



COMUNE DI TAVENNA

PROVINCIA DI CAMPOBASSO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)
2024-2026**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del
20/04/2024

Aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del
27/11/2024

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Per gli enti con meno di 50 dipendenti lo schema allegato al DM 132/2022 prevede che gli stessi debbano compilare l'intera sezione 3.3 contenente, tra le altre, la presente sottosezione e, nell'ambito di quest'ultima, i seguenti paragrafi:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- Programmazione strategica delle risorse umane
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Formazione del personale

L'articolo 6, comma 3, del medesimo decreto stabilisce che *“le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 (amministrazioni con meno di 50 dipendenti) sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2”* che, con riferimento alla sezione 3/3.3 Piano dei fabbisogni di personale prevede solo la *“programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle*

IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

Il Comune di Tavenna ha approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 17.05.2023.

A seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 27.05.2024 nella presente sezione vengono aggiornati i dati contabili del piano dei fabbisogni per il triennio 2024-2026 ed elenco annuale 2024.

Sulla presente sezione, pertanto, è stato chiesto il parere dell'Organo di revisione contabile, rimesso in data 12/04/2024 con verbale 3.

Si riportano, di seguito, i dati e le informazioni previste nello schema tipo di PIAO, allegato al DM 30 giugno 2022, n. 132.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Numero complessivo dei dipendenti in servizio	6
Uomini	3
Donne	4
Tempi indeterminati	4
Tempi determinati (compresi articoli 90 e 110, agenzia interinale, art. 557 L. 311/2004)	2
Convenzioni ex art. 14 CCNL 22.01.2004	1
Altri contratti flessibili	0
Tempi parziali	0
Totale giornate lavorabili nell'anno (media)	220
Totale giornate ammesse al lavoro agile nell'anno	//
Totale dirigenti	//
N. dipendenti per Aree	
Totale Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	3
Totale Area Istruttori	2

Totale Area Operatori Esperti	1
Totale Area Operatori	//
N. dipendenti per Profili professionali	
Totale Funzionario Amministrativo	1
Totale Funzionario Contabile	1
Totale Funzionario Tecnico	1
Totale Funzionario di Vigilanza	//
Totale profilo Istruttore Amministrativo	1
Totale profilo Istruttore Contabile	1
Totale profilo Istruttore Tecnico	0
Totale profilo Istruttore di Vigilanza	//
Totale profilo Operatore Esperto tecnico	1
Totale profilo Operatore Esperto amministrativo	//
Totale profilo Operatore Esperto contabile	//
Totale profilo Operatore Tecnico	//
Totale profilo Operatore Amministrativo	//

3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane.

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

La capacità assunzionale dell'Ente è calcolata secondo quanto stabilito nell'articolo 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34, che ha introdotto un metodo di calcolo delle capacità assunzionali diverso rispetto al sistema precedentemente disciplinato dall'art. 3 del D.L. 24.06.2014 convertito in Legge 11.08.2014 e s.m.i. e del successivo DPCM 17 marzo 2020 recante "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020, di attuazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019 (di seguito, anche solo "Decreto") che introduce i nuovi criteri di determinazione della capacità assunzionale dei comuni.

Il Comune di Tavenna con una popolazione di 581 abitanti rientra nella fascia demografica degli enti con popolazione inferiore a 1.000 abitanti (fascia a) del Decreto 17.03.2020, per la quale è individuato il **valore soglia del 29,50%** (cfr. art. 4, Tabella 1 del Decreto 17.03.2020).

Ai fini del calcolo della spesa di personale per l'anno 2024, per il rapporto tra entrate correnti e spesa del personale si è fatto riferimento all'ultimo rendiconto approvato (rendiconto 2022).

Sulla base di quanto analiticamente riportato nel seguente prospetto (Tabella "A"):

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	2024	
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	2023	VALORE 602 FASCIA a
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	2023	VALORE 169.722,92 (l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a)	(a1)	258.363,83
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	882.391,49	
		2022	1.015.451,35	
		2023	1.105.843,08	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.001.228,64	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	13.854,18	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	987.374,46	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		17,19%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		33,50%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
ENTE VIRTUOSO				
ENTE VIRTUOSO				
ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	121.552,54	
Sommatória tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	291.275,47	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024		2024	(h)	35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	90.427,34	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	89.337,68	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	90.427,34	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	348.791,17	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	291.275,47	121.552,54
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2024	(o)	291.275,47

si evince che:

- la **spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato**, data dagli impegni di competenza 2023, è pari a **euro 169.722,92**;
- la **media degli accertamenti di competenza** riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023), considerate **al netto del fondo crediti dubbia esigibilità**, stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2023) è pari ad **euro 987.374,46**;
- la spesa di personale registrata nel 2018 (impegni di competenza 2018) è pari a **euro 258.363,83**;
- il **rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti**, come definito all'art. 1 del D.M. 17.03.2020, è pari a **17,19%** e pertanto è inferiore al valore soglia del **29,50%**;

Pertanto, il comune di Tavenna rientra tra gli **enti virtuosi** per i quali trovano applicazione le percentuali di incremento della spesa di personale come stabilite agli articoli 4 e 5 del citato DM 17.03.2020.

