

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 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. 79 unità di personale <i>di cui:</i> n. 77 a tempo indeterminato n. 2 a tempo determinato n. 76 a tempo pieno n. 3 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 20 cat. D <i>così articolate:</i> n. 9 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo n. 6 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico n. 2 con profilo di Assistente Sociale n. 2 con profilo di Istruttore Direttivo Vigilanza n. 1 con profilo di Assistente Avvocato n. 44 cat. C <i>così articolate:</i> n. 26 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 10 con profilo di Istruttore Tecnico n. 8 con profilo di Agente di Polizia Locale n. 14 cat. B <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di Collaboratore Amministrativo n. 11 con profilo di Collaboratore Tecnico
--------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p><i>N.B.: in esito alla riclassificazione del personale, che è entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.</i></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 24,10% ▪ 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%; ▪ INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente: (Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2022= € 399.175,18 ▪ INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024) Tuttavia, poiché il legislatore, per gli anni 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente: Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 754.069,04 ▪ INCREMENTO EFFETTIVO A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico. ▪ Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di euro 399.175,18 ▪ 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, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto,

di Euro 3.718.098,24;

- **Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato B)** alla presente, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a **Euro 399.175,18** portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di **Euro 3.718.098,24**

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 Euro 3.318.923,06 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 399.175,18 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 3.718.098,24 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 2.311.515,40

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, secondo il prospetto Allegato B2 alla presente programmazione;
- 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 3.088.495,69

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: euro 2.311.515,40

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 229.488,20

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: euro 87.022,00

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 comunicazioni dei responsabili di servizio 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 Collesalvetto 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 direttivo tecnico - cat. D – Servizio Edilizia Privata

ANNO 2024: n. 1 Istruttore amm.vo - cat. C – Servizi Finanziari

n. 1 Istruttore amm.vo - cat. C – Servizio Edilizia Privata

ANNO 2025: n. 1 Agente di Polizia Municipale

N.B.: in esito alla riclassificazione del personale, che è entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

in correlazione a modifiche organizzative le novità del fabbisogno del personale

si traducono nell'assunzione di:

1	C	Istruttore tecnico	Servizio 1	100%	UFFICIO TRIBUTI
---	---	--------------------	------------	------	-----------------

internalizzazione del servizio relativo alla COSAP

1	C	Istruttore Amministrativo	Servizio 1	100%	UFFICIO SEGRETERIA - contratti
---	---	---------------------------	------------	------	--------------------------------

internalizzazione del servizio relativo al pagamento delle utenze "gestione riscaldamento-gas e utenze elettrica BT" come conseguenza dell'adesione alla nuova convenzione Consip SIE4 (servizio integrato energia e servizi connessi)

inoltre si procederà alla sostituzione dei posti resi vacanti in dotazione organica dall'uscita di vari colleghi per pensionamento, mobilità o per dimissioni ed in particolare:

1	D	Istruttore Direttivo Tecnico	Servizio 5	100%	UFFICIO LL.PP
1	D	Istruttore Direttivo Tecnico	Servizio 5	100%	UFFICIO AMBIENTE
1	C	Istruttore Amministrativo	Servizio 1	100%	UFFICIO ANAGRAFE
1	C	Istruttore Amministrativo	Servizio 1	100%	UFFICIO PERSONALE
1	C	Istruttore Amministrativo	Servizio 3	100%	UFFICIO RAGIONERIA

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

Nell'anno 2023, si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Istruttore direttivo tecnico - cat. D - presso il Servizio n. 7 Edilizia Privata.

Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con

1	C	Istruttore tecnico	Servizio 1	100%	UFFICIO EDILIZIA
---	---	--------------------	------------	------	------------------

a supporto dell'ufficio interessato.

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'assequimento 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. 16 del 30/7/2023**

	<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: <i>Si ritiene altresì di procedere alla copertura di n. 1 posto di cat. C, con profilo di Istruttore amm.vo, presso l'ufficio Ragioneria – programmazione e controllo, incardinato nei Servizi Finanziari, mediante mobilità di personale interna, con trasferimento di una unità di pari categoria e profilo professionale dall'ufficio patrimonio incardinato nel Servizio Urbanistica e Patrimonio.</i></p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: <i>Ritenuto di procedere alla copertura dei posti necessari attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di selezione da formazione di graduatoria unica ed a seguire di interpello non essendo disponibili graduatorie concorsuale pubblica in corso di validità</i></p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: nessuna previsione</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: nessuna previsione</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: nessuna previsione</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: nessuna previsione</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: <i>gli ambiti e materie ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico sono: formazione informatica e digitale del personale nuovo codice dei contratti</i></p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: <i>non esistono al momento formatori interni</i></p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): <i>per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, sono favoriti il ricorso ai permessi studio nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia</i></p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti <p><i>si ritengono raggiungibili miglioramenti in termini di accrescimento della professionalità dei dipendenti e nei riflessi sulla qualità dei servizi erogati all'utenza.</i></p>