

**Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

Riferimenti normativi: <ul style="list-style-type: none"><li>- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);</li><li>- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);</li><li>- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);</li><li>- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);</li><li>- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> e della capacità assunzionale dei comuni);</li><li>- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);</li><li>- 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;</li><li>- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).</li></ul>
---

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</b></p> <p>TOTALE: n. 18 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 18 a tempo indeterminato</li><li>n. 0 a tempo determinato</li><li>n. 17 a tempo pieno</li><li>n. 1 a tempo parziale</li></ul> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 4 Area F <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo affari generali</li><li>n. 1 con profilo di Funzionario Contabile</li><li>n. 1 con profilo di Funzionario lavori Pubblici</li><li>n. 1 con profilo di Funzionario edilizia e urbanistica</li></ul> <p>n. 4 Area I <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 1 con profilo di Istruttore Contabile</li><li>n. 1 con profilo di Istruttore contabile - tributi</li><li>n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo servizi tecnici</li><li>n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo servizi demografici</li></ul> <p>n. 6 Area OE <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 2 con profilo di Collaboratore amministrativo servizi generali</li><li>n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo contabile</li><li>n. 1 con profilo di Collaboratore servizi demografici</li><li>n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo servizi generali messo</li><li>n. 1 con profilo di Collaboratore tecnico manutentivo - seppellitore</li></ul> <p>n. 4 Area OE <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 1 con profilo di Operatore servizi sociali</li><li>n. 1 con profilo di Operatore servizi esterni cantoniere seppellitore</li><li>n. 2 con profilo di Operatore servizi esterni - netturbino</li></ul>
---	--

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<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 anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 6,84%;</li><li>• 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%;</li><li>• 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 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 209.127,89;</li><li>• 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 956.031,21 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 746.885,32 un incremento, pari al 28%, per Euro 209.127,89);</li><li>• 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.;</li><li>• 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 209.127,89.</li></ul>
---	---

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:

SPEA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 746.885,32 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 209.127,89 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 956.013,21 ≥ SPEA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 906.205,45
---

SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE		
Anno 2024 € 906.205,45	Anno 2025 € 906.205,45	Anno 2026 € 906.205,45

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 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 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 2024: Euro 906.205,45

**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.

**a) 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 2024: n. 1 Funzionario amministrativo servizi generali area F  
 ANNO 2025: n. 1 Operatore Esperto  
 ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

**b) 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 riqualificare 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 riqualificare 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.

**c) 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. 19 del 18.1.2024;

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 caso di procedura deserta si procederà all'esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di

	<p>scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica. 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><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> 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><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> non previste.</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> non previste.</p>
3.3.4 Formazione del personale	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