

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025/2027

n.b.: la Sezione 3 del PIAO, secondo lo schema proposto dal decreto ministeriale 30 giugno 2022, prevede che siano implementate, prima del PTFP, la Sottosezione 3.1 (Struttura organizzativa) e la Sottosezione 3.2 (Organizzazione del lavoro agile), la cui definizione è rimessa all'ente.

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)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i 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.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione

TOTALE: n. _24_ unità di personale

di cui:

n. _19_ a tempo indeterminato

n. _5_ a tempo determinato

n. _11_ a tempo pieno

n. _13_ a tempo parziale

		SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. <u> 6 </u> cat. D <i>così articolate:</i> n. <u> 1 </u> con profilo di <u> </u> Istruttore direttivo contabile <i>(Funzionario)</i> n. <u> 3 </u> con profilo di <u> </u> Istruttori direttivi tecnici <i>(Funzionari)</i> n. <u> 1 </u> con profilo di <u> </u> Istruttore direttivo-Comandante PM <i>(Funzionario)</i> n. <u> 1 </u> con profilo di <u> </u> Istruttore tecnico n. <u> 9 </u> cat. C <i>così articolate:</i> n. <u> 2 </u> con profilo di <u> </u> Istruttori amministrativo <i>(Istruttori)</i> n. <u> 2 </u> con profilo di <u> </u> Istruttore tecnico <i>(Istruttore)</i> n. <u> 5 </u> con profilo di <u> </u> Agente di Polizia Locale <i>(Istruttori)</i> n. <u> 5 </u> cat. B <i>così articolate:</i> n. <u> 5 </u> con profilo di <u> </u> Collaboratore amm.vo <i>(Operatori esperti)</i> n. <u> 4 </u> cat. A <i>così articolate:</i> n. <u> 4 </u> con profilo di <u> </u> Operaio <i>(Operatori)</i> <i>N.B.: in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, sono state indicate per le categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.</i>
	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 <i>(n.b.: di seguito, l'applicazione della Tabella 2 con aggiornamento dei dati contabili al rendiconto dell'anno 2023)</i> 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 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale: ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al <u>17,79%</u>. 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% (Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale); ▪ Il comune si colloca al di sotto della soglia più bassa (26,90%), 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 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 433.733,85 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa massima, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 1.514.382,28; 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 2025 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 2023 Euro 1.001.518,45 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 512.863,83 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.514.382,28 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 1.080.648,43. 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 prospetto Allegato "A" alla presente programmazione; - 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 2025, 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 1.185.662,83

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 1.154.245,25
--

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 321.628,18

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 149.519,90
--

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 Casal Velino 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 2025: n. 1 Agente polizia locale C - (<i>Istruttore_Nuova Classificazione CCNL 2019/2021</i>)-C6 n. 1 Collaboratore amm.vo B - (<i>Operatori esperti_Nuova Classificazione CCNL 2019/2021</i>)-B4 ANNO 2026: Nessuna cessazione prevista ANNO 2027: n. 1 Istruttore direttivo D - (<i>Funzionario_Nuova Classificazione CCNL 2019/2021</i>)-D1+1° differenziale
--	--	--

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:

- *L'ufficio per la Transizione al Digitale, incardinato nell'Area Economico Finanziaria e Tributi, necessita di implementazione di personale a supporto del Responsabile per la Transizione al Digitale. Si ritiene conseguentemente di aumentare le ore di n. 1 unità, di cat. C e con profilo di Istruttore amm.vo, alla dotazione organica del predetto Servizio.*
- *L'Area Polizia Locale, necessita di implementazione di personale a supporto del Responsabile. Si ritiene conseguentemente di aumentare:*
 - 1. le ore di n. 4 unità, (ex cat. C)*
 - 2. di assumere n. 2 unità a tempo determinato 12/36 ore, con profilo di Istruttore vigilanza, alla dotazione organica del predetto Servizio.*
- *L'Area AA.GG. necessita di implementazione di personale. Si ritiene di assumere n. 2 unità, (ex cat. D) con profilo di Funzionario, da assegnare n.1 ai servizi sociali per 12/36ore ed n.1 agli AA.GG. per 36/36ore (assegnazione a seguito di adesione all'avviso pubblico del Dipartimento delle Politiche di coesione (CapCoe) Priorità 1 Azione 1.1.2, per assunzione di personale a tempo indeterminat).*

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. 01 del 14.02.2025;

