Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Comune di Cusago 2024/2026

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano
Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024/2026

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 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 (31/12/2023)	**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023**: TOTALE**: n. 20 unità di personale** *di cui:* n. 20 a tempo indeterminato n. --- a tempo determinato n. 17 a tempo pieno n. 3 a tempo parziale **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:** **n. 5 unità in Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex cat. D)** *così articolate:* n.1 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico n.1 con profilo di Istruttore Direttivo Contabile n.2 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo n.1 con profilo di Istruttore Direttivo Comandante Polizia Locale

		n.11 unità in Area degli Istruttori (ex cat. C) *così articolate:* n.6 con profilo di Istruttore Amministrativo n.1 con profilo di Istruttore Contabile n.1 con profilo di Istruttore Tecnico Geometra n.3 con profilo di Agente di Polizia Locale **n.4 unità in area degli Operatori Esperti (ex cat. B)** *così articolate:* n.3 con profilo di Collaboratore Amministrativo n.1 con profilo di Operaio
	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, 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 – secondo le definizioni di cui all'art.2, comma 1, del DM con riferimento ai dati come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato – le entrate correnti relative agli anni 2020-2021-2022 al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate (2022) e dell'anno 2022 per la spesa di personale: ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 17,77% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%; ▪ 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 2022 (che sarà soggetto a successivo aggiornamento, a seguito dell'approvazione del rendiconto 2023), di Euro 375.252,14, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.082.240,79; ▪ 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 785.925,50 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 618.838,98 un incremento, pari al 28%, per Euro 173.274,91);

- 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.;
- 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 792.113,89 portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020.

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 618.838,98 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 173.274,91 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 792.113,89 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 776.132,94

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 (*per i comuni virtuosi, 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 859.460,41
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 699.531,36

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 63.337,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 1.500,00

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 Verbale della Conferenza dei Responsabili dei servizi, 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 Cusago 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 (2024-2026): ANNO 2024: n. 1 Funzionario Polizia Locale ANNO 2025: n. 1 Istruttore Amministrativo - Servizio Affari Generali ANNO 2026: nessuna cessazione prevista **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.7 del 20 marzo 2024.
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse - Strategia di copertura del fabbisogno	**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026** **Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti / mobilità / progressioni di carriera (progressioni verticali)** **A) PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**
		ANNO 2024 CESSAZIONI N.1 unità Area dei Funzionari/EQ – Settore Polizia Locale - Collocamento a riposo dal 1° aprile 2024 (ultimo giorno servizio: 31.03.2024)

		ANNO 2024 – ASSUNZIONI - Assunzione di n.1 unità di personale Agente di Polizia Locale – Scorrimento graduatoria concorsuale – Decorrenza giugno 2024; - Assunzione di n. 1 unità di personale Area degli Istruttori – Settore Affari Generali – Scorrimento graduatoria esistente/mobilità/procedura concorsuale - Decorrenza settembre 2024; - Assunzione di n.1 unità di personale Assistente Sociali Area dei Funzionari ed EQ (ex cat.D) – Settore Servizi alla Persona – immissione in organico a seguito di cessazione per dimissioni intervenuta in data 31.12.2023 - Decorrenza dicembre 2024 - Assunzione di n.1 unità di personale Area dei Funzionari/EQ – Progressione verticale ordinaria – Decorrenza dicembre 2024.
		ANNO 2025 CESSAZIONI - N.1 unità Area degli Istruttori – Settore Affari Generali - Collocamento a riposo dal 1° febbraio 2025 (ultimo giorno di servizio 31.01.2025) **ANNO 2025 – ASSUNZIONI** - Assunzione di n.1 unità di personale Area degli Istruttori - Settore Affari Generali – Scorrimento graduatoria esistente/mobilità/procedura concorsuale - Decorrenza gennaio 2025
		ANNO 2026 CESSAZIONI Non sono previste al momento cessazioni

		ANNO 2026 – ASSUNZIONI Non sono previste assunzioni
		B) PERSONALE A TEMPO DETERMINATO
		ANNO 2024 – ASSUNZIONI **-** Potenziamento servizio di Polizia Locale con assunzioni a tempo determinato e a tempo parziale 4 ore settimanali di Agente di Polizia Locale Area Istruttori (gennaio-marzo 2024) mediante cd. “scavalco di eccedenza” – Possibilità di proroga
		ANNO 2025 – ASSUNZIONI Non sono previste al momento assunzioni a tempo determinato
		ANNO 2026 – ASSUNZIONI Non sono previste al momento assunzioni a tempo determinato
		Note: ***a) La suddetta programmazione avviene nel rispetto della capacità assunzionale dell’Ente determinata allo stato di fatto attuale e potrà essere integrata e modificata in caso di ulteriori cessazioni non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute e diverse necessità organizzative.*** ***b) I tempi di attivazione/attuazione delle procedure concorsuali sono indicativi fermo restando il rispetto degli obiettivi assunzionali***