

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	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. 12 unità di personale <i>di cui:</i> n. 12 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 9 a tempo pieno n. 3 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 6 Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione di cui 1 in capo all'organo politico <i>così articolate:</i> n. 5 inquadrati nell'Area Funzionari e dell'Elevata 1qualificazione n. 5 inquadrati nell'area degli Istruttori n. 2 inquadrati nell'area degli Operatori Esperti
--	---	---

	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</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"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,48%. ▪ 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 32,6%. ▪ 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 99.011,35 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 552.602,72; ▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, determinata sommando alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato, pari ad Euro 453.591,37, un incremento, pari al 34% della spesa di personale sostenuta nel 2018 per Euro 161.159,00 determinando una "soglia" teorica di spesa pari ad Euro 614.750,37. 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 99.011,35. ▪ 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 A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 99.011,35, 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 552.602,72. <p>Rilevato che, le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione e dettagliate di seguito non</p>
--	--	---

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, come su ricostruiti.

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 C e D 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 568.786,47

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 402.948,3

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Considerato che il limite di spesa per lavoro flessibile ex dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 risultava essere inidoneo a costituire un ragionevole parametro assunzionale, si dà atto che il suddetto limite è stato rideterminato in aumento, come previsto dalla deliberazione della Corte dei Conti n. 15/SEZAUT/2018/QMIG, con Delibera di Giunta Comunale individuandolo nella spesa strettamente necessaria per far fronte all'esigenza di sostituire una dipendente che si assenterà dal servizio per maternità.

Si dà 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 nuovo limite di spesa per lavoro flessibile ex del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile rideterminato nel 2024 (12 mesi): Euro 31.655,75

Valore spesa per lavoro flessibile rideterminato per l'anno 2023 (6 mesi): Euro 16.142,98

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. 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 Valsolda 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 2023: dalla data della redazione ed approvazione del PIAO ad oggi è sopraggiunta una cessazione dall'attiva lavorativa da parte di un dipendente appartenente all'Area degli OPERATORI ESPERTI settore Tecnico manutentori/operaio.

ANNO 2024: al momento della redazione del PIAO non sono previste cessazioni.

		<p>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 evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'Area Polizia Locale è sprovvista di personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione e pertanto la responsabilità dell'area è in capo ad una dipendente inquadrata nell'Area degli istruttori, si prevede un passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione da attuare mediante una procedura valutativa ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL Enti Locali 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022. - nell'anno 2023, si prevede la sospensione dal servizio per maternità di n. 1 dipendente inquadrata nell'Area dei Funzionari e delle Elevata Qualificazione – presso l'Area Tecnica, Ufficio Tecnico. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con l'assunzione di un dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori a supporto del medesimo ufficio. - nel corso dell'anno 2023 è sopraggiunta una dimissione da parte di dipendente appartenente all'Area degli OPERATORI ESPERTI settore Tecnico manutentori/operaio. Si ritiene di conseguenza necessario procedere alla sostituzione con analogo profilo professionale. <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. 3289 del 08.06.2023. Le ulteriori modifiche alla presente sezione sono state parimenti sottoposti al revisore dei conti ottenendone parere positivo con nota prot. n. 4751 del 04/09/2023</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: non ricorre la fattispecie.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Come evidenziato nella sezione c), per far fronte alle dimissioni presentate nell'area Tecnica di un soggetto appartenente all'Area degli OPERATORI ESPERTI si procederà a un'assunzione di analogo profilo professionale mediante procedura concorsuale;</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p>

		<p>non ricorre la fattispecie.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Come evidenziato nella sezione c), per far fronte alla necessità di nominare un responsabile dell'Area Polizia Locale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, si prevede l'istituzione di un posto nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione a tempo parziale (75%) e indeterminato, da coprire mediante la progressione verticale di carriera di un dipendente dall'Area degli Istruttori all'Area delle Elevate Qualificazioni da attuare mediante una procedura valutativa ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL Enti Locali 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Come evidenziato nella sezione c), a partire dal mese di luglio 2023 si prevede la sospensione dal servizio per maternità di n. 1 unità inquadrata dell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazione – presso l'Area Tecnica, Ufficio Tecnico. Data la strategicità dell'ufficio, le contenute dimensioni dell'Ente e la temporanea vacanza del posto, si ritiene di procedere alla copertura del posto, mediante l'assunzione a tempo pieno e determinato di un dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori a supporto del medesimo ufficio.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: non ricorre la fattispecie.</p>

