <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Nessuna</p>

		<p>d) progressioni verticali di carriera: Si prevede n. 1 (una) progressione economica di tipo verticale dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, previo espletamento – conditio sine qua non – da parte della gestione associata del Personale dell'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano degli adempimenti preparatori e conseguenti alla disciplina introdotta dal CCNL 16.11.2022.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Nessuna</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>ANNO 2023: nessuna;</p> <p>ANNO 2024: Si prevede la stabilizzazione di 1 unità di personale con profilo Istruttore/Area degli Istruttori, previo accertamento della sussistenza dei requisiti ai sensi di legge;</p> <p>ANNO 2025: nessuna.</p> <p>g) note finali: Si precisa che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.</p> <p>Con il presente piano, inoltre, si autorizzano, per il triennio in esame, eventuali altre assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto. <i>A tal proposito, si ricorda che il Comune di Ventasso, fuso con legge Regionale dal giorno 01.01.2016, non usufruisce più alle deroghe previste dall'art. 1 L'articolo 1, comma 450, della legge 23 dicembre 2014 n. 190, applicato nei primi 5 anni della fusione, a norma di legge.</i></p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p>NOTA: 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>