

‘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 i comuni, nell’esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell’esempio seguente)* 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 Rappresentazioni e della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023: TOTALE: n. 49 unità di personale: <i>di cui:</i> - n. 49 a tempo indeterminato - n. 48 a tempo pieno - n. 1 a tempo parziale oltre al Segretario comunale
--	---	--

		<p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 9 AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) <i>così articolate:</i> n. 4 con profilo di Funzionario amministrativo contabile n. 1 con profilo di Funzionario di vigilanza n. 3 con profilo di Funzionario tecnico n. 1 con profilo di Assistente sociale</p> <p>n. 21 AREA DEGLI ISTRUTTORI (x cat. C) <i>così articolate:</i> n. 13 con profilo di Istruttore amministrativo contabile n. 5 con profilo di Agente di polizia municipale n. 2 con profilo di Istruttore tecnico n. 1 con profilo di Cuoco – Responsabile Centro Produzione Pasti</p> <p>n. 19 AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex cat. B) <i>così articolate:</i> n. 11 con profilo di Operaio esperto n. 5 con profilo di Operatore amministrativo esperto n. 2 con profilo di Operatore esperto socio assistenziale O.S.A. n. 1 con profilo di Operaio esperto - Necroforo</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane -</p>	<p>a) 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, 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:</p>

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,62% - tenendo in considerazione gli arretrati del contratto erogati nell'anno 2022 e pari al 22,95% escludendo tale spesa, questo con riferimento all'ultimo Rendiconto approvato (Deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 28/04/2023);
- Sulla base dei **dati di preconsuntivo** effettuati, eseguito un calcolo dell'indice, al fine di eseguire una corretta programmazione del personale, l'ente evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,57%;
- 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 25%;
- 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 2023/2024, con riferimento all'annualità 2023,
- 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 20.439,98, determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 2.043.977,77;
- Pertanto la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta conclusivamente a Euro 20.439,98, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro **2.064.437,75**.

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 2.043.997,77+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 20.439,98 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.064.437,75 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 2.057.373,97

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, secondo il seguente prospetto:

DIMOSTRAZIONE LIMITE BILANCIO 2024-2026

	dopo variazione n. 2		
SPESE	2024	2025	2026
macro 1 - incluso anticipo 6,7 vacanza contrattuale anno 2024	2.078.149,76	2.005.897,45	2.013.630,10
cantieri lavoro	11.346,30	11.346,30	11.346,30
accantonamento fondo rinnovo contrattuale	23.083,00	40.083,00	40.083,00
a detrarre			
incentivi funzioni tecniche	-8.000,00		
spese straordinario elettorale	-14.500,00		
rimborso spese segretario in convenzione (lordo + contributi)	-32.705,09	-32.705,09	-32.705,09
TOTALE	2.057.373,97	2.024.621,66	2.032.354,31
ENTRATE			
TIT. 1	5.786.500,00	5.711.500,00	5.691.500,00
TIT. 2	513.863,83	465.863,83	465.863,83
TIT. 3	2.379.815,03	2.349.815,03	2.349.815,03
a detrarre			
spesa del segretario comunale in convenzione cap. 515 - costo totale	-34.647,79	-34.647,79	-34.647,79
incentivi funzioni tecniche	-8.000,00		
spese straordinario elettorale	-14.500,00		
	8.623.031,07	8.492.531,07	8.472.531,07
a dedurre fcde	316.224,73	316.224,73	316.224,73
totale netto fcde	8.306.806,34	8.176.306,34	8.156.306,34
	24,77%	24,76%	24,92%

valore soglia	26,90%	26,90%	26,90%

- 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.
- dall'anno 2025 i Comuni con un buon rapporto spesa di personale/entrate correnti dovranno fare riferimento unicamente alla soglia principale, quella indicata dalla tabella 1.

I costi del personale anno 2024 subiscono un rilevante incremento a causa dell'erogazione dell'anticipo della indennità di vacanza contrattuale, ai sensi dell'art. 3 del D.L. 145/2023, che prevede che ai dipendenti per l'anno 2024 sia erogato un emolumento pari a 6,7 volte l'indennità di vacanza in essere quale anticipo del rinnovo del contratto.

Tale maggiore costo del personale è stato detratto dal limite di spesa 2011-2013 mentre incide sul calcolo della capacità assunzionale complessiva. Il costo totale di tale anticipo ai dipendenti si stima sia circa 56.000, comprensivo di oneri a carico dell'ente.

