

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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

<p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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); - <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni); - <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> 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).
--

<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</p> <p>DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2022</p>				
		<p>Numero dipendenti Comune al 31.12.2022:</p>			<p>58</p>	
		<p>LE PERSONE CHE LAVORANO IN COMUNE – SITUAZIONE AL 31.12.2022</p>				
		<p>DIPENDENTI</p>				
		<p>Categoria</p>		<p>TEMPO LAVORO</p>	<p>NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2022</p>	<p>TIPO DI ASSUNZIONE</p>
<p>Giuridica</p>	<p>Economica</p>					
<p>D</p>	<p>D4</p>	<p>100%</p>	<p>2</p>	<p>Indeterminato</p>		
<p>D</p>	<p>D3</p>	<p>100%</p>	<p>3</p>	<p>Indeterminato</p>		

D	D2	100%	4	Indeterminato
D	D1	100%	6	Indeterminato
D	D1	94,4%	2	Indeterminato
C	C5	100	2	Indeterminato
C	C4	100%	5	Indeterminato
C	C3	100%	6	Indeterminato
C	C2	100%	3	Indeterminato
C	C2	66%	1	Indeterminato
C	C1	100%	4	Indeterminato
C	C1	100%	3	Determinato
B	B7	50%	1	Indeterminato
B	B6	100%	1	Indeterminato
B	B5	100%	2	Indeterminato
B	B5	50%	1	Indeterminato
B	B4	100%	2	Indeterminato
B	B3	100%	6	Indeterminato
B	B3	50%	1	Indeterminato
B	B2	100%	1	Indeterminato
TOTALE			58	

IN COMANDO (costi rimborsati ai comuni di appartenenza)				
Categoria		TEMPO LAVORO	NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2022	COMUNE DI
Giuridica	Economica			
C	C2	33,3%	1	Carpinetti

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

-

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 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, il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,53%

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;

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 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 470.374,85, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 571.961,88;

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 2.710.255,07 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 2.239.880,22 € un incremento, pari al 27,00 %, per Euro 470.374,85);

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 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;

Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 470.374,85, portando a individuare la soglia 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, in un importo insuperabile di Euro 2.710.255,07.

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 2.239.880,22 € + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 470.374,85 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.710.255,07 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 2.398.910,50; n.b.: inserire dato spesa personale previsionale 2023, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

Dato atto che:

- Dalla capacità assunzionale del Comune va tenuto conto che € 11.270,87 sono stati utilizzati mediante la cessione all'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano e 5.202,50 per un totale € 16.473,37 ex art. 32 comma 5 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, come da Delibera di Giunta Comunale 53 del 18/05/2020;
- Con deliberazione 74 del 07/08/2023 la Giunta del Comune di Castelnovo ne' Monti ha ceduto, ai sensi dell'art. 32 comma 5, del D.Lgs 267/2000, all'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano la figura di Funzionario di Polizia Locale (EX Funzionario D3) presente nella propria dotazione organica ed alla cessione di spazi assunzionali per l'importo di uro 32.644,82.

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 medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 2.159.677,18
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.856.275,72

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 102.912,92
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 62.408,38

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;

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 Castelnovo ne' Monti non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

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	Personale
2023	n. 2 Istruttori (Istruttori Amministrativi C): <ul style="list-style-type: none">- Servizio Tributi- Uso e assetto del Territorio
	n. 2 Operatori Esperti (Collaboratori esperti B3) <ul style="list-style-type: none">- Lavori pubblici- Settore Cultura
2024	n. 2 Istruttori (Istruttori Amministrativi C): <ul style="list-style-type: none">- Ufficio Personale- Servizio Cultura
2025	n. 1 Funzionari Servizi Sociali (Istruttore direttivo D) n. 1 Istruttori Servizio Cultura (Istruttore amministrativo C)

In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, si è proceduto con Delibera di Giunta n. 50 del 30/05/2023 a recepire la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano n. 43 del 23/05/2023 a recepire i nuovi profili professionali.

c) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Il percorso di adeguamento e la definizione della programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025 verranno adottati con separate delibere di Giunta del Comune tenendo conto delle disposizioni normative soprarichiamate e delle seguenti direttive-previsioni:

Dovrà essere previsto, compatibilmente e nel rispetto delle disposizioni normative in materia di vincoli alla spesa di personale, limitazioni alle assunzioni e nell'ambito della capacità assunzionali dell'Ente ed esigenze dei servizi gestiti dall'Unione, il turn-over del personale cessato a tempo indeterminato;

Dovrà essere approfondito, perseguito e valorizzato un percorso per la cessione spazi assunzionali ex DM 17/3/2020 da parte dei Comuni aderenti del Comune nel rispetto delle normative previste, per un'efficiente politica del personale che consenta una programmazione del fabbisogno di personale congrua ed adeguata alle esigenze e bisogni dei singoli servizi dell'Unione;

Dovrà essere previsto, compatibilmente e nel rispetto delle disposizioni normative in materia di vincoli alla spesa di personale, limitazioni alle assunzioni per forme di lavoro flessibile ed esigenze dei servizi gestiti dall'Unione, il reclutamento di personale mediante forme di lavoro flessibile per garantire la funzionalità dei servizi in caso di assenze prolungate dal servizio del personale dipendente o di particolari e temporanee punte di attività;

Dovrà essere prevista e garantita l'acquisizione di personale in capo all'Unione di personale adeguato alla gestione delle funzioni/servizi trasferiti dai Comuni del Comune.

I fondi per la contrattazione collettiva decentrata integrativa dovranno essere costituiti nel rispetto delle nuove disposizioni previste dal CCNL 16 novembre 2022, delle limitazioni e disposizioni di specifiche previste da norme di legge tenendo conto in ogni caso delle funzioni/servizi gestiti dal Comune (per effetto di trasferimento di funzioni/servizi dai Comuni) e dell'esigenza di un'adeguata incentivazione del personale mediante i sistemi premianti previsti nell'ordinamento.

L'Ente ha concluso in parte i procedimenti di assunzione a tempo indeterminato previsti nella programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022/2024, definite nelle delibere di Giunta dell'Unione n. 44 del 14/06/2022 come di seguito:

Atto di approvazione	Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Stato di attuazione al 31.12.2022
44 del 14/06/2022	n.1 Funzionario Tecnico (ex Funzionario di Tecnico categoria D3)	Assunzione a tempo indeterminato mediante mobilità diretta ex	Settore Pianificazione, promozione e gestione	Realizzato

		art. 22, c. 5ter D.L. 50/2017	del territorio	
44 del 14/06/2022	n.1 Istruttore Amministrativo (ex istruttore amministrativo – C1)	Assunzione a tempo indeterminato utilizzo graduatoria	Settore LL PP., Patrimonio, Ambiente	Realizzato
44 del 14/06/2022	n.1 Operatore esperto amministrativo (ex esecutore amministrativo – B1)	Assunzione a tempo indeterminato, utilizzo graduatoria esistente/concorso pubblico/mobilità	Settore Pianificazione, Promozione e Gestione del Territorio	Realizzato
44 del 14/06/2022	n.1 Istruttore tecnico (ex istruttore direttivo tecnico – C1)	Assunzione a tempo indeterminato, utilizzo graduatoria esistente/concorso pubblico/mobilità	Settore Finanziario – Servizio entrate	Realizzato

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			
TEMPI INDETERMINATI			
Area/Settore	Profilo	Modalità di copertura	Tempistica di copertura
Settore Lavori Pubblici	n. 1 Istruttore tecnico (ex istruttore tecnico C1)	Assunzione a tempo indeterminato mediante mobilità diretta da altri entri	A partire da novembre 2023
Nessuna Nuova Assunzione			
TEMPI DETERMINATI			
Settore Servizi al Cittadino - Comunicazione e Relazioni Esterne	n. 1 Istruttore Amministrativo (ex Istruttore amministrativo C1)	Proroga Assunzione a tempo determinato	Proroga dal 01.10.2023 al 31.12.2023.
		Proroga Assunzione a	Proroga Assunzione dal