Dal prospetto innanzi riportato, il limite di spesa per il personale nell'anno 2024 è pari a **euro 291.275,47** (29,50% della media delle entrate correnti al netto del FCDE pari a euro 987.374,46), mentre l'**incremento teorico massimo della spesa di personale** è di **euro 121.552,54**, pari alla differenza tra il limite di spesa calcolato ai sensi del precedente punto e la spesa impegnata nell'anno 2023 (impegni da rendiconto 2023).

Ai sensi dell'art. 5 comma 1 del DM 17.03.2020 *"in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2 (virtuosi) possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2 (per il comune di Tavenna 35%), in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 (per il comune di Tavenna 29,50%);*

La spesa di personale nell'anno 2018 è di euro 258.363,83 e il 35% è pari a euro 90.427,34.

Il comma 2 dell'art. 5 del DM 17.03.2020 stabilisce che *"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”.

La spesa del personale cessato (alla data del 17.04.2020, data di entrata in vigore del DM 17/03/2020) utilizzabile ai sensi del su citato articolo 5, comma 2 del DM 17.03.2020, è pari a **euro 89.337,68** come si riporta di seguito (Tabella “B”):

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)					
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014	32.536,19 €		32.536,19 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	29.903,07 €		29.903,07 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	26.898,42 €		26.898,42 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019			0,00 €
TOTALE			89.337,68 €	0,00 €	89.337,68 €

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze con parere in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454), a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: *“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 –Tabella 1, del decreto attuativo”*.

Per il Comune di Tavenna la migliore alternativa tra l'incremento della spesa ai sensi dell'art. 5 comma 2 (resti assunzionali) e quello di cui all'art. 5 tabella 1 del DM 17.03.2020 (35% della spesa di personale impegnata nel 2018) è data dall'art. 5 tabella 1 del DM 17.03.2020 pari a **euro 90.427,34**;

Rilevato che l'importo massimo della spesa di personale per l'anno 2023 (compreso l'incremento calcolato da valore soglia di cui all'art. 4 del Decreto, pari al 29,50% delle media delle entrate correnti al netto del FCDE) è di € 291.275,47 e che la spesa di personale da ultimo rendiconto approvato (2023) è pari a **€ 169.722,92**, ne discende che la capacità assunzionale (incremento della spesa di personale) per l'anno 2024 è di **€ 90.427,34** pari alla differenza tra l'importo massimo di spesa per l'anno 2024 e la spesa di personale da ultimo rendiconto approvato.

Ai fini del contenimento della spesa di personale, il limite di spesa del Comune di Tavenna è di **€ 258.363,83**, calcolato ai sensi dell'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006 (spesa di personale dell'anno 2008).

b) Stima della tendenza delle cessazioni

Dal 2015 le dinamiche occupazionali del Comune di Tavenna hanno registrato una significativa diminuzione di personale, non compensata da nuove assunzioni, come si evince dal grafico precedente (“calcolo resti assunzionali”) che evidenzia il risparmio di spesa per l'Ente.

c) Stima dell'evoluzione dei bisogni

L'art. 6 ter del D.lgs. 165/2001, introdotto dal DL 75/2017, prevede che *“con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla*

contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, ((competenze e capacità del personale)) da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione ((e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti))”.

Il Decreto 22/07/2022 adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022 che definisce le nuove "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" pone una particolare attenzione alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando, invece, con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici.

Dal 1° aprile 2023, il personale è stato inquadrato secondo il sistema di classificazione previsto dal CCNL 16.11.2022.

Al fine di accelerare il processo di progressiva digitalizzazione delle attività dell'Ente e di reingegnerizzazione dei processi, sono stati introdotti i profili di Istruttore e Funzionario dei servizi informatici.

