

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 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- 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).

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026

Introduzione

Attraverso la programmazione del fabbisogno di personale le Pubbliche Amministrazioni perseguono tre finalità, ascrivibili ai corollari del principio di buon andamento di cui alla L. 7 agosto 1990, n. 241:

- accrescimento dell’efficienza delle Amministrazioni nazionali in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi degli altri paesi dell’ U. E.;
- razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, anche attraverso il coordinamento della spesa per il personale e il miglior utilizzo possibile delle risorse umane attraverso la formazione e lo sviluppo professionale dei lavoratori;
- garanzia delle pari opportunità e dell’assenza di qualsiasi forma di discriminazione nei pubblici uffici.

La programmazione del fabbisogno di personale assume pertanto un ruolo strategico nel bilanciamento tra la tendenza al raggiungimento degli obiettivi mediante la miglior utilizzazione delle risorse umane e la garanzia di contenimento della spesa pubblica.

Uno dei punti cardine della riforma Madia è stata l’introduzione del concetto di “programmazione flessibile”: una programmazione del fabbisogno di personale che, investendo l’organizzazione dei servizi in modo dinamico, consenta all’Amministrazione di decidere sul proprio organico, definendo la dotazione in relazione al variare dei fabbisogni.

A tal fine la capacità assunzionale viene distribuita in base a priorità strategiche da valutare in relazione a una pluralità di variabili e in particolare:

- capacità assunzionale calcolata sulla base di vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, con particolare riguardo ai pensionamenti;
- stima dell'evoluzione del fabbisogno in relazione a fattori interni o esterni quali, a mero titolo esemplificativo, la digitalizzazione dei processi, le internalizzazioni/esternalizzazioni, il potenziamento o la dismissione di servizi, attività o funzioni.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2023

Nel prospetto sotto riportato viene rappresentata la consistenza in termini quantitativi del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2023, accompagnata dalla descrizione dei relativi profili professionali; tale consistenza costituisce il punto di partenza per la pianificazione del nuovo fabbisogno e l'efficiente allocazione delle risorse umane già in organico e di quelle oggetto di nuova assunzione.

DOTAZIONE AL 31 DICEMBRE 2023

<i>AREA DI INQUADRAMENTO</i>	<i>PROFILO PROFESSIONALE</i>	<i>N. DIPENDENTI</i>
<i>Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni</i>	<i>Responsabile settore tecnico</i>	<i>1</i>
	<i>Responsabile settore amministrativo</i>	<i>1</i>
	<i>Funzionario settore finanziario</i>	<i>1</i>
<i>Area degli istruttori</i>	<i>Istruttore amministrativo / contabile</i>	<i>2</i>
<i>Area degli operatori esperti</i>	<i>Operaio qualificato</i>	<i>2</i>

TOTALE

7

Come si evince dalla tabella, l'Ente si compone di:

- n. 3 dipendenti inquadrati nell'area Funzionari ed Elevate Qualificazioni, 2 dei quali sono responsabili e titolari di incarico di posizione organizzativa;
- n.2 dipendenti inquadrati nell'area Istruttori;
- n. 2 dipendenti inquadrati nell'area Operatori Esperti.

Oltre alle figure sopra richiamate, alla data considerata sono in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato:

- n. 1 unità di personale inquadrata nell'area degli Istruttori, part-time (24 ore) assunta ai sensi dell'art. 90 D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Inoltre fino al 31-12-2023 era attiva la convenzione con il comune di Molazzana, ai sensi dell'articolo 14, comma 1, del c.c.n.l. 22.01.2004 per l'utilizzo congiunto del responsabile del servizio finanziario.

Considerato infine che con deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 29-12-2023 sono stati ceduti spazi assunzionali in deroga all'Unione Comuni Garfagnana per € 10.538,76 per consentire l'assunzione di assistenti sociali.

Obiettivi di programmazione del fabbisogno per il triennio 2024-2026

Valutata l'attuale dotazione organica, con il Piano Triennale di fabbisogno di Personale per il triennio

2024-2026 si intende rafforzare ulteriormente la dotazione organica di personale presente al 31-12-2023 procedendo con due assunzioni che garantirebbero ancor più efficienza e stabilità agli uffici.

Si riporta di seguito la programmazione del fabbisogno per ciascuna annualità del triennio 2024-2026, effettuata sulla base di una duplice analisi:

-*quantitativa*: valutazione sulla consistenza numerica di unità necessarie per il perseguimento della *missione* istituzionale, tenuto conto del trend delle cessazioni e dell'analisi delle richieste presentate dai Responsabili degli uffici e dei servizi, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a-bis) del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

-*qualitativa*: attraverso lo studio delle conoscenze, competenze, capacità e caratteristiche comportamentali richieste e la valutazione del grado di responsabilità proprio di ciascuna posizione da ricoprire.

Assunzioni previste:

	Profilo professionale	Area di inquadramento	Modalità di assunzione
ANNO 2024			
n.1	Istruttore tecnico - amministrativo	Istruttore	concorso/mobilità/graduatoria in corso di validità tempo pieno e indeterminato

ANNO 2025			
n.1	Istruttore amministrativo - contabile	Istruttore	concorso/mobilità/graduatoria in corso di validità tempo part-time indeterminato

ANNO 2026

Nessuna assunzione prevista

Verifica del limite di cui all'art.1, comma 557-quater, L. 296/2006

La spesa relativa al personale deve essere contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D. L. n. 90/2014 e delle linee di indirizzo di cui al D.M. 8 maggio 2018.

Il valore medio di riferimento per il Comune di Piazza al Serchio, relativo al triennio 2011-2013, è pari a € 415.519,21

Capacità assunzionale

art. 33, comma 2, D. L. 34/2019

"I Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato (...) sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione".

Ai sensi del D.M. 17 marzo 2020:

spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente

a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 200, n. 267, nonché per tutti i soggetti utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Si riporta il prospetto relativo al rapporto sopra indicato, precisando che si fa riferimento al rendiconto della gestione 2022, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 22-05-2023.

IMPORTI DEFINIZIONI

Spesa di personale rendiconto anno 2022	€ 344.237,99	Definizione art. 2, comma 1, lett. A)
Entrate rendiconto anno 2020	€ 2.350.155,32	Definizione art. 2, comma 1, lett. B)
Entrate rendiconto anno 2021	€ 2.257.456,34	
Entrate rendiconto anno 2022	€ 2.284.022,84	

Media triennio 2.297.211,50

RAPPORTO SPESA DI PERSONALE / ENTRATE CORRENTI 14,65%

Il valore soglia si intende pertanto rispettato.

verifica del rispetto del valore soglia in base alla fascia demografica

Facendo riferimento ai valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa di personale dei Comuni rispetto alle entrate correnti, di cui alla Tabella 1, il Comune di Piazza al Serchio rientra nella fascia demografica di cui alla lettera c), che individua come valore soglia per i comuni tra 2000 e 2999 abitanti il 27,60%.

*Art. 5, comma 1, D. M. 17 marzo 2020 - Tabella 2
calcolo dell'incremento della spesa di personale registrata nel 2018*il valore percentuale previsto in tabella*

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

D.M.

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018
5, comma 1

% DI INCREMENTO ANNO 2024

INCREMENTO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO

VALORI RIFERIMENTO

€ 380004,62

Art.

30,00%

2024 **€ 114.001,39**
Cessione spazio assunzionale Unione - € 10538,76
Comuni Garfagnana

Totale capacità assunzionale 2024 € 103.462,63

Art. 6, comma 1, D.M. 17 marzo 2020 - Tabella 3

Verifica che il rapporto spesa di personale/entrate correnti non superi il valore soglia per fascia demografica previsto dalla Tabella

Facendo riferimento ai valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa di personale dei Comuni rispetto alle entrate correnti, di cui alla Tabella 2, il Comune di Piazza al Serchio rientra nella fascia demografica di cui alla lettera f), che individua come valore soglia per i comuni tra 2000 e 2999 abitanti il 31,60%.

Dal momento che il valore registrato dal Comune di Piazza al Serchio è del 14,65 %, l'Ente non incorre in alcuna delle limitazioni previste dall'art. 6 del D.M. sopra citato.

LIMITI PLURIENNALI SPESA DI PERSONALE

Nella tabella sotto riportata sono evidenziati i limiti per spesa di personale anche per gli anni 2025-2026.

MEDIA ENTRATE CORRENTI 2020-2022 AL NETTO FCDE	2.297.211,50
% soglia per fascia demografica (art. 4 c. 1)	27,60%
Limite di spesa di personale a regime dal 2025 (A)	634.030,37
Spesa di personale rendiconto 2022 (B)	344.237,99
Differenza (C)=A-B – Incremento teorico max anni 2025 e 2026	289.792,38

Verifica del limite di cui all'art.1, comma 557-quater, L. 296/2006

La spesa relativa al personale deve essere contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1,

comma 557, L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D. L. n. 90/2014 e delle linee di indirizzo di cui al D.M. 8 maggio 2018.

Il valore medio di riferimento per il Comune di Piazza al Serchio, relativo al triennio 2011-2013, è pari a € 415.519,21;

la spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni previste, è pari a:

€ 317.828,00 per l'anno 2024

€ 344.521,49 per l'anno 2025

€ 344.521,49 per l'anno 2026.

Verifica del limite al lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010

Ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le Pubbliche Amministrazioni possono stipulare contratti individuali di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi

delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente e nei limiti in cui se ne preveda l'applicazione nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il ricorso alle forme di lavoro flessibile è inoltre possibile soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'art. 35 del TUPI e dall'art. 60 del CCNL per il comparto funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022.

In particolare, ai sensi dell'art. 60, comma 3 del CCNL 16.11.2022, il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, D. L. 78/2010, per gli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 296/2000, il limite di spesa per i contratti di lavoro flessibile è pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

La spesa sostenuta dal Comune di Piazza al Serchio nell'anno 2009 cumulativamente per tutte le tipologie di contratto di lavoro flessibile, ammonta ad € 38020,83 e tale importo rappresenta il limite di spesa per le assunzioni con contratto di lavoro flessibile in ciascuna delle annualità del triennio di programmazione.

Considerato che per l'anno 2024 è prevista il proseguimento del rapporto di lavoro per un'unità di personale inquadrata nell'area degli Istruttori, part-time (24 ore) assunta ai sensi dell'art. 90 D. Lgs. 267/2000.

La spesa soggetta a limite che verrà sostenuta nell'esercizio 2024 per i contratti di lavoro flessibile ammonta a € 24.500,00.

L'Amministrazione autorizza, per il triennio 2024-2026, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto al limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di personale e di lavoro flessibile.

STIMA DEL *TREND* DELLE CESSAZIONI:

Considerando la normativa vigente e le informazioni ad oggi disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

PROGRESSIONI TRA LE AREE:

Nel triennio considerato non si prevedono progressioni verticali tra le aree, come disciplinato dall'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022.

ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE:

Nell'anno 2024 sarà possibile attivare contratti di lavoro flessibile a tempo determinato (tempo pieno a *part time*) e con le altre forme previste dalla legge (lavoratori somministrati; scavalchi di eccedenza, ex art. 1, comma 311/2004), per sostituzione di personale assente, nel rispetto del tetto previsto al precedente punto 3.4), sulla base di apposite e successive direttive della giunta, in merito all'area, profilo, tempo di lavoro e modalità di reclutamento.

PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE:

Nel triennio considerato non si prevedono procedure di stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 20,

comma 2, del d.lgs. 75/2017.

CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Il revisore dei conti ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con verbale n. 1 in data 27.01.2024, con 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.

FORMAZIONE DEL PERSONALE:

Per gli enti con meno di cinquanta dipendenti il piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022.

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria annuale in materia di etica pubblica e comportamento etico, prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento, viene espletata da parte dell'Unione dei Comuni Garfagnana.

Resta di competenza dell'ente la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, come prevista nell'articolo 37, del d.lgs. 81/2008.

A tal fine - in attuazione degli articoli da 54 a 56 del CCNL-2022 e previo confronto sindacale sulle linee generali di riferimento, di cui all'articolo 5, comma 3, lettera i) del CCNL-2022 – provvederà ad approvare il piano della formazione - per le materie non obbligatorie - con successivo atto, individuando le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.