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:

<p>Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.968.445,39 (al netto delle componenti escluse)</p> <p>Euro 2.293.585,52 al lordo delle componenti escluse</p>
<p>spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 1.845.268,72 (al netto delle componenti escluse) e 2.216.514,20 al lordo delle componenti escluse.</p>

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 92.325,86

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 87.656,30
--

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;

si attesta che il Comune di Levanto 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: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: n. 1 cessazione prevista (1 operatore amm.vo esperto)

ANNO 2026: n. 2 cessazioni previste (1 Funzionario di Vigilanza ed 1 Esecutore Tecnico)

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	
<u>n. 1 Agente di Polizia Municipale</u> in sostituzione di n.1 unità dimissionaria tramite scorrimento di graduatoria in corso di validità o in alternativa mobilità o concorso	Nuova previsione
<u>n. 1 Istruttore Amministrativo ex categoria C 1 amministrativo</u> unità già assunta si apporta la seguente modifica oraria: da 30 ore/settimanali a 36 ore/settimanali	
ASSUNZIONI A TEMPO PARZIALE E DETERMINATO	
<u>n. 2 unità o 3 unità a t.d. per il Settore Polizia Municipale comunque non oltre il limite previsto dal finanziamento introiti sanzioni cds</u> scorrimento di graduatoria in corso di validità o in alternativa mobilità o concorso	Nuova previsione
<u>n. 1 unità per cantiere scuola-lavoro</u> continuazione fino al 31/7/24 del progetto annuale iniziato lo scorso anno	

ANNO 2025

Le assunzioni saranno subordinate alla valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune

ANNO 2026

Le assunzioni saranno subordinate alla valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune

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 2/2024;

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:

nessuna procedura di mobilità interna

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Per quanto riguarda le modalità di reclutamento del personale, tenuto conto delle indicazioni di massima indicate nella tabella riportata al punto 3.3.2 lettera C, per le assunzioni 2024, il Responsabile del Settore Affari Generali valuterà di utilizzare la modalità di reclutamento ritenuta più adeguata rispetto ad esigenze di celerità o per meglio finalizzare gli obiettivi assunzionali

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Per quanto riguarda le modalità di reclutamento del personale, tenuto conto delle indicazioni di massima indicate nella tabella riportata al punto 3.3.2 lettera C, per le assunzioni 2024, il Responsabile del Settore Affari Generali valuterà di utilizzare la modalità di reclutamento ritenuta più adeguata rispetto ad esigenze di celerità o per meglio finalizzare gli obiettivi assunzionali

d) progressioni verticali di carriera:

nessuna progressione verticale prevista

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

		<p><i>n. 1 unità per cantiere scuola-lavoro fino al 31/7/24</i> <i>n. 2 o 3 unità a t.d. per il Settore Polizia Municipale finanziate con gli introiti delle sanzioni cds</i></p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>nessuna assunzione tramite stabilizzazione prevista non essendo presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017;</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale -</p>	<p><u>Le priorità strategiche</u>, in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze, sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sviluppare le competenze trasversali che possono essere oggetto di formazione, risultate maggiormente rilevanti dalla compilazione, da parte dei Responsabili, dei profili attesi del personale; • garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali. In particolare, il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici ed il completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente; • garantire pari opportunità di accesso alla formazione con un'offerta di percorsi interni ed esterni riservata ai diversi profili presenti nell'ente; • rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i funzionari responsabili di servizi; • sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate ai Settori; • sostenere le misure previste dal PTPCT; • supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici; • predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, al personale coinvolto in percorsi di riqualificazione e ricollocazione in nuovi ambiti operativi o nuove attività. <p><u>Le risorse formative disponibili:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • formazione in aula e on line sincrona e asincrona • formazione interna (di gruppo o individuale) promossa dai Responsabili dei Settori e riconosciuta (formazione on the job); • formazione esterna gratuita, in abbonamento e/o a pagamento, attraverso le maggiori piattaforme

Per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale sono concessi permessi studio nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia.

Percorso formativo

Il percorso formativo viene strutturato secondo Aree di competenza omogenee, al cui interno sono previsti i percorsi tematici formativi con essa coerenti; tali percorsi, sono comunque da intendersi anche in termini “modulari” e non rigidi: ciascuno di essi può essere oggetto di uno specifico corso ovvero accorpati e/o disarticolati ove sia necessario per una più efficace e coerente attività formativa.

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell’ente senza distinzione di genere.

L’individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà effettuata dai titolari di E.Q. favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti, dando priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione.

Per i dipendenti dell’Area Operatori/Operatori esperti il corso di formazione può essere tenuto dall’apicale di servizio qualora la materia sia già stata trattata e conosciuta da quest’ultimo.

Saranno coinvolti il Segretario Comunale, che è il soggetto preposto al coordinamento del servizio formazione, e tutti i settori in cui è strutturato il sistema organizzato del Comune:

1. Settore Affari Generali
2. Settore Finanze e Tributi
3. Settore Governo del Territorio
4. Settore Polizia Locale
5. Settore Politiche Sociali

Sarà garantito a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi “specifici”, in base ad una programmazione che segue l’iter descritto, almeno 24 ore di formazione/anno.

obiettivi e risultati attesi della formazione

Sottolineando la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la “crescita” delle Amministrazioni Pubbliche, occorre verificare che le attività formative, programmate sulla base dell’analisi dei fabbisogni formativi rilevati presso i vari Settori, risultino efficaci. Si attendono non solo risposte convincenti ai bisogni di apprendimento ma anche che il percorso formativo diventi effettiva leva di sviluppo personale e professionale delle persone. In tale prospettiva, l’obiettivo principale della formazione viene ad essere quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo, come meglio dettagliato nel Piano delle performance

