*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).
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 31/12/2023**:TOTALE: n. 25 unità di personale *di cui:*n. 21 a tempo indeterminaton. 4 a tempo determinato n. 21 a tempo pieno n. 4 a tempo parziale **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO**n. 7 AREA DEI FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (CCNL 16.11.2022)*così articolate:*n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo Contabile n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico n. 3 con profilo di Funzionario Tecnico n. 2 con profilo di Funzionario Socio Assistenziale n. 1 con profilo di Funzionario Polizia Localen. 11 AREA DEGLI ISTRUTTORI (CCNL 16.11.2022) 10*così articolate:*n. 4 con profilo di Istruttore amministrativo n. 2 con profilo di Istruttore contabile n. 4 con profilo di Istruttore tecnico n. 1 con profilo di Agente di Polizia Localen. 6 AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (CCNL 16.11.2022)*così articolate:*n. 4 con profilo di Operatore esperto amministrativo n. 2 con profilo di Operatore esperto servizi tecnici  |
| 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane | * **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 23,04% in base all’ultimo consuntivo approvato;
* Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
* 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 166.847,74, con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.091.350,62
* Ricorre però l’applicazione dell’ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell’anno 2018, previsto in *Tabella 2* 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 parti a Euro 1.041.105,33 (determinata assommando alla spesa di personale dell’anno 2018 di Euro 819.767,97 (rideterminata con spese segreteria convenzionata) un incremento, pari al 28%, per Euro 229.535,03);
* 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, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 166.847,74 € portando a individuare la *soglia* 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 1.091.350,62 €

Rispetto alla capacità assunzionale complessiva del 2023 pari ad € 166.847,74, che depurata degli spazi assunzionali ceduti alla Provincia di Reggio Emilia e all’Unione Montana rimane di € 159.395,61, sono state effettuate numero quattro assunzioni a tempo indeterminato nell’area degli istruttori (al netto dei cessati) e una assunzione nell’area dei funzionari per un utilizzo complessivo di spazi assunzionali pari ad € 152.865,18. Da ciò si ricava uno spazio assunzionale residuo per tempi indeterminati par ad € 6.530,43, che verrà aggiornato all’approvazione del Rendiconto dell’anno 2023, nel quale vi sarà il dato definitivo della spesa di personale sostenuta nell’anno 2023.* Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 29/06/2023 veniva approvato il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025, modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 21/12/2023;

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 2018 Euro 819.767,97 +((Base di calcolo x Valore soglia 1) - Spesa personale rendiconto)) 166.847,74 € = LIMITE CAPACITA’ ASSUNZIONALE Euro 1.091.350,62 € ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 935.685,99. |

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* come segue:

|  |
| --- |
| Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013**:** Euro 934.506,29 |
| spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2024: Euro 657.857,02 |

**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:

|  |
| --- |
| Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009**:** Euro 69.422,00 |
| Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024: Euro 34.844,68 |

**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 CASINA non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.* **stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, sono avvenute e si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:ANNO 2024:* n. 1 – Funzionario Elevata Qualificazione Polizia Locale per collocamento a riposo il 31/12/2024.
* n. 1 – Funzionario Elevata Qualificazione Tecnico per dimissioni volontarie dal 05/02/2024

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista.ANNO 2026: nessuna cessazione prevista.*Per gli anni 2025 e 2026 si prevede la sostituzione di eventuale personale in cessazione per collocamento a riposo con analoghi profili professionali, nei limiti della dotazione finanziaria** **stima dell’evoluzione dei fabbisogni:**
* *A causa della cessazione di cui sopra si rende necessario nell’anno 2024, provvedere alle seguenti assunzioni:*
* n. 1 – Funzionario di Elevata Qualificazione Tecnico tramite assunzione con procedura di mobilità o mediante espletamento di selezione pubblica;
* n. 1 Istruttore amministrativo o tecnico per un monte ore minimo settimanale di 20 ai sensi della Legge 68/1999.
* n. 1 – Funzionario di Elevata Qualificazione Polizia o tramite assunzione diretta da parte del comune di Casina mediante l’espletamento di procedura, oppure attraverso la cessione degli spazi assunzionali all’Unione Montana dei Comuni dell’Appennino Reggiano per l’assunzione diretta da parte dell’Unione stessa in applicazione della convenzione PL e personale da gennaio 2025.

*Nel corso del 2024, si è provveduto altresì, con deliberazione G.C. n. 133 del 22.12.2023 ad oggetto “Modifica propria precedente deliberazione n. 64/2023 ad oggetto “Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2023”, a prorogare i seguenti contratti a tempo determinato in scadenza al 31.12.2023, al fine di assicurare l’erogazione dei servizi e la continuità delle attività istituzionali, di cui:* * n.1 Istruttore Tecnico – Area Istruttori – assunzione a tempo determinato dal 01.01.2024 al 24.03.2024 – tempo parziale18 ore settimanali
* n. 1 Funzionario Socio Assistenziale – Area Funzionari E.Q. – assunzione a tempo determinato dal 01.0102024 al 31.12.2024 – tempo pieno 36 ore settimanali
* **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 |
| 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno | 1. **modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**

Nessuna1. **assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**

**2024**:* n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato – con profilo di Funzionario TECNICO in caso di esito negativo per le procedure di mobilità volontaria

**2025**:* n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato – con profilo di Funzionario POLIZIA.
1. **assunzioni mediante mobilità volontaria:**
	* - n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato – con profilo di Funzionario TECNICO
2. **progressioni verticali di carriera:**

Nessuna1. **assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**
	* n. 1 Istruttore amministrativo a tempo pieno proroga fino al 31/05/2026
2. **assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**
	* n. 1 Istruttore tecnico a tempo pieno
3. **assegnazione temporanea di personale ex art. 30 co. 2-sezies D.lgs. 31.03.2001, così come previsto dall’art. 23 del CCNL 16.11.2022**
	* n. 1 Funzionario TECNICO a tempo parziale 24 ore
 |
|  | 3.3.4  | Formazione del personale NOTA: per gli enti con meno di 50 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 |