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Area tematiche	Ambito tematico	Obbligatorietà (si/no)
Area competenze valoriali	Prevenzione dei rischi corruttivi, etica, integrità, trasparenza	si
Area competenze tecnico specialistiche	Competenze professionali correlate ai ruoli e ai profili professionali -Aggiornamenti in materia di gestione personale enti locali, CCNL, assunzioni - Aggiornamento in materia di Diritto amministrativo, con particolare riguardo ai provvedimenti del Comune ed alla gestione dei procedimenti;	si
Area competenze digitali	Competenze informatiche e tecnologiche - Aggiornamenti in materia di semplificazione amm.va, digitalizzazione e gestione procedimenti vari di competenza dei vari servizi ed uffici	si
Area competenze trasversali	Trattamento e protezione dati personali	si
Area competenze trasversali	Aggiornamenti vari in materia di procedimenti della Polizia Locale per il personale addetto	si
Area competenze trasversali	Aggiornamenti in materia di Edilizia, Urbanistica ed Ambiente - Aggiornamenti in materia di commercio /Suap -	si
Area competenze trasversali	Armonizzazione contabile ed innovazioni varie relative ai servizi economico finanziari - Aggiornamenti in materia tributaria -	si

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

Alcuni corsi possono essere tenuti dal Segretario comunale.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

Il Comune è iscritto a UPEL.

L'Associazione UPEL Italia riserva ai propri associati un programma di eventi formativi gratuiti e fruibili in modalità webinar, che coinvolgono tutti i settori dell'ente locale.

L'elenco è costantemente integrato sulla base di novità normative intervenute e di esigenze formative segnalate dagli enti.

Per quanto concerne l'area servizi demografici, invece, l'iscrizione ad ANUSCA garantisce un cospicuo numero di appuntamenti formativi di spessore.
L'ente è associato ANCI che organizza percorsi formativi su tematiche di interesse.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

L'Ente definisce le priorità strategiche in base ai bisogni di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali anche in relazione ai fabbisogni di copertura dell'organico e in relazione all'evoluzione dei fabbisogni e al trend delle cessazioni.

I dati delle priorità strategiche, in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale sono stati inseriti nel BOX di seguito riportato.

Riqualificazione o potenziamento delle competenze

Ex Categoria	Area	Unita'	Competenze tecniche oggetto di riqualificazione/potenziamento	competenze trasversali oggetto di riqualificazione/potenziamento	Programmazione annuale
B	Area degli OPERATORI ESPERTI	2	Tutte le Aree tematiche	Tutte le Aree tematiche	Triennio 2023/2025
C	Area degli ISTRUTTORI	5	Tutte le Aree tematiche	Tutte le Aree tematiche	Triennio 2023/2025
D	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	5	Tutte le Aree tematiche	Tutte le Aree tematiche	Triennio 2023/2025

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

(a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo. Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente senza distinzione di genere, che, ad oggi, ammontano a n. 16 unità a tempo indeterminato. Nell'ambito di ciascun servizio sarà organizzato un percorso formativo dando priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione. L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà effettuata dalle posizioni organizzative favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.

Per le categorie A e B il corso di formazione può essere tenuto dall'apicale di servizio qualora la materia sia già stata trattata e conosciuta da quest'ultimo.

Saranno coinvolti i servizi in cui è strutturato il sistema organizzato del Comune



SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Le modalità di monitoraggio sono definite nei vari piani richiamati in questo documento ed ai quali si rinvia.

Il monitoraggio degli obiettivi strategici avviene all'atto degli aggiornamenti del DUP e della verifica annuale.

Relativamente al ciclo della performance il monitoraggio si svolge secondo i criteri previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il Piano di prevenzione della corruzione prevede verifiche da parte del R.P.C.T. coadiuvato dai Responsabili di Posizioni organizzativa.

Sezione non
obbligatoria per enti
con meno di 50
dipendenti