

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 del Comune di Lessolo

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. 8 unità di personale <i>di cui:</i> n. 8 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 6 a tempo pieno n. 2 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 2 Funzioni con Elevata Qualificazione <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile

		n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico n. 3 cat. Istruttori <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 1 con profilo di Vigile n. 1 cat. Operatori Esperti <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Operaio Specializzato/Autista scuolabus n. 2 cat. Operatori <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Operaio n. 1 con profilo di addetta alle pulizie
	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 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale: ▪ Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,96% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,6 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,6 %; ▪ 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 42.012,54 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 330.091,86; ▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> 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 399.713,36 (determinata assommando alla spesa di personale dell’anno 2018 di Euro 298.293,55 un incremento, pari al 34 %, per Euro 101.419,81); ▪ 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 <i>Tabella 2</i> 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.; ▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato 2.1) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l’anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 42.012,54 portando a individuare la <i>soglia</i> 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 330.091,86. 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 298.293,55 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 42.012,54 = LIMITE CAPACITA’ ASSUNZIONALE Euro 340.306,09 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 278.710,53 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 2.1) 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 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 375.766,68

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 278.710,53
--

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 12.298,93
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023 al 30 settembre 2023: Euro 0
--

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 Lessolo 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, non si prevedono le cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione. Dato atto della cessione di n. 1 dipendente, Funzionario con Elevata Qualificazione, per comando n. 1 anno: dal 1° ottobre 2023 al 30 settembre 2024. c) stima dell’evoluzione dei fabbisogni: Occorre procedere con riorganizzare l’Ente a seguito del comando sopra indicato e, per l’effetto, si necessita di n. 1 dipendente, profilo Istruttore Amministrativo, full time, nonché di un ulteriore supporto per la stessa Area, a mezzo di personale di altro Ente per n. 6 ore/settimana. 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 del 27.07.2023 (ns. prot. n. 3492 del 27.07.2023);
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Considerato occorre procedere con riorganizzare l’Ente a seguito del comando sopra indicato e, per l’effetto, si necessita di n. 1 dipendente, profilo Istruttore Amministrativo, full time, a mezzo di somministrazione di lavoro, in conformità alla spesa prevista nella sezione “Programmazione strategica

		delle risorse umane” con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati nella sezione “c) stima dell’evoluzione deibisogni” del box precedente, nonché di un ulteriore supporto per la stessa Area, a mezzo di personale di altro Ente per n. 6 ore/settimana. Le Amministrazioni Pubbliche di modeste dimensioni che hanno fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile ma per importi modesti, possono rideterminarlo, al fine di raggiungere un ragionevole parametro assunzionale e far fronte, in via eccezionale, a un servizio essenziale per l’Ente, come chiarito Deliberazione n. 15/2018 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: “<i>Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n.165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento</i>”. <table><tr><td>Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 12.298,93</td></tr><tr><td>Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2023 dal 1° ottobre 2023: Euro 9.680,97 (17,58/costo orario x 36h x 13/settimane + € 24,23/costo orario x 6h x 10 settimane)</td></tr><tr><td>Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024 (1.01.2024-30.09.2024): Euro 29.915,05 (17,58/costo orario x 36h x 39/settimane + € 24,23/costo orario x 6h x 36 settimane)</td></tr><tr><td>Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2025: Euro 0</td></tr></table>	Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 12.298,93	Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2023 dal 1° ottobre 2023: Euro 9.680,97 (17,58/costo orario x 36h x 13/settimane + € 24,23/costo orario x 6h x 10 settimane)	Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024 (1.01.2024-30.09.2024): Euro 29.915,05 (17,58/costo orario x 36h x 39/settimane + € 24,23/costo orario x 6h x 36 settimane)	Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2025: Euro 0
Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 12.298,93						
Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2023 dal 1° ottobre 2023: Euro 9.680,97 (17,58/costo orario x 36h x 13/settimane + € 24,23/costo orario x 6h x 10 settimane)						
Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024 (1.01.2024-30.09.2024): Euro 29.915,05 (17,58/costo orario x 36h x 39/settimane + € 24,23/costo orario x 6h x 36 settimane)						
Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2025: Euro 0						
3.3.4	Formazione del personale	a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell’Ente, come individuati nella sezione “Valore pubblico” (che, a sua volta, rinvia al DUP), la formazione informatica e digitale del personale oltre che sulle materie obbligatorie quali ad esempio la L. n. 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D. Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37); particolarmente importante è anche il potenziamento della competenza giuridica, contabile ed amministrativa del personale, in quanto strumentale allo snellimento e sburocratizzazione dei processi ma soprattutto ad una corretta azione amministrativa.				

		b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative: Si potrà ricorrere a formatori esterni ed interni all’Ente. c) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Potranno essere promossi percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda del Settore/Ufficio nel quale il dipendente è inserito. d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze; ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti; ▪ migliorare le conoscenze non solo specifiche, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di una determinata procedura; ▪ sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all’area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi; ▪ qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione ▪ migliorare le capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l’utenza cittadina
--	--	---