

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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

del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2025 del Comune di Brandizzo

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).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</p> <p>TOTALE: n. 33 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 33 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 33 a tempo pieno n. 0 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 9 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 strategica delle risorse umane	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</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 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 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di € 103.384,75 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di € 1.532.349,16;
- Ricorre però la necessità di verificare 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;
- Applicando alla spesa di personale dell'anno 2018, pari ad Euro 1.522.820,86 l'incremento del 26% per l'anno 2024 previsto dalla Tabella 2, si ottiene un incremento teorico di € 395.933,42, superiore a quello derivante dalla applicazione della Tabella 1;
- Da un raffronto, risulta quanto segue:
 - a) INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE, che è lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, pari ad € 103.384,75
 - b) INCREMENTO CALMIERATO (per l'anno 2024), di cui alla Tabella 2, pari ad € 395.933,42
- Dato atto che il valore calmierato di cui alla Tabella 2 non deve superiore il valore individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica, come prescritto dall'art. 5, co. 2, DM. Assunzioni: *"per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione."*;
- Per l'effetto, risulta il seguente INCREMENTO EFFETTIVO: essendo l'incremento calmierato superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico, pari ad € 103.384,75;
- 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.; 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 2022 Euro 1.428.964,41
+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 103.384,75 =
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.532.349,16 ≥
SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 1.531.833,69.

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,
- 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 1.340.983,85

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 1.339.755,35
--

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Non è stata prevista alcuna spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile per il triennio 2024-2026.

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 2024:

- n. 1 dipendente collocato nell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione
- n. 1 dipendente collocato nell'area degli Istruttori
- n. 1 dipendente collocato nell'area degli Operatori Esperti

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Tempo Indeterminato

ANNO 2024:

1. all'interno del Settore Affari Generali e Comunicazione Istituzionale, una figura di Istruttore Amministrativo e Contabile, 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 propria graduatoria in corso di validità e, ove questa non dia esiti favorevoli, scorrimento di altro graduatoria concorsuale pubblica oppure nuova procedura concorsuale pubblica prevista in corso d'anno 2024

Si precisa che, nel corso dell'anno 2023, sono state portate a termine le seguenti assunzioni di cui al precedente Piano dei fabbisogni di personale approvato precedentemente con deliberazione di Giunta Comunale in data 9.08.2023, n. 128:

		<ul style="list-style-type: none"> - all'interno del Settore Programmazione e Gestione del Territorio, l'assunzione di n. 1 Istruttore tecnico, Area Istruttori, con presa di servizio al 16.11.2023; - all'interno del Settore Affari Generali e Comunicazione Istituzionale, l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo e Contabile, Area Istruttori, con presa di servizio al 2.01.2024; - all'interno del Settore Affari Generali e Comunicazione Istituzionale, l'assunzione di n. 1 Funzionario Amministrativo e Contabile, Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, con presa di servizio al 18.01.2024; <p>Si dà atto che, per l'effetto delle 3 citate assunzioni avvenute nel 2023 riferite al Piano dei fabbisogni di personale approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 128/2023, questo Ente, rispetto all'originaria capacità assunzionale pari ad Euro 103.384,75, gode ancora di una capacità assunzionale pari ad € 31.886,82, da poter utilizzare fino all'approvazione del rendiconto dell'anno 2023.</p> <p>Lavoro Flessibile Non è stata prevista alcuna spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile per il triennio 2024-2026</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. 4 del 05.01.2024;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: una figura di Istruttore Amministrativo e Contabile Area degli Istruttori all'interno del Settore Affari Generali e Comunicazione Istituzionale, da reclutare a tempo pieno e indeterminato;</p> <p>b) progressioni verticali di carriera: n. 3 progressioni di carriera ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022, dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, così meglio dettagliate: - n. 1 Funzionario Amministrativo e Contabile all'interno del Settore Affari Generali e Comunicazione Istituzionale; - n. 1 Funzionario Amministrativo e Contabile all'interno del Settore "Welfare, Istruzione, Cultura e Sport"; - n. 1 Funzionario di Polizia Locale all'interno del Settore Vigilanza e Commercio;</p> <p>c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: non è stata prevista alcuna spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile per il triennio 2024-2026</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p>

		<p>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) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: Si potrà ricorrere a formatori esterni ed interni all'Ente.</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): 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>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze; ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti; ▪ migliorare le conoscenze non solo specifiche, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di un determinata procedura; ▪ sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all'area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi; ▪ qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione ▪ migliorare le capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l'utenza cittadina
--	--	---