

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2025-2026

Riferimenti normativi:
<ul style="list-style-type: none">- 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);- <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);- <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> 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 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL <u>31/12/2023</u>:
		TOTALE: n. 39 unità di personale <i>di cui:</i> n. 39 a tempo indeterminato n. 37 a tempo pieno n. 02 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 16 AREA FUNZIONARI <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Funzionario Contabile n. 1 con profilo di Funzionario Tributi n. 7 con profilo di Funzionario Tecnico n. 1 con profilo di Funzionario Polizia Locale n. 2 con profilo di Funzionario Amministrativo

		<p>n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo/Addetto Stampa n. 1 con profilo di Specialista nei Rapporti con i Media Giornalista Pubblico n. 1 con profilo di Assistente Sociale</p> <p>n. 15 AREA ISTRUTTORI <i>così articolate:</i> n. 8 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore Contabile n. 2 con profilo di Istruttore di Polizia Locale n. 1 con profilo di Istruttore di Polizia Locale – Sovrintendente Capo di Polizia Locale n. 1 con profilo di Istruttore di Polizia Locale – Vice Ispettore di Polizia Locale n. 2 con profilo di Istruttore di Polizia Locale – Ispettore di Polizia Locale</p> <p>n. 8 AREA OPERATORI ESPERTI <i>così articolate:</i> n. 4 con profilo di Operatore Esperto Tecnico Specializzato n. 4 con profilo di Operatore Esperto Amministrativo</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>– capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</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, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate (non essendo ancora approvato il rendiconto di gestione 2023), al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale (<u>dato previsionale</u>):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 17,73% – 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%; <p>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.</p>

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 2024 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 1.498.133,32 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 314.608,00 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.812.741,32 \geq SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE INIZIALE 2024 Euro 1.690.407,82

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.

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 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro € 1.519.639,54

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro € 1.495.099,02
--

	Media spesa rilevante 2011-13		PREVISIONI INIZIALI 2024
Spese intervento 01	€ 1.565.300,97	Spese macroaggregato 01	€ 1.690.407,82
Spese intervento 03	€ 49.798,53	Spese macroaggregato 02	€ 106.820,92
Spese intervento 07	€ 99.240,79	Spese macroaggregato 03	€ -

Totale spese personale	€ 1.714.340,29	Totale spese personale	€ 1.797.228,74
(-) Componenti escluse	€ 194.700,75	(-) Componenti escluse	€ 236.307,40
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet. artt.4-5 DM 17.3.2020	€ -	(-) Maggior spesa per personale a tempo indet. artt.4-5 DM 17.3.2020	€ 65.822,32
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (ex Art. 1, comma 557, L.296/2006)	€ 1.519.639,54	(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (ex Art. 1, comma 557, L.296/2006)	€ 1.495.099,02

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 2024, 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 2009: Euro € 108.907,10

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 0,00
--

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

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 Verbale della Conferenza dei Responsabili di settore n. 1 del 22.01.2024, 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;

Si attesta che il Comune di Monteprandone 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 2024: n. 1 Funzionario Tecnico Area dei Funzionari e della E.Q. ex cat. D - II Settore LL.PP.
Tecnico Manutentivo (01.11.2024)

ANNO 2025: Non sono previste cessazioni.

ANNO 2026: Non sono previste cessazioni

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

La programmazione dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato viene effettuata su base triennale con scorrimento annuale e sulla base delle esigenze legate alle cessazioni.

Nell'anno **2024:**

1. Si è proceduto alla trasformazione da tempo parziale 24h a tempo pieno del contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato dell'Assistente Sociale ex categoria D, con decorrenza 01.01.2024.
2. Si è proceduto con decorrenza 01.01.2024 alla sostituzione con unità di pari Area dell'Esecutore Tecnico Specializzato ex categoria B a supporto del II Settore, in quiescenza dal 1.1.2024;

		<p>3. Si ritiene di disporre la sostituzione con unità di pari Area del Funzionario Tecnico ex categoria D a supporto del II Settore, in quiescenza dal 01.11.2024, mediante mobilità/utilizzo di graduatorie e in subordine concorso.</p> <p>Nell'anno 2025: Non sono programmabili sostituzioni</p> <p>Nell'anno 2026: Non sono programmabili sostituzioni</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 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. 3 del 17.01.2024;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Non sono previste coperture di fabbisogno attraverso processi di mobilità interna.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Si richiama quanto specificato al punto c) della precedente sezione 3.3.2 ove sono state specificatamente indicate le modalità previste per la copertura dei posti.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Si richiama quanto specificato al punto c) della precedente sezione 3.3.2 ove sono state specificatamente indicate le modalità previste per la copertura dei posti. Nonostante infatti non sussista l'obbligo della procedura di mobilità volontaria negli anni 2024 si procederà con le relative valutazioni. Per l'annualità 2025 in virtù dell'obbligatorietà dell'attivazione della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs 30.03.2001 n. 165 verranno attivate laddove si rendessero vacanti dei posti in dotazione organica.</p> <p>d) progressioni tra le aree (ex verticali di carriera):</p>

		<p>Non sono previste ad oggi progressione tra le aree. Si valuteranno le possibilità nel corso del triennio, in relazione ad eventuali cessazioni che dovessero sopravvenire o ad esigenze di riorganizzazione, previa informazione e, ove occorra, confronto con le OO.SS.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile</p> <p>Non sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile. Si valuteranno le possibilità previste laddove sussistano le condizioni.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non sono previsti processi di stabilizzazione di personale.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>La programmazione e la gestione delle attività formative tengono conto delle numerose disposizioni normative per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.</p> <p>La formazione e l'aggiornamento del personale privilegerà obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - transizione digitale della PA per diffondere una visione comune sui temi della Cittadinanza digitale, dell'eGovernment e dell'Open government. A tal fine l'Ente ha aderito al nuovo portale del Dipartimento della funzione pubblica Syllabus per migliorare le competenze dei dipendenti pubblici e per supportare i processi di innovazione delle amministrazioni, a partire da quelli relativi alla transizione digitale, ecologica e amministrativa. - diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici; - prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito; - Anticorruzione, Etica, Trasparenza e Privacy; - codice di comportamento dei dipendenti pubblici; - Codice contratti pubblici - formazione obbligatoria dipendenti per i quali per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o iscrizione albi o albi speciali; - specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

L'Ente, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di **professionalità interne**, o tramite enti convenzionati o istituzioni od agenzie preposte, le forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il **personale neoassunto**; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di **tutor**, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di **riqualificazione professionale**, per il personale già in servizio che, a seguito di **mobilità interna** sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

In applicazione della normativa vigente in materia di diritto allo studio (art. 46 e 47 CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022) l'Ente favorisce percorsi di studio e specializzazione. Attraverso apposito avviso interno rivolto a tutto il personale l'Ente rende noto le agevolazioni delle agevolazioni spettanti ai lavoratori studenti quali permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e congedi per la formazione.

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

Premesso che la formazione del personale rappresenta lo strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla collettività. Gli interventi formativi si propongono di:

- trasmettere idonee competenze ed aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali e professionali
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale in coerenza con la posizioni di lavoro ricoperta
- arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione.