

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	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</p> <p>TOTALE: n. unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 2 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 1 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 1 Area degli istruttori così articolate: n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo /Contabile;</p> <p>n. 1 Area degli operatori esperti così articolate: n. 1 con profilo di Collaboratore tecnico manutentivo/autista scuolabus</p>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo</p>

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 27,22%.
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50 %.
- 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 7.775,13 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 100.524,55;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, determinata sommando alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato, pari ad Euro 92.749,42, un incremento, pari al 34% della spesa di personale sostenuta nel 2018 per Euro 34.682,02 determinando una "soglia" teorica di spesa pari ad Euro 136.687,95. Dato che questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, la spesa massima utilizzabile per nuove assunzioni a tempo indeterminato è pari a Euro 100.524,55.
- 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.;
- La capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023,

		<p>ammonta pertanto conclusivamente a Euro 7.775,13, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 100.524,55.</p> <p>Rilevato che, le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione e dettagliate di seguito non prevedono assunzioni di personale a tempo indeterminato si dà atto che non vengono utilizzate capacità assunzionali e 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.</p> <p>Dato atto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, in quota parte, per finanziamento delle posizioni organizzative. Infatti, l'ente si è avvalso della facoltà disciplinata nell'art. 11 – bis, comma 2, del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito dalla legge 11 febbraio 2019 n. 12 (riduzione capacità assunzionale per finanziare indennità posizioni organizzative), avendo l'ente disponibilità in tal senso, così da non ridurre il Fondo risorse decentrate. <p>a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</p> <p>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 562 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.</p> <p>a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile</p>
--	--	--

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 0

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

L'ente ha sottoscritto tre convenzioni con il Comune di Menaggio per l'utilizzo al di fuori dell'orario di lavoro (c.d. scavalco d'eccedenza) e scavalco condiviso di due dipendenti assegnato all'ufficio tecnico e ufficio demografico/segreteria. Nel merito la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha avuto modo di chiarire che: "Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»".

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, come Delibera della Giunta Comunale n. 115 del 7.12.2022 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.

		<p>29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;</p> <p>– 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;</p> <p>si attesta che il Comune di Bene Lario non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2023: al momento della redazione del PIAO non sono previste cessazioni. ANNO 2024: al momento della redazione del PIAO non sono previste cessazioni. ANNO 2025: al momento della redazione del PIAO non sono previste cessazioni.</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>In relazione agli obiettivi strategici definiti nel Piano della Performance 2023/2025 del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenzia che rispetto alle reali necessità i parametri finanziari non consentono al momento l'ampliamento della dotazione organica. Pertanto, allo stato, non sono previste nuove assunzioni.</p> <p>Nel caso di cessazioni nel triennio considerato dal presente PIAO, l'ente sarà chiamato a una valutazione complessiva circa la verifica dei fabbisogni e alla conseguente programmazione delle politiche assunzionali.</p> <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 nota prot. n. del</p>
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: non ricorre la fattispecie.</p>

	risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	<p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: non ricorre la fattispecie.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: non ricorre la fattispecie.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: non ricorre la fattispecie.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: non ricorre la fattispecie</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: non ricorre la fattispecie.</p>