



PIAO 2023/2025 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3

Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) AGGIORNAMENTO

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 ogni	3.3.1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022 TOTALE: n. 13 unità di personale <i>di cui:</i> n. 13 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 12 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 4 cat. D <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile -amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico n. 1 con profilo di Istruttore direttivo Assistente Sociale n. 5 cat. C <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore tecnico n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale
--	---	--

		<p>n. 4 cat. B <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Collaboratore amm.vo n. 3 con profilo di Operaio specializzato</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>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 con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle <u>tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 28,07% • 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 intermedia, • 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 1° maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 1 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.; • la stima prudenziale della spesa di personale del comune per l'anno 2023, individuata la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020 non può superare l'importo di € 623.348,10 <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020.</p> <p>Dato atto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</p> <p>Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023 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</p>

296/2006 come segue: Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 Euro 636.901,84 - spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: € 603.286,68

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 2023, 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 8.000,00 (parametro rideterminato in attuazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti deliberazione n. 1/2017). Ritenuto comunque di prevedere l'instaurazione di eventuali rapporti di lavoro cosiddetti "flessibili" nel rispetto della normativa vigente in materia al fine di far fronte a comprovate esigenze di carattere eccezionale e temporaneo quali ad esempio quelle riconducibili all'obbligo di continuità nell'erogazione dei servizi nonché per la realizzazione dei progetti PNRR (in tal senso si veda il fondo istituito dal decreto legge 152/2021 per contribuire alla copertura delle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie alla realizzazione dei progetti del PNRR per i comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti).

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Considerato che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 e certifica l'assenza di eccedenze di personale;

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 Cengio 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 2023: nessuna cessazione prevista

ANNO 2024: n. 1 cessazione prevista (categoria C)

ANNO 2025: n. 1 cessazione prevista (categoria D)

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

ANNO 2023:

- N. 1 unità di personale cat. D1 a tempo pieno e indeterminato profilo "Funzionario Tecnico" categoria D, da assegnare al Settore Tecnico, da coprire attraverso progressione tra aree in deroga ai sensi dell'art. 13 commi 6-7-8 del CCNL 2019-2021;
- N. 1 unità di personale cat. C1 a tempo pieno e indeterminato profilo Istruttore Tecnico, da assegnare al Settore Tecnico, da coprire attraverso procedura di interpello tramite la Provincia di Savona o attraverso utilizzo graduatorie di altri enti, previo espletamento procedura di cui all'art. 34 bis del D.lgs. n. 165/2001;
- N. 1 unità di personale cat. C1 a tempo pieno e indeterminato, profilo Istruttore Amministrativo, da assegnare al Settore amministrativo, da coprire attraverso procedura di progressione interna tra aree di cui all'art. 15 del CCNL 2019-2021

ANNO 2024: • Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

ANNO 2025: • Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la 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 del.....

	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Ritenuto di valutare eventuali procedure di mobilità interna, secondo le disposizioni regolamentari di ente, in caso di sopraggiunte esigenze organizzative dell'Ente.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 unità di personale cat. C1 a tempo pieno e indeterminato profilo Istruttore Tecnico, da assegnare al Settore Tecnico, da coprire attraverso procedura di interpello tramite la Provincia di Savona o attraverso utilizzo graduatorie di altri enti, previo espletamento procedura di cui all'art. 34 bis del D.lgs. n. 165/2001; l'utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti, senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 (ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019) al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego. Tuttavia la scelta di scorrere una graduatoria, come chiarito dalla giurisprudenza amministrativa (ex multis Consiglio di Stato, sezione VI, sentenza 21 ottobre 2021, n. 7089) invece che indire un nuovo concorso è legittima nella misura in cui siano soddisfatti i seguenti presupposti: va sempre rispettato il criterio dell'identità di categoria, profilo, requisiti di accesso e articolazione oraria a tempo pieno/parziale tra i posti messi a concorso e i posti per la copertura dei quali si decide di scorrere la graduatoria. In caso di esito negativo, il Comune procederà all'indizione di una procedura concorsuale.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Non sono al momento previste assunzioni mediante mobilità volontaria.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. D, con profilo di Funzionario Tecnico, da assegnare al Settore Tecnico, attraverso progressione tra aree in deroga ai sensi dell'art. 13 commi 6-7-8 del CCNL 2019-2021;</p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura di N. 1 unità di personale cat. C1 a tempo pieno e indeterminato, profilo Istruttore Amministrativo, da assegnare al Settore amministrativo, da coprire attraverso procedura di progressione interna tra aree di cui all'art. 15 del CCNL 2019-2021</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Ritenuto di prevedere l'instaurazione di eventuali rapporti di lavoro cosiddetti "flessibili" nel rispetto della normativa vigente in materia al fine di far fronte a comprovate esigenze di carattere eccezionale e temporaneo quali ad esempio quelle riconducibili all'obbligo di continuità nell'erogazione dei servizi nonchè per la realizzazione dei progetti PNRR (art. 31-bis del D.L. n 152/2021)</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non sono al momento previste assunzioni mediante stabilizzazione di personale.</p>
--	---	--

Per quanto concerne la Formazione del Personale si rimanda al Piano delle Formazione del Personale del Comune di Cengio, allegato al P.I.A.O. 2023/2025

Per quanto riguarda il Piano delle azioni positive 2023/2025 del Comune di Cengio, si rimanda all'allegato specifico al P.I.A.O 2023/2025

Prospetti facenti parte della presente sezione:

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Cat.	Posti coperti a tempo indeterminato		Posti coperti a tempo determinato		Posti da coprire per effetto del presente piano ANNO 2023	
	FT	PT	FT	PT	FT	PT
D3	4	0	0	0	0	0
D	0	0	0	0	1	0
C	5	0	0	0	0	0
B3	3	0	0	0	0	0
B	0	1	0	0	0	0
TOTALE	13	1	0	0	1	0

PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Settore di assegnazione	PT/FT	Costo tabellare (aggiornato al nuovo CCNL 2019-2021)
C1	Istruttore (da coprire con procedura di interpello o attraverso utilizzo graduatorie di altri enti, previo espletamento procedura di cui all'art. 34 bis del D.lgs. n. 165/2001 con decorrenza 1° agosto 2023)	Tecnico	FT	21.392,87
C1	Istruttore (da coprire attraverso procedura di progressione interna tra aree di cui all'art. 15 del CCNL 2019-2021, previo espletamento procedura di cui all'art. 34 bis del D.lgs. n. 165/2001 con decorrenza 1° settembre 2023)	Amministrativo	FT	21.392,87
				42.785,74

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Settore di assegnazione	PT/FT	Costo
	NESSUNA ASSUNZIONE			

ANNO 2025

Cat.	Profilo professionale da coprire	Settore di assegnazione	PT/FT	Costo
	NESSUNA ASSUNZIONE			

Si prevede, altresì, una progressione verticali di carriera per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. D, con profilo di Funzionario Tecnico, da assegnare al Settore Tecnico, attraverso progressione tra aree in deroga ai sensi dell'art. 13 commi 6-7-8 del CCNL 2019-2021, finanziato mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018, per una spesa pari ad € 1.819,48 (da C1 a D1) con decorrenza 1° agosto 2023.