

### 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);
- 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).

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</b> L'attuale dotazione organica, a seguito dell'entrata in vigore del titolo III del CCNL per i dipendenti del comparto funzioni locali stipulato il 16.11.2022 è la seguente:</p> <p>TOTALE: n. 6 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i> n. 6 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 6 a tempo pieno n. 0 a tempo parziale</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b> n. 2 unità dell'Area dei Funzionari di Elevata qualificazione <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Settore finanziario n. 1 con profilo di istruttore Direttivo Settore Tecnico</p> <p>n. 2 Area istruttori <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo n. 1 con profilo di Agente di polizia locale</p> <p>n. 2 Area Operatori Esperti <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 1 con profilo di Operario Specializzato</p> <p>L'Ente non ha dirigenti e non è articolato in sedi centrali e periferiche, quindi, non è necessario prevedere, per l'attuazione del presente Piano, attività di coordinamento tra sedi diverse.</p>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></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 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il Comune di Busano. evidenzia un rapporto</li> </ul>

percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,76%;

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%;
- 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 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 68.819,64, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 2 del Decreto Ministeriale, di Euro 337.177,66;
- il Comune, inoltre, 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 1 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.;
- Infine, come evidenziato nel presente documento, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune di Busano per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 68.819,64, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 4 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 337.177,06.

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 2024 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 2022 Euro 268.358,02 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 68.819,64 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 337.177,66 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 282.840,27
--

Si prevede l'assunzione di un dipendente – area degli istruttori – Settore finanziario con decorrenza dal 01/07/2024 – da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, ovvero:

- scorrimento graduatoria di altro Ente e/o con selezione pubblica

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;
- 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 2024, 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*

#### **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 2024, 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:

#### **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;

il Comune di Busano 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 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

#### **c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Anno 2024: si prevede l'assunzione nell'anno 2024 di un dipendente Settore Finanziario - Area degli Istruttori- a tempo pieno e indeterminato

Anno 2025 e 2026:

non si prevedono al momento assunzioni a tempo indeterminato, salvo la copertura di posti che si dovessero rendere vacanti, per ragioni a oggi imprevedibili, o assunzioni ulteriori nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa imposti dal d.m. 17 marzo 2020 e compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

#### **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 30/04/2024;

<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>A fronte del piano del fabbisogno di personale 2023/2025, il Comune di Busano, alla data odierna, rispetto:</p> <p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> non prevede modifiche della distribuzione interna del personale tra servizi/settori/aree..</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b> prevede di effettuare nel triennio n. 1 assunzione mediante procedure concorsuali pubbliche o mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti di altri enti</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> non prevede di effettuare nel triennio assunzioni mediante mobilità volontaria.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b> non prevede di effettuare nel triennio progressioni verticali di carriera.</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> L'Amministrazione Comunale prevede: l) l'attivazione di forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, nel limite della spesa per lavoro flessibile dell'annualità 2009, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, quali (a titolo non esaustivo): - il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 14, c. 1 del CCNL 22.01.2004; - assunzioni a tempo determinato mediante concorso o utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001; - somministrazione di lavoro a tempo determinato; - tirocini formativi e di inserimento lavorativo; - attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001; - prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.; - comando;</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> non prevede di effettuare nel triennio di riferimento assunzioni mediante stabilizzazione di personale.</p>
<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2024 – 2026</u></b></p> <p><b>PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI</b></p> <p>La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.</p> <p>La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;</li> <li>- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.</li> </ul> <p>Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e</p>