ANNO 2024

N.	Cat.	Nuovo inquadramento professionale (CCNL 16.11.2022)	Profilo professionale	F.T. /P.T.	Modalità di copertura del posto	Decorrenza prevista	Spesa (con oneri riflessi esclusa IRAP)
1	B	Operatore esperto	Operaio	1 F.T.	Avviamento a selezione mediante Centro per l'Impiego	01/12/2024	€ 1.719,39
Totale							€ 1.719,39

Assunzioni a tempo determinato:

N.	Cat.	Nuovo inquadramento professionale (CCNL 16.11.2022)	Profilo professionale	F.T. /P.T.	Modalità di copertura del posto	Periodo	Spesa (con oneri riflessi esclusa IRAP)
1	D	Funzionari/ E.Q.	Funzionario contabile	P.T. (25%)	C. 557 art. 1 L. 304/2003	2024/2026	€ 7.963,97
1	D	Funzionari/ E.Q.	Funzionario* tecnico	P.T. (25%)	C. 557 art. 1 L. 304/2003	2024/2026	€ 7.963,97
Totale							€ 15.927,94

* 3 ore in Convenzione ex art. 23 CCNL 16.11.2022

Eventuale ulteriore utilizzo di personale a tempo determinato nel rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile pari ad **euro 67.147,00**

Assunzioni ai sensi dell'art. 23 CCNL 16.11.2022

(esclusa dai limiti della spesa per lavoro flessibile di cui all'art. 9, co. 28 del DL 78/2010)

N.	Cat.	Nuovo inquadramento professionale (CCNL 16.11.2022)	Profilo professionale	F.T. /P.T.	Periodo	Spesa (con oneri riflessi esclusa IRAP)
1	D	Funzionari/ E.Q.	Funzionario tecnico	P.T. (8,333%)	2024/2026	€ 2.654,66

ANNI 2025 E 2026**Assunzioni a tempo determinato:**

Non sono previste assunzioni a tempo determinato

Il piano delle assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2024 sviluppa una spesa complessiva di euro € 1.719,19, IRAP esclusa, ed è contenuta nei limiti delle capacità assunzionali a tempo indeterminato dell'anno 2024, pari a euro 90.427,34 calcolata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 (cfr. Tabella "A").

Alla luce di quanto esposto, la programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2024 è coerente con i vincoli in materia di spesa di personale a legislazione vigente.

Di seguito si illustrano gli strumenti scelti dall'Ente per acquisire le professionalità mancanti, sia in termini di ricostituzione della forza lavoro persa per cessazione dal servizio, sia di introduzione di profili nuovi, sia di valorizzazione eventuale di possibili competenze interne.

Soluzioni interne all'amministrazione:

- ⇒ Mobilità interna tra settori: //
- ⇒ Meccanismi di progressione di carriera interni://
- ⇒ Riqualficazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento): //

Soluzioni esterne all'amministrazione:

- ⇒ Concorsi: 2
- ⇒ Mobilità volontaria: //
- ⇒ Altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi/convenzioni art. 23 CCNL 16.11.2022) e con il mondo privato (convenzioni): 2
- ⇒ Stabilizzazioni://
- ⇒ Ricorso a forme flessibili di lavoro: //;

Il limite di spesa per il c.d. lavoro flessibile è di € 67.147,00 pari al 100% della spesa dell'anno 2009 compresi gli oneri riflessi. La spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024 è pari a euro € 34.420,83.

L'Ente potrà ricorrere ad eventuale ulteriore utilizzo di personale a tempo determinato o, comunque, alle tipologie di lavoro flessibile previste dalla vigente normativa per gli enti locali, per l'importo residuo di euro 32.726,17.

e) Formazione del personale

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le sfide contemporanee che è chiamata ad affrontare.

Intesa in questo senso, la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale comunale si avvale di interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici, volti ad accrescere il know how necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.

Il Comune di Tavenna garantisce ai dipendenti la partecipazione a corsi obbligatori ex lege, ivi inclusi quelli in materia di anticorruzione trasparenza e sicurezza luoghi di lavoro, corsi gratuiti, in adesione alle esigenze formative di ciascun ufficio.

1.1.3 Dotazione organica

Di seguito si riporta la dotazione organica dell'Ente:

Area (CCNL 16.11.2022)	Profilo Professionale (delibera di G.C. n. 10 del 09.05.2023)	Posti previsti	Posti coperti (A)		Cessazioni Anno 2022	Assunzioni (B)		Dotazione organica (A+B)
			F.T.	P.T.		F.T.	P.T.	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo	1	1	0	//	0	0	1
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario contabile	1	0	0	//	0	0	1*
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario tecnico	1	0	0	//	0	0	1*
Istruttori	Istruttore amministrativo	1 (0,55%)	0	1	//	0	0	1
Istruttori	Istruttore tecnico	1 (33,33%)	0	0	//	0	0	1 (33,33%) *
Istruttori	Istruttore contabile	1	1	0	//	0	0	1
Istruttori	Istruttore di vigilanza	1	0	0	//	0	0	1
Operatori Esperti	Operatore esperto	3	1	1 (83,33%)	//	1	0	3
TOTALE								10

* da coprire ai sensi dell'art. 23 CCNL 16.11.2022 / art. 1 comma 557 L. 311/2004