

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: <i>[il riferimento è alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione]</i></p> <p>TOTALE: n. 48 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i> n. 48 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 45 a tempo pieno n. 3 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p><u>n. 13 Area Funzionari/EQ:</u> n. 2 con profilo di istruttore direttivo contabile n. 5 con profilo di istruttore direttivo tecnico n. 4 con profilo di istruttore direttivo socio / educativo n. 1 con profilo di istruttore direttivo vigilanza n. 1 con profilo di istruttore direttivo amministrativo</p> <p><u>n. 24 Area Istruttori:</u> n. 5 con profilo di istruttore contabile n. 4 con profilo di istruttore tecnico n. 2 con profilo di istruttore socio / educativo n. 6 con profilo di istruttore vigilanza n. 7 con profilo di istruttore amministrativo</p> <p><u>n. 11 Area Operatori/Operatori esperti:</u></p>
---	--	---

		<p>n. 1 con profilo di collaboratore amministrativo n. 7 con profilo di operaio specializzato n. 3 con profilo di cuoco</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p><i>[In questa sezione occorre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>inquadrare normativamente i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);</i> - <i>evidenziare le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);</i> - <i>richiamare la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d).]</i> 	<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>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 19,82% ▪ 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%; ▪ Il comune si colloca pertanto al di sotto della 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 729.364,16, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 2.743.804,58; ▪ 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 2.328.810,82 (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.924.637,04 un incremento, pari al 21 %, per Euro 404.173,78); ▪ 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 agli atti presso il servizio personale la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 314.370,40 (tetto di spesa –(meno) spesa 2022), 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 2.328.810,82. <p>Si rileva che, includendo le programmazioni 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 1.924.637,04 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 404.173,78 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.328.810,82 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 2.134.026,34

[Nota: occorre inserire il dato spesa personale previsionale 2023, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.]

Si dà 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;
- il Comune di Colli al Metauro è beneficiario del contributo per la fusione dei Comuni fino all'annualità 2026, pertanto si è valutato prudentemente di non usufruire di tutti i maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. sopra citato, al fine di garantire, anche nelle annualità successive, il rispetto della soglia e il mantenimento degli equilibri di bilancio.

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.

Per il Comune di Colli al Metauro tale limite è definito dall'art. 1 comma 450 della L. 23/12/2014, n. 190, come modificato dall'art. 16 comma 1-quinquies del D.L. 24/06/2016, n. 113 e dall'art. 21 comma 2-bis del D.L. 50/2017, che ha determinato per i comuni risultanti da fusione un tetto di spesa dato dalla somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun Ente nel triennio precedente alla fusione. Nel Comune di Colli al Metauro tale soglia è stata quantificata in € 1.640.720,71.

Valore medio di riferimento del triennio precedente la fusione: Euro 1.640.720,71

spesa di personale, ai sensi della norma sopra citata, per l'anno 2023: Euro 1.542.214,17

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Si dà 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 limite per lavoro flessibile: Euro 37.762,54

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 7.640,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà 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 della Giunta Comunale n. 57 del 04/05/2023, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- 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 Colli al Metauro non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023:

- n. 1 Istruttore Tecnico – Settore VII Gov. e Svil. Territorio: data cessazione 30.04.2023
- n. 1 Funzionario Tecnico - Settore VII Gov. e Svil. Territorio: data cessazione 31.07.2023
- n. 1 Funzionario E.Q. Tecnico - Settore VI Lavori Pubblici

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: n. 1 Funzionario/EQ Settore II

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In relazione agli obiettivi strategici di cui alla sezione 2 – sotto sezione 2.1 del PIAO (Valore pubblico), non prevista come obbligatoria per il comune di Colli al Metauro, si rinvia alle indicazioni contenute nella sezione strategica della Nota di aggiornamento al DUP 2023-2025, di cui alla DCC n. 24/2023.

