

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 31/12/2022: TOTALE: n. 47 unità di personale <i>di cui:</i> n. 46 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 46 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale |
|--|---|---|

| | | |
|--|---|--|
| | | <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 9 AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) <i>così articolate:</i> n. 4 con profilo di Funzionario amministrativo contabile n. 1 con profilo di Funzionario di vigilanza n. 3 con profilo di Funzionario tecnico n. 1 con profilo di Assistente sociale</p> <p>n. 20 AREA DEGLI ISTRUTTORI (x cat. C) <i>così articolate:</i> n. 13 con profilo di Istruttore amministrativo contabile n. 5 con profilo di Agente di polizia municipale n. 1 con profilo di Istruttore tecnico n. 1 con profilo di Cuoco – Responsabile Centro Produzione Pasti</p> <p>n. 18 AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex cat. B) <i>così articolate:</i> n. 10 con profilo di Operaio esperto n. 5 con profilo di Operatore amministrativo esperto n. 2 con profilo di Operatore esperto socio assistenziale O.S.A. n. 1 con profilo di Operaio esperto - Necroforo</p> |
| | <p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p>-</p> | <p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>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 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p> |

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,84% con riferimento all'ultimo Rendiconto approvato (Deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 30/04/2022);
- Sulla base dei dati di preconsuntivo effettuati, eseguito un calcolo dell'indice, al fine di eseguire una corretta programmazione del personale, l'ente evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,95%;
- 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 25%;
- 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 2022/2024, con riferimento all'annualità 2022,
- 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 20.439,98, determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 2.043.977,77;
- Pertanto la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta conclusivamente a Euro 20.439,98, 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, in un importo insuperabile di Euro **2.064.437,75**.

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 2023 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 2.043.997,77+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 20.439,98 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.064.437,75 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 2.061.926,92 |
|---|

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 seguente prospetto:

| SPESE | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|
| macro 1 | 2.040.756,92 | 1.979.972,41 | 1.982.972,41 |
| cantieri lavoro | 21.170,00 | | |
| spese convenzione | | | |
| TOTALE | 2.061.926,92 | 1.979.972,41 | 1.982.972,41 |
| entrate | | | |
| TIT. 1 | 5.689.500,00 | 5.629.500,00 | 5.614.500,00 |
| TIT. 2 | 693.558,28 | 455.252,01 | 455.252,01 |
| TIT. 3 | 2.330.377,03 | 2.341.283,87 | 2.341.283,87 |
| | 8.713.435,31 | 8.426.035,88 | 8.411.035,88 |
| a dedurre fcde | 316.101,77 | 316.216,27 | 316.216,27 |
| | | | |
| totale netto fcde | 8.397.333,54 | 8.109.819,61 | 8.094.819,61 |
| | | | |
| | 24,55% | 24,41% | 24,50% |
| | | | |

- 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.

- dall'anno 2025 i Comuni con un buon rapporto spesa di personale/entrate correnti dovranno fare riferimento unicamente alla soglia principale, quella indicata dalla tabella 1.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

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 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 medi

o di riferimento del triennio 2011/2013: Euro **1.968.445,39** (al netto delle componenti escluse)

Euro **2.293.585,52** al lordo delle componenti escluse

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro **1.943.472,67** (al netto delle componenti escluse) e **2.183.945,06** al lordo delle componenti escluse.

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 **92.325,86**

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro **87.112,00**

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, 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 Levanto 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: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: n. 2 cessazioni previste (1 Esecutore Amministrativo ed 1 Esecutore Tecnico)

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:

ANNO 2023

| ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO | |
|--|--|
| <p><u>n. 1 Istruttore Tecnico ex categoria C 1 tecnico</u> in sostituzione della figura professionale di categoria D, servizio Edilizia Privata – Ufficio Tecnico, con un'unità di categoria C, tramite mobilità o in alternativa scorrimento di graduatoria in corso di validità o concorso</p> | <p>Previsione già inserita nel II° aggiornamento Piano Triennale dei Fabbisogni 2022-2024 approvato con Delibera di G.C. n. 199/2022</p> |
| <p><u>n. 1 Istruttore Tecnico ex categoria C 1 tecnico</u> tramite scorrimento di graduatoria in corso di validità o in alternativa mobilità o concorso</p> | <p>Nuova previsione</p> |
| <p><u>n. 1 Istruttore Amministrativo ex categoria C 1 amministrativo</u> tramite mobilità o in alternativa scorrimento di graduatoria in corso di validità o concorso. Rispetto alla previsione si apporta la seguente modifica oraria: da 36 ore/settimanali a 30 ore/settimanali</p> | <p>Previsione già inserita nel I° aggiornamento Piano Triennale dei Fabbisogni 2022-2024 approvato con Delibera di G.C. n. 166/2022</p> |
| ASSUNZIONI A TEMPO PARZIALE E DETERMINATO | |
| <p><u>n. 3 unità a t.d. per il Settore Polizia Municipale</u> scorrimento di graduatoria in corso di validità o concorso</p> | |
| <p><u>n. 1 unità per cantiere scuola-lavoro</u> tramite progetto</p> | |

ANNO 2024

Le assunzioni saranno subordinate alla valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune

| | | |
|--|---|--|
| | | <p><u>ANNO 2025</u></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>Le assunzioni saranno subordinate alla valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune</p> </div> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>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. 4/2023;</p> |
| | <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:</p> <p>nessuna procedura di mobilità interna</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>ancora da stabilire la procedura per le assunzioni previste nello specchio precedente sulla stima dei fabbisogni</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>ancora da stabilire la procedura per le assunzioni previste nello specchio precedente sulla stima dei fabbisogni</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>nessuna progressione verticale prevista</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p><i>n.1 unità per cantiere scuola-lavoro</i> <i>n. 3 unità a t.d. per il Settore Polizia Municipale</i></p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>nessuna assunzione tramite stabilizzazione prevista non essendo presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017;</p> |
| | <p>3.3.4 Formazione del personale</p> <p>-</p> | <p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>La formazione e l'aggiornamento del personale sono una esigenza indefettibile e basilare, che costituisce parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, come uno dei fattori determinati per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.</p> <p>Oltre alle attività di formazione di natura operativa sono programmate, di concerto con il Responsabile della prevenzione dalla corruzione, iniziative formative rivolte a tutti i dipendenti sui temi dell'etica e dell'anticorruzione nonché sul Codice di comportamento e specifici interventi formativi destinati ai dirigenti e ai funzionari dell'Agenzia che ricoprono ruoli di responsabilità nella definizione e attuazione di politiche e sistemi di prevenzione e gestione del rischio di corruzione</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</p> <p>La strategia in materia di formazione interna è incentrata sui nuovi ingressi di personale non dirigenziale con l'obiettivo di assicurare il supporto conoscitivo che possa consentire, già nel breve periodo, un efficace inserimento all'interno dell'Ente.</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p> <p>L'Ente intende 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). Sono presenti dipendenti che usufruiscono di permessi retribuiti straordinari per il diritto allo studio</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>Le attività formative sono programmate sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi rilevati presso i vari Settori per supportare l'introduzione di innovazioni tecnologiche, per sostenere modifiche organizzative dell'Ente, per aggiornare la normativa di riferimento nei diversi ambiti, per accompagnare i processi di reclutamento di nuovo personale e di mobilità indicati nel Piano Triennale dei Fabbisogni e per garantire un costante ed adeguato accrescimento delle competenze, oltre allo sviluppo professionale, del personale</p> <p>.</p> |
|--|--|---|