

## Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 del Comune di Brandizzo

### 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);
- 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).

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b></p> <p>TOTALE: n. 32 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 31 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 32 a tempo pieno n. 0 a tempo parziale</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 8 dipendenti Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione</p> <p>n. 18 dipendenti Area degli Istruttori</p> <p>n. 6 dipendenti Area degli Operatori Esperti</p>
	3.3.2 Programmazione e strategica delle risorse umane	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></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</p>

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:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 25,07%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- 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 103.384,75, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.532.349,16;
- Non 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 eccedente 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, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo *allegato 2.1)* alla presente, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 103.384,75, 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 1.532.349,16.

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 2022 Euro 1.428.964,41 + SP ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 103.384,75 = LIM CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.532.349,16 ≥ SPESA PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.523.935,65.
--

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 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 1.340.983,85
---

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.109.290,99
--

#### **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, stante anche la pronuncia delle Sezioni Autonomie di seguito riportata.

Le Amministrazioni Pubbliche di modeste dimensioni che hanno fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile ma per importi modesti, possono rideterminarlo, al fine di raggiungere un ragionevole parametro assunzionale e far fronte, in via eccezionale, a un servizio essenziale per l'Ente, come chiarito Deliberazione n. 15/2018 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n.165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”*.

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 17.604,74
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 24.397,23
---

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

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili attraverso le quali si giunge alla

conclusione che non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente.

**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 Brandizzo 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:

- n. 1 dipendente collocato nell'area degli Istruttori
- n. 1 dipendente collocato nell'area degli Operatori Esperti

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

**Tempo Indeterminato**

**ANNO 2023:**

1. all'interno del Settore Affari Generali e Comunicazione Istituzionale, una figura di Istruttore Amministrativo Area degli Istruttori, da reclutare a tempo pieno e indeterminato, attraverso procedura dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, e ove questa non dia esito positivo, scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, procedura concorsuale pubblica prevista in corso d'anno 2023

Si precisa che, sempre nel corso dell'anno 2023, si porteranno a termine n. 2 assunzioni di cui al precedente Piano dei fabbisogni di

		<p>personale approvato precedentemente con delibera di Giunta Comunale in data 5.10.2022, n. 143:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- all'interno dell'Area Programmazione e Gestione del Territorio, l'assunzione di n. 1 Istruttore tecnico, cat. C, da reclutare a tempo pieno e indeterminato, con procedura concorsuale pubblica prevista presumibilmente per il mese di ottobre 2023;</li> <li>- all'interno del Settore Affari Generali e Comunicazione Istituzionale, una figura di Specialista in attività amministrative e contabili, Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, da reclutare a tempo pieno e indeterminato, per sostituire personale di pari profilo cessato dal servizio nel 2018, che l'Amministrazione ritiene di ricoprire valorizzando personale interno in applicazione dell'art. 52, co. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001;</li> </ul> <p><b>Lavoro Flessibile</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ di rispettare nell'anno 2023 il tetto del 2009 (giusta pronuncia Corte Conti, Sez. Autonomie, n. 15/2018), con la seguente spesa pari a € 21.684,34 così calcolata: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ n. 25 ore/settimanali per n. 5 mesi per n. totale 1 dipendenti area degli Operatori Esperti da adibire all'Ufficio protocollo, Area Affari Generali e Comunicazione Istituzionale;</li> <li>○ n. 25 ore/settimanali per n. 5 mesi per n. totale 1 dipendenti area degli Istruttori da adibire all'Area Programmazione e Gestione del Territorio;</li> </ul> </li> <li>▪ di rispettare nell'anno 2023 il tetto del 2009, con la seguente spesa pari a € 2.712,89, destinata a finanziare incarichi al personale di altro ente secondo quanto definito dall'articolo 1 comma 557 del LEGGE 30 dicembre 2004, n. 311 aggiornata al 21.06.2023: "557. I comuni con popolazione inferiore ai ((15.000)) abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza." <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1 risorsa Area degli Istruttori da adibire all'Area Programmazione e Gestione del Territorio;</li> </ul> </li> </ul> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></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. 20 del 02.08.2023;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di</p>	<p><b>a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b> una figura di Istruttore Amministrativo Area degli Istruttori all'interno del Settore Affari Generali e Comunicazione Istituzionale, da reclutare a tempo pieno e indeterminato;</p>

<p>copertura del fabbisogno</p>	<p><b>b) progressioni verticali di carriera:</b>  una figura di Specialista in attività amministrative e contabili, Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, all'interno del Settore Affari Generali e Comunicazione Istituzionale, che l'Amministrazione ritiene di ricoprire valorizzando personale interno, in applicazione dell'art. 52, co. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001;</p> <p><b>c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b>  n. 1 dipendenti per 25 ore/settimanali per n. 5 mesi nell'area degli Operatori Esperti da adibire all'Ufficio protocollo, Area Affari Generali e Comunicazione Istituzionale;  n. 1 dipendente per n. 25 ore/settimanali per n. 5 mesi nell'area degli Istruttori da adibire all'Area Programmazione e Gestione del Territorio 1 risorsa Area degli Istruttori da adibire all'Area Programmazione e Gestione del Territorio (incarico art. 1 comma 557 L. 311/2004)</p>
<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b>  Sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente, come individuati nella sezione "Valore pubblico" (che, a sua volta, rinvia al DUP), la formazione informatica e digitale del personale oltre che sulle materie obbligatorie quali ad esempio la L. n. 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D. Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37); particolarmente importante è anche il potenziamento della competenza giudica, contabile ed amministrativa del personale, in quanto strumentale allo snellimento e sburocratizzazione dei processi ma soprattutto ad una corretta azione amministrativa.</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b>  Si potrà ricorrere a formatori esterni ed interni all'Ente.</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b>  Potranno essere promossi percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda del Settore/Ufficio nel quale il dipendente è inserito.</p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze;</li> <li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;</li> <li>▪ migliorare le conoscenze non solo specifiche, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di un determinata procedura;</li> <li>▪ sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all'area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi;</li> <li>▪ qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione</li> <li>▪ migliorare le capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l'utenza cittadina</li> </ul>