Si evidenziano comunque le seguenti necessità, che orientano i futuri fabbisogni dell'ente:

		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Nell'arco del triennio il funzionario/EQ Responsabile Settore II - Demografici, cimiteriali ed Informatici, nominato anche Responsabile per la Transizione al Digitale, maturerà i requisiti per il pensionamento. Il Settore necessiterà di un nuovo Responsabile, tenuto conto che lo stesso è stato anche nominato RUP per diversi considerevoli interventi attinenti la transizione digitale, finanziati con fondi a valere sul PNRR (si rinvia per la descrizione degli interventi alla Nota di Aggiornamento al Dup 2023/2025);</i> - <i>Nell'anno 2023 si prevede la cessazione dal servizio per pensionamento di n. 1 funzionario con EQ - Responsabile del Settore VI Lavori Pubblici/ Manutenzioni. Si ritiene di disporre la sua tempestiva sostituzione con unità di pari categoria e profilo, assicurando la continuità delle attività facenti capo al Settore, che gestisce anche interventi finanziati con risorse a valere sul PNRR, dunque particolarmente strategico per l'ente.</i> - <i>Nel corso del 2023 ad oggi si sono resi vacanti nella dotazione organica del settore VI Lavori Pubblici/ Manutenzioni n. 2 unità Istruttore Tecnico. Per la copertura dei posti è previsto lo scorrimento della graduatoria di una procedura selettiva che coprirà analoghe esigenze del settore VII (vedi sotto);</i> - <i>Nel corso dell'anno è prevista l'assunzione di un'unità Istruttore Amministrativo a tempo parziale e determinato - da destinare ad ufficio staff del Sindaco per n.12 ore settimanali (figura individuata intuitu personae e legata al mandato del Sindaco, dunque necessariamente a tempo determinato). Il personale verrà individuato attraverso procedura comparativa ai sensi dell'art. 90 del TUEL e dell'art. 6 del vigente regolamento uffici e servizi.</i> - Con decorrenza 01.12.2023 si renderà vacante un posto di Assistente Sociale (Area funzionari ed EQ) assegnato al Settore III – Servizi Sociali, a seguito di partecipazione di un dipendente a procedura di mobilità esterna volontaria indetta da altro ente. Per la copertura si prevede di avviare una procedura di interpello attingendo ad elenchi di idonei oppure provvedere mediante scorrimento di graduatoria di altri enti. La selezione per concorso è da ritenersi ipotesi residuale. <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Si dà atto che la presente Sezione 'programmazione dei fabbisogni di personale' è stata sottoposta con 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. 13 del 07/04/2023;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno <i>In questa sezione definire le scelte di copertura del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro</i></p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Nel corso del 2023 è stata attivata dal Segretario generale una mobilità interna di un istruttore tecnico a tempo pieno dal Settore VI al Settore VII per la temporanea sostituzione di personale in quiescenza. La sostituzione è stata disposta per un periodo di sei mesi, salvo cessazione anticipata nelle more del completamento di una procedura selettiva.</p>

c) del box precedente, mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera (nei limiti imposti della normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità etc.).

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Nel corso dell'anno è prevista, in conformità alle esigenze dell'ente per garantire la continuità dell'erogazione dei servizi all'utenza, la conclusione di procedure di assunzione mediante selezione pubblica (concorso o scorrimento di graduatoria concorsuale vigente), a copertura di diversi posti in dotazione organica. In particolare, sono previste le seguenti assunzioni a carico del bilancio comunale, la cui spesa è stata già contabilizzata nel bilancio di previsione 2023-2025 e nella N.a.DUP approvati (vedi DCC n. 24 del 12/04/2023)

- **Settore III – Servizi sociali**

- A seguito trasferimento ad altro ente per mobilità esterna volontaria dal 1.12.2023 si rende necessario provvedere all' assunzione entro l'anno di 1 Funzionario/EQ a tempo pieno ed indeterminato con profilo professionale di Assistente sociale. La copertura avverrà attingendo ad elenchi di idonei oppure mediante scorrimento di graduatorie di altri enti. La selezione per concorso è da ritenersi ipotesi residuale.