		Settore Pianificazione, promozione e gestione del territorio - SUE)	n. 1 Istruttore tecnico (ex Istruttore tecnico C1)	tempo determinato DGC 26 del 26/04/2022 progetto Dematerializzazione	01/02/2023-15/08/2024	
		Settore Lavori Pubblici	n. 1 Istruttore tecnico (ex Istruttore Direttivo tecnico D1)	Assunzione a tempo determinato Art. 110 TUEL	Fino a novembre 2023	
		Anno 2024				
		TEMPI INDETERMINATI				
		Area/Settore	Profilo	Modalità di copertura	Tempistica di copertura	
		Settore Servizi al Cittadino - Comunicazione e Relazioni Esterne	n. 1 Istruttore Amministrativo (ex istruttore amministrativo C1)	Assunzione a tempo indeterminato utilizzo graduatoria	Da Gennaio 2024	
		Settore Lavori Pubblici	n. 1 Funzionario ed elevata qualificazione (ex Istruttore Direttivo amministrativo D1)	Assunzione a tempo indeterminato utilizzo graduatoria anche di altri enti	Da Gennaio 2024	
		Settore Affari Generali e Istituzionali	n. 1 Istruttore amministrativo (ex istruttore amministrativo C1)	Assunzione a tempo indeterminato utilizzo graduatoria	Maggio 2024	
		TEMPI DETERMINATI				
		Settore Pianificazione, promozione e gestione del territorio - SUE)	n. 1 Istruttore tecnico (ex istruttore tecnico C1)	Proroga Assunzione a tempo determinato DGC 26 del 26/04/2022 progetto Dematerializzazione	Proroga Assunzione fino al 15/08/2024	

Anno 2025			
TEMPI INDETERMINATI			
Area/Settore	Profilo	Modalità di copertura	Tempistica di copertura
Servizi sociali	1 funzionario ed elevata qualificazione (ex istruttore direttivo D)	Assunzione a tempo indeterminato mediante Concorso	Gennaio 2025
Servizio Cultura, politiche giovanili e relazioni internazionali	1 istruttore amministrativo C1 (Istruttore)	Assunzione a tempo indeterminato mediante Concorso	Gennaio 2025
TEMPI DETERMINATI			
Nessuna Nuova Assunzione			

La programmazione del fabbisogno di personale potrà essere integrata in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo.

Per il triennio 2023-2025, le assunzioni a tempo indeterminato, sussistendone i presupposti, potranno realizzarsi attraverso:

- procedure di mobilità tra Enti (art. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001);
- procedure concorsuali (selezione pubblica, concorso pubblico, selezioni per contratti di formazione e lavoro);
- procedure con utilizzo di proprie graduatorie e graduatorie di altri Enti, eventualmente mediante apposita convenzione;
- procedure di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 (progressioni verticali);
- procedure finalizzate all'assunzione a tempo determinato di dirigenti e di alte specializzazioni secondo quanto previsto dall'art. 110 del D.Lgs. 267/2000.

RIEPILOGO CONSISTENZA PERSONALE PREVISIONE TRIENNIO 2023-2025

Categoria	2023	2024	2025
Operatori esperti	17	17	17
Istruttori	23	23	23
Funzionari – Elevate qualificazioni	18	19	19

		TOTALE		
		58	59	59
		<p>D) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta 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, <u>ottenendone parere positivo assunto agli atti dell'ente in data 09/10/2023 prot. n. 17336;</u></p>		
3.3.3	Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	<p>A) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Nel Settore Lavori Pubblici, Patrimonio e Ambiente è emersa la necessità di avere nella propria dotazione organica, una figura amministrativa e, per tale motivo, si da atto che il posto di Funzionario Tecnico previsto nel Servizio Difesa del Suolo, Ambiente e Protezione civile (ex Funzionario tecnico D3) viene trasformato in Funzionario Amministrativo.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: <i>Vedasi quanto indicato al punto c) della precedente sezione 3.3.2.</i></p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Vedasi quanto indicato al punto c) della precedente sezione 3.3.2.)</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Il presente fabbisogno non prevede eventuali procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, a copertura di posti individuati.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Vedasi quanto indicato al punto c) della precedente sezione 3.3.2.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: non sono previste eventuali assunzioni mediante procedure di stabilizzazione, ex art. 20 del d.lgs. 75/2017, a copertura di posti individuati nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni".</p>		
-				