

**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).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 18 unità di personale

di cui:

- n. 18 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 17 a tempo pieno
- n. 1 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 4 Area F

così articolate:

- n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo affari generali
- n. 1 con profilo di Funzionario Contabile
- n. 1 con profilo di Funzionario lavori Pubblici
- n. 1 con profilo di Funzionario edilizia e urbanistica

n. 4 Area I

così articolate:

- n. 1 con profilo di Istruttore Contabile
- n. 1 con profilo di Istruttore contabile - tributi
- n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo servizi tecnici
- n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo servizi demografici

n. 6 Area OE

così articolate:

- n. 2 con profilo di Collaboratore amministrativo servizi generali
- n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo contabile
- n. 1 con profilo di Collaboratore servizi demografici
- n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo servizi generali messo
- n. 1 con profilo di Collaboratore tecnico manutentivo - seppellitore

n. 4 Area OE

così articolate:

- n. 1 con profilo di Operatore servizi sociali
- n. 1 con profilo di Operatore servizi esterni cantoniere seppellitore
- n. 2 con profilo di Operatore servizi esterni - netturbino

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**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:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,58%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,2% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,2%;
- 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 201.659,04, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 235.366,36;
- 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 inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 948.544,36 (determinata assumendo alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 746.885,32 un incremento, pari al 27 %, per Euro 201.659,04);
- 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 A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 201.659,04.

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 746.885,32 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 201.659,04 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 948.544,36 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 856.591,69

SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE		
Anno 2023 € 856.591,69	Anno 2024 € 851.511,69	Anno 2025 € 851.471,69

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 2011/2013: Euro 1.045.435,86
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 856.591,69

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 Casalbuttano ed Uniti 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 prevista
ANNO 2024: n. 1 Funzionario amministrativo servizi generali area F
ANNO 2025: n. 1 Operatore Esperto

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità della dotazione dell'ente:

- Nell'anno 2024, si prevede la cessazione per collocamento a riposo di n. 1 Funzionario servizio affari generali area F. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.
- Nell'anno 2024 si ritiene di riquilibrare personale inquadrato in categoria OE Collaboratore servizi demografici prevedendo un posto di categoria I ed applicando la progressione verticale in deroga ai sensi dell'art. 13 del vigente CCNL 2019/2021.
- Nel 2024 si ritiene di riquilibrare personale inquadrato nell'area O Operatore servizi sociali in Operatore esperto servizi sociali Area OE ricorrendo ad una progressione verticale ordinaria.
- Nel 2025 si ritiene di prevedere l'assunzione di n. 1 Operatore servizi esterni cantoniere seppellitore Area OE.

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. 11-bis del 06/10/2023;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:
non si evidenzia la necessità di ricorrere a mobilità interna di personale

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:
Nel 2024 si ritiene di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di Area F, con profilo di Funzionario Amministrativo Affari Generali, da assegnare all'Area Affari Generali, previo esperimento della mobilità ex art. 30 d.lgs. 165/2001, in

	<p>caso di procedura deserta si procederà all'esperimento della mobilità obbligatoria 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.</p> <p>Nel 2025 si ritiene di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di Area OE di Operatore servizi esterni cantoniere seppellitore</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: si ipotizza la possibilità di esperire preliminarmente una procedura di mobilità volontaria per la copertura del posto. In alternativa si procederà al concorso pubblico per la copertura del posto di Funzionario Amministrativo Affari Generali Area F.</p> <p>e) progressioni verticali di carriera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - si prevede nel 2024 una progressione verticale in deroga ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 2019/2021 per il posto di Area OE Collaboratore servizi demografici in Area I Istruttore servizi demografici; - si prevede nel 2024 una progressione verticale ordinaria ai sensi ex art. 52 comma 1 bis del D.LGS N. 165/2001 per il posto di Area O Operatore servizi sociali in area OE Operatore esperto servizi sociali. <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: non previste.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: non previste.</p>
<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>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>

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	3652
Anno Corrente	2023

Prima soglia	Seconda soglia
27,20%	31,20%

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
27,00%	201.659,04 €

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	3.571.503,25 €
Penultimo rendiconto	3.582.272,42 €
Terzultimo rendiconto	3.764.890,20 €

FCDE	81.706,57 €
Media FCDE	3.557.848,72 €
Rapporto Spesa/Entrate	
20,58%	

Incremento spesa - FASCIA	
%	€
27,54%	201.659,04 €

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	732.368,49 €
Anno 2018	746.885,32 €

Collocazione ente	
Prima fascia	

Margini assunzionali	
0,00 €	

FCDE

Utilizzo massimo margini assunzionali	
0,00 €	

Incremento spesa	
201.659,04 €	

Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali:

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.