- **Settore VI – Lavori pubblici e patrimonio**

- Assunzione di 1 Funzionario/EQ a tempo pieno ed indeterminato (per sostituzione personale in quiescenza);
- Assunzione di 1 istruttore tecnico a tempo pieno ed indeterminato
A seguito degli esiti - nel mese di luglio 2023 - della selezione per l'assunzione di un funzionario nel Settore VII, rimane sguarnito un posto di istruttore tecnico. Si rende necessario prevedere l'assunzione di un ulteriore istruttore tecnico. Il fabbisogno complessivo del Settore VI per l'anno 2023 è dunque pari a n. 2 istruttori tecnici a tempo pieno ed indeterminato. La copertura del secondo istruttore tecnico avverrà a mezzo utilizzo graduatoria del comune di Colli al Metauro (approvata con determinazione Settore I – RG n. 541/2023);
Atteso che alla data in cui si scrive (26 ottobre 2023) la graduatoria di cui sopra è esaurita, poichè l'unico idoneo chiamato ha rinunciato all'assunzione, si intende procedere all'assunzione del secondo istruttore tecnico mediante procedura di interpello, attingendo ad elenchi di idonei in corso di validità, oppure mediante scorrimento di graduatoria di altri enti

- **Settore VII – Governo e Sviluppo del Territorio**

- Assunzione di 1 Funzionario /EQ tecnico
- Assunzione di 1 istruttore amministrativo (posto trasformato da istruttore tecnico a istruttore amministrativo), per copertura di un pensionamento
- Assunzione di 1 istruttore tecnico (posto reso vacante a seguito trasferimento di un 'unità in altro Settore – posto temporaneamente coperto con mobilità interna temporanea;

Le coperture avverranno, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, mediante procedura di interpello attingendo ad elenchi di idonei in corso di validità oppure mediante scorrimento di graduatoria di altri enti. La selezione per concorso è da ritenersi ipotesi residuale.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Per l'anno in corso non sono previste assunzioni mediante procedure di mobilità volontaria

d) progressioni verticali di carriera:

Per l'anno in corso non sono previste progressioni verticali

		<p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: E' prevista l'assunzione di una unità da destinare ad Ufficio Staff del Sindaco - <i>Istruttore amministrativo per n. 12 ore settimanali a tempo determinato e parziale.</i> La figura è legata al mandato del Sindaco, essendo individuata intuito personae. L'attivazione è finanziata per n.12 ore settimanali. Il personale verrà individuato attraverso procedura comparativa ai sensi dell'art. 90 del TUEL e dell'art. 6 del vigente regolamento uffici e servizi.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Nel triennio non sono previste stabilizzazioni di personale.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale <i>In questa sezione vanno definite le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende mettere in campo nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001; - Legge 190/2012, art. 1, comma 5, lettera b; comma 9, lettera b; comma 11, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento (art. 15, co. 5, DPR 62/2013); - Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.; - Regolamento UE 679/2016, art. 32; - D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37). 	<p>NOTA: per gli enti con meno di 50 dipendenti la compilazione di questa sezione non è obbligatoria all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022</p> <p>Si ritiene, comunque opportuno evidenziare quanto segue:</p> <p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Si ritiene una priorità quella di organizzare, con il supporto del Responsabile dei Servizi Informatici, una sessione di corsi di aggiornamento in ambito di formazione informatica e digitale del personale.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: Si ritiene che nel corso dell'anno le esigenze di aggiornamento del personale in materia di anti corruzione saranno delegate a soggetto esterno.</p> <p>c) Ogni Responsabile, come previsto dal codice di comportamento nazionale, all'art. 13, co.5, compatibilmente con le risorse disponibili, ha il compito di assumere le iniziative necessarie finalizzate alla formazione e all'aggiornamento permanente del proprio personale.</p>