	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: <i>aumento di n.3ore a n.4 istruttori vigilanza già in organico</i> b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: <i>n.1 funzionario 36/36ore assunto a seguito di avviso Dipartimento delle Politiche di coesione (CapCoe) Priorità 1 Azione 1.1.2</i> c) assunzioni mediante mobilità volontaria: d) progressioni verticali di carriera: e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: <i>n.2 istruttori vigilanza per 12/36ore e n.1 funzionario servizi sociali per 12/36ore</i>
	3.3.4 Formazione del personale <i>In questa sezione sono definite le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:</i>	a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: <i>Aggiornamento in ambito di formazione informatica e digitale del personale.</i> b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: <i>Ricorso a formatori esterni (attraverso il ricorso a soggetti specializzati).</i> c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): <i>Favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, quali il ricorso ai permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia).</i>

	- <i>Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;</i> - <i>Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54 e segg. bozza Ccnl 2019/2021);</i> - <i>Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;</i> - <i>Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;</i> - <i>Regolamento UE 679/2016, art. 32;</i> - <i>D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</i>	d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ <i>riqualificazione e potenziamento delle competenze</i> ▪ <i>livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</i>
--	--	---

COMUNE DI CASAL VELINO - CAPACITA' ASSUNZIONALI Decreto 17 Marzo 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione	
Media entrate correnti anni 2021-2022-2023 al netto del FCDE (art. 2, comma 1, lett. b) D.M.P.A. del 17/04/2020)	€5. 629. 673, 90
Spesa del personale anno 2023 (art. 2, comma 1, lett. a) D.M.P.A. del 17/04/2020)	€ 1. 001. 518, 45
Incidenza spesa personale 2023 su media entrate 2021/2023	17,79%
Valore soglia per fascia demografica comuni da 5.000 a 9.999 abitanti (art. 4, comma 1, tab. 1 D.M.P.A. del 17/04/2020)	26,90%
Anno 2025	
Spesa massima del personale per l'anno 2025 (art. 33, comma 2, D.L. n.34/2019)	€ 1. 514. 382, 28
Spesa del personale in servizio anno 2023	€ 1. 001. 518, 45
Assunzioni previste anno 2025	
• N.2 Istr. Vigil. (ex C1) Assunzione PT 12/36	€ 20. 653, 32
• N.4 Istr. Vigil. (ex C1) Incremento orario di n.3 ore/cadauno	€ 10. 326, 66
• N.1 Funzionario Assist. Sociale (ex D1) Assunzione PT 12/36-Eterofinan.	€ 12. 050, 00
• N.1 Funzionario Econ. Statistico (ex D1) Assunzione FT 36/36-Eterofinan.	€ 36. 100, 00
TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2025	€
79.129,98	
Spesa del personale in servizio	€
1. 001. 518, 45	
Spesa del personale nuove assunzioni anno 2025 + aumento ore	€ 30. 979, 98
Spesa del personale in servizio anno 2025 con assunzioni anno 2025)	€ 1. 032. 498, 43
Spesa del personale nuove assunzioni anno 2025 eterofinanziata	€ 48. 150, 00
Spesa del personale anno 2025 con assunzioni anno 2025 eterofinan.	€ 1. 080. 648, 43
Diff. tra spesa personale massima e prevista con assunzioni anno 2025	- € 433.733,85
Anno 2026	
Spesa massima del personale per l'anno 2026	€ 1. 514. 382, 28

<i>(art. 33, comma 2, D.L. n.34/2019)</i>	
Spesa del personale in servizio anno 2025	€ 1.080.648,43
Assunzioni previste anno 2026	
• NESSUNA	€ 0,00
TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2026	€ 0,00
Spesa del personale in servizio anno 2025 con assunzioni anno 2026	€ 1.080.648,43
Diff. tra spesa personale massima e prevista con assunzioni anno 2025	- € 433.733,85
Anno 2027	
Spesa massima del personale per l'anno 2027	€ 1.514.382,28
<i>(art. 33, comma 2, D.L. n.34/2019)</i>	
Spesa del personale in servizio anno 2026	€ 1.080.648,43
Assunzioni previste anno 2026	
• Nessuna	€ 0,00
TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2026	€ 0,00
Spesa del personale in servizio anno 2026 con assunzioni anno 2027	€ 1.080.648,43
Diff. tra spesa personale massima e prevista con assunzioni anno 2025	- € 433.733,85