

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 le Unioni di comuni, nell'esempio seguente*) articolo 1, comma 229, della legge 208/2015 (determinazione del turn-over disponibile);
- articolo 1, comma 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 31/12/2023: TOTALE: n. 7 unità di personale <i>di cui:</i> n. 2 a tempo indeterminato n. 5 a tempo determinato n. 7 a tempo pieno n. 0 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 2 cat. D <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico n. 5 cat. C <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore tecnico n. 4 con profilo di Istruttore – personale educativo e scolastico
--	---	---

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 l'articolo 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dispone che: *“A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.”*

Considerato che l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito in legge 114/2014 e ss.mm. e ii., prevede che *“(…) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. (…)”*

Considerato inoltre che il successivo comma 5-sexies prevede che *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.”*

Rilevato che, pertanto, la capacità assunzionale dell'Unione montana Valli Orco e Soana per l'anno 2024 è determinata assommando:

- i resti (eventuali) della capacità assunzionale dei 5 anni precedenti, in quanto non integralmente utilizzati;
- la capacità assunzionale di “competenza”, sorgente dalle cessazioni dell'anno precedente;
- la capacità assunzionale aggiuntiva sorgente dalle eventuali cessazioni previste nell'anno corrente, utilizzabile solo da data posteriore all'avvenuta cessazione del personale interessato.

Considerato che, alla luce di quanto sopra, la capacità assunzionale dell'Unione montana è determinata come segue:

TURN-OVER (CESSAZIONI 2018 – 2021)	RESIDUO AA.PP.	Euro 0,00
TURN-OVER (CESSAZIONI SOSTITUITE)	ANNO 2022 NON ANCORA	PRECEDENTE ANCORA
TURN-OVER (CESSAZIONI DA DATA CESSAZIONE)	ANNO PREVISTE, UTILIZZABILE CORRENTE	Euro 0,00
TOTALE TURN-OVER DISPONIBILE		Euro 0,00
TOTALE TURN-OVER UTILIZZATO PER LE ASSUNZIONI PREVISTE NEL SEGUITO		Euro 0,00
TOTALE TURN-OVER RESIDUO FINALE		Euro 0,00

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, 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 562 della legge 296/2006, come segue:

Valore medio di riferimento anno 2008 per comuni sotto i 1.000 abitanti + media triennio 2011-2013 per comune sopra i 1.000 abitanti: Euro 1.319.815,37

Spesa di personale prevista, ai sensi del comma 562, per l'anno 2024: Euro 255.988,46

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 2018, quale primo anno di riferimento di spesa per personale assunto a tempo determinato, per servizio essenziale (in coerenza con Corte dei conti sez. autonomie n.1/2017): Euro 23.765,94 al netto di quota finanziata da Regione Piemonte

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2024: Euro 11.202,38 al netto di quote finanziate da: Regione Piemonte, ATO3 torinese, comuni aderenti all'Unione montana, al B.I.M. Orco e alla Green Community "Sinergie in Canavese"

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 Dichiarazioni rese dei Responsabili dei servizi ed allegate al presente PTFP. che non segnalano la presenza di tali situazioni.

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 l'Unione montana Valli Orco e Soana non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

		<p>b) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2024: nessuna cessazione prevista per personale a tempo indeterminato ANNO 2025: nessuna cessazione prevista per personale a tempo indeterminato ANNO 2026: nessuna cessazione prevista per personale a tempo indeterminato</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p><i>Nell'anno 2024, NON si prevede la cessazione di personale dipendente, fatte salve le attività di n. 4 insegnanti in scadenza a giugno 2024, con sostituzione con unità di pari categoria e profilo a decorrere da settembre 2024</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. 1 del 16/01/2024;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>Per la copertura dei posti che si renderanno vacanti verranno valutate al momento le varie tipologie di assunzione possibili. Per l'attività legata alle scuole di montagna sono previsti contratti a tempo determinato per le insegnanti</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<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> <p>Si precisa comunque che verrà garantita la formazione obbligatoria e in corso d'anno verranno programmati corsi di formazione specifici.</p>