

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE: n. **10** unità di personale

di cui:

n. **10** a tempo indeterminato

n. **10** a tempo pieno

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. **5** Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione Funzionari ed Elevata Qualificazione di cui 1 in capo all'organo politico

così articolate:

n. **4** inquadrati nell'Area Funzionari e dell'Elevata qualificazione

n. **5** inquadrati nell'area degli Istruttori

n. **1** inquadrato nell'area degli Operatori Esperti

	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 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 17,63%. ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,6 %. ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, non superabile, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 701.040,77; Rilevato che, le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione e dettagliate di seguito prevedono assunzioni di personale a tempo indeterminato contenute nei limiti di spesa succitati si dà atto del rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale per ciascuna annualità del triennio 2025/2027 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. 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 C e D 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 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: <table><tr><td>Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 535.207,01</td></tr><tr><td>spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: Euro 474.257,91</td></tr></table> a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile Considerato che il limite di spesa per lavoro flessibile ex dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 risultava essere inidoneo a costituire un ragionevole parametro assunzionale, si dà atto che il suddetto limite è stato rideterminato in aumento, come previsto dalla deliberazione della Corte dei Conti n. 15/SEZAUT/2018/QMIG, con Delibera di Giunta Comunale individuandolo nella spesa strettamente necessaria per far fronte all’esigenza di sostituire una dipendente che si assenterà dal servizio per maternità. Si dà atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il nuovo limite di spesa per lavoro flessibile ex del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue: <table><tr><td>Valore spesa per lavoro flessibile 2025 in euro/anno: € 9.632,66</td></tr><tr><td>Valore spesa per lavoro flessibile ipotetico rideterminato in euro/anno: 33.500,00</td></tr></table> a.4) verifica dell’assenza di eccedenze di personale Si attesta, come da nota del Segretario nella qualità di Responsabile del personale, che non sussistono condizioni di sovrannumero 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.	Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 535.207,01	spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: Euro 474.257,91	Valore spesa per lavoro flessibile 2025 in euro/anno: € 9.632,66	Valore spesa per lavoro flessibile ipotetico rideterminato in euro/anno: 33.500,00
Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 535.207,01						
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: Euro 474.257,91						
Valore spesa per lavoro flessibile 2025 in euro/anno: € 9.632,66						
Valore spesa per lavoro flessibile ipotetico rideterminato in euro/anno: 33.500,00						

		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 San Pietro Mosezzo 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: al momento della redazione del PIAO sono previste le cessazioni di due figure di istruttori rispettivamente presso il settore anagrafe e presso il settore tecnico. ANNO 2026: al momento della redazione del PIAO non sono previste cessazioni. ANNO 2027: al momento della redazione del PIAO non sono previste cessazioni c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: in relazione agli obiettivi strategici definiti nel Piano della Performance 2025/2027 del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente: - NEL CORSO DEL 2025 per l'annualità 2025 si procederà alla individuazione e all'assunzione di una figura professionale di un istruttore esperto ex C presso Ufficio Tecnico (per sostituzione personale di prossima quiescenza) e di un funzionario ex D presso il Settore Anagrafe (nuova assunzione). Si procederà inoltre ad una convenzione tra Enti per l'utilizzo in c.d. scavalco condiviso di una figura professionale di funzionario presso il settore anagrafe per 10 ore settimanali (fino alla individuazione della figura di funzionario indicata al precedente alinea). Si è altresì proceduto alla contrattualizzazione a tempo determinato per 6h complessive settimanali di un funzionario presso il settore tecnico ed infine si procederà alla stipula di un contratto a tempo determinato per 6 h complessive settimanali con un funzionario presso il settore anagrafe (entrambe le figure saranno contrattualizzate ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004) - infine NEL CORSO DEL 2025 si procederà all'individuazione di un istruttore per il settore anagrafe con assunzione a partire dal 2026 per la sostituzione di istruttore di prossima quiescenza. Resta inteso che, per assicurare lo svolgimento delle funzioni istituzionali dell'ente, ulteriori assunzioni potranno essere pianificate per ulteriori sostituzioni di personale, che dovesse cessare nel corso del triennio
--	--	--

		in esame. 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 nota prot. n. 2151 del 31-03-2025 Le ulteriori modifiche alla presente sezione sono state parimenti sottoposti al revisore dei conti ottenendone parere positivo con nota prot. 2151.
	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: non ricorre la fattispecie. b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: 1. Come evidenziato nella sezione c), per far fronte alle dimissioni previste nel settore tecnico e nel settore anagrafe, fermo restando l'esperimento infruttuoso dell'art. 34 bis, si procederà a pari assunzioni di due figure inquadrare nell'area degli istruttori mediante procedura selettiva prevista dalla normativa vigente. Si procederà altresì, a potenziamento dell'organico e nel rispetto dei limiti alla capacità assunzionale sopra richiamati, alla individuazione di una figura amministrativa inquadrata nell'area dei funzionari, per il settore anagrafe, mediante procedura selettiva prevista dalla normativa vigente; c) assunzioni mediante mobilità volontaria: non ricorre, al momento attuale, la fattispecie. d) progressioni verticali di carriera: non ricorre la fattispecie. f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: non ricorre la fattispecie.