

Allegato M - Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) della Sezione 3: Organizzazione e Capitale umano

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).

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 31/12/2023:</p> <p>TOTALE: n. 41 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 40 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 33 a tempo pieno n. 8 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 4 area Funzionari ed Elevata Qualificazione <i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile n.1 con profilo di istruttore direttivo tecnico n. 1 con profilo di assistente sociale n.1 con profilo di istruttore direttivo vigilanza</p> <p>n. 20 area Istruttori <i>così articolate:</i></p>
--	---	--

		<p>n. 2 con profilo di Agente di Polizia Locale n.1 con profilo di istruttore tecnico n. 8 con profilo di istruttore amministrativo n. 3 con profilo di infermiere n.1 con profilo di fisioterapista n. 5 con profilo di insegnanti asilo nido</p> <p>n. 16 area Operatori Esperti <i>così articolate:</i> n. 5 con profilo di collaboratore amministrativo n.1 con profilo di esecutore tecnico n.1 con profilo di autista scuolabus n. 9 con profilo di operatore socio sanitario</p> <p>n. 1 area Operatori n. 1 con profilo di cuoco</p>
	<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> <p>Preso atto che prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde per il comune di Villa Bartolomea al valore indicato per i comuni da 5.000 a 9.999 abitanti nella percentuale del 26,90% ;</p> <p>Rilevato che il posizionamento del Comune di Villa Bartolomea rispetto al valore soglia è il seguente: ente fascia e) popolazione tra 5.000 e 9.999 abitanti (valori soglia 26,90% e 30,90%)</p> <p>Spesa personale 2022 € 1.570.378,49 ----- = 32,32 % Entrate correnti medie (2020/2022) al netto FCDE(prev.assestate 2022) € 4.858.692,19</p> <p>Appurato che il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;</p> <p>Preso atto quindi che, trovandosi il comune di Villa Bartolomea, al di sopra del valore soglia massimo (pari al 30,90%) di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione dell'art. 6 del decreto, il quale</p>

dispone che: *“I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risulti superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3 del presente comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100% ”;*

Accertato che il percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto è rispettato, in quanto la percentuale della capacità assunzionale è passata dal **35,22 %** (delibera di Giunta Comunale n. 91 del 20/07/2020 – programmazione 2020/2022), al **32,39%** di cui alla deliberazione per la programmazione 2023/2025 e al **32,22%** di cui alla presente deliberazione di programmazione per il triennio 2024/2026;

Dato atto che la situazione del personale del Comune di Villa Bartolomea è sicuramente una situazione atipica, in quanto rientra tra il personale dell’Ente anche n. 19 dipendenti che sono totalmente in comando presso l’Ipab “Casa di Riposo Maria Gasparini” di Villa Bartolomea in attesa della risoluzione giudiziaria tra Ipab, Inps e Regione Veneto circa la legittimità del decreto di Istituzione dell’Ipab stessa;

Verificato che escludendo dal calcolo tale personale in comando, l’ente in applicazione della nuova normativa si collocherebbe tra i comuni con % inferiore al valore soglia (ente virtuoso) in grado di sfruttare quindi tutta la capacità assunzionale data dal DPCM;

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 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 2.399.868,29

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2024: Euro 1.697.268,73
--

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 0
--

Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024: Euro 0

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 da dichiarazioni dei Responsabili dei servizi prot. 15332 del 23/10/2023, 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 Villa Bartolomea 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:

- n. 1 OSS (in comando c/o l'lpab)
- n. 1 Istruttore Amministrativo servizio n. 3 - servizi tecnici per dimissioni volontarie

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

ANNO 2024	A) Istruttore Tecnico Settore n. 3 – Servizi Tecnici a tempo indeterminato e pieno cat. giuridica C1 mediante mobilità o concorso pubblico o utilizzo di graduatorie di altri Enti previa convenzione (turn over); B) Agente di Polizia Locale Settore n. 5 a tempo indeterminato e pieno istruttore o funzionario mediante mobilità tra Enti o concorso pubblico o utilizzo di graduatorie di altri Enti previa convenzione (turn over); C) Autista scuolabus da assegnare al Servizio n. 3 a tempo indeterminato e pieno istruttore mediante concorso pubblico o utilizzo di graduatorie di altri Enti previa convenzione (internalizzazione di servizio); D) Personale Insegnate per l'Asilo Nido a tempo determinato per sostituzioni temporanee personale in base alle varie esigenze mediante utilizzo di graduatorie dell'Ente.
-----------	---

		<p>ANNO 2025</p>	<p>A) Personale Insegnate per l'Asilo Nido a tempo determinato per sostituzioni temporanee personale in base alle varie esigenze mediante utilizzo di graduatorie dell'Ente.</p> <p><i>Nota: Al momento attuale non è possibile indicare con precisione ulteriori assunzioni da avviare nell'anno 2025 in quanto tali decisioni sono vincolate alle future disposizioni che verranno emanate in sede di successive Leggi di Bilancio e altre delle leggi in materia</i></p>
		<p>ANNO 2026</p>	<p>A) Personale Insegnate per l'Asilo Nido a tempo determinato per sostituzioni temporanee personale in base alle varie esigenze mediante utilizzo di graduatorie dell'Ente</p> <p><i>Nota: Al momento attuale non è possibile indicare con precisione ulteriori assunzioni da avviare nell'anno 2026 in quanto tali decisioni sono vincolate alle future disposizioni che verranno emanate in sede di successive Leggi di Bilancio e altre delle leggi in materia</i></p>

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- assunzione di n. 1 istruttore tecnico da assegnare in forza all'ufficio tecnico comunale, in considerazione dei vari lavori pubblici avviati e da avviare, e al rispetto delle tempistiche imposte dai fondi PNRR.
- Assunzione di n. 1 agente di Polizia Locale Settore n. 5 a tempo indeterminato e pieno istruttore o funzionario in considerazione della sicurezza del territorio comunale.

d) 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 n. 49 del 26/10/2023, agli atti comunali al prot. 15631 del 27/10/2023;

	<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: Al momento non sono previste mobilità interne tra il personale dei vari uffici comunali. Si riserva di effettuare variazioni in corso d'anno qualora questo si rende opportuno.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. C, con profilo di Istruttore tecnico, da assegnare all'Area Ufficio Tecnico attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Non sono previste al momento.</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Non sono previste al momento.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Non sono previste.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non ricorre la fattispecie.</p>
--	---	---