

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Revisione 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. 187 unità di personale <i>di cui:</i> n. 186 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 168 a tempo pieno n. 19 a tempo parziale
--	---	---

		SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 61 Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D) <i>così articolate:</i> n. 12 con profilo di istruttore direttivo amministrativo contabile n. 4 con profilo di istruttore direttivo culturale n. 3 con profilo di istruttore direttivo informatico n. 6 con profilo di istruttore direttivo PM n. 13 con profilo di istruttore direttivo socio educativo n. 2 con profilo di funzionario legale n. 7 con profilo di istruttore direttivo tecnico n. 8 con profilo di funzionario amministrativo contabile n. 1 con profilo di funzionario socio educativo n. 1 con profilo di funzionario PM n. 4 con profilo di funzionario tecnico n. 93 istruttori (ex cat. C) <i>così articolate:</i> n. 19 con profilo di Agente PM n. 49 con profilo di istruttore amministrativo contabile n. 5 con profilo di istruttore culturale n. 2 con profilo di istruttore informatico n. 9 con profilo di istruttore socio educativo n. 9 con profilo di istruttore tecnico n. 30 Operatori esperti (ex cat B) <i>così articolate:</i> n. 5 con profilo di esecutore tecnico addetto cimitero n. 4 con profilo di esecutore cuoco n. 10 con profilo di esecutore operativo specializzato n. 4 con profilo di esecutore socio assistenziale n. 3 con profilo di esecutore tecnico specializzato n. 2 con profilo di collaboratore messo n. 2 con profilo di collaboratore tecnico
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane -	a) 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 17,64 % ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31 %; ▪ 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, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 11.637.963,73; ▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> 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 pari a Euro 1.803.505,97 (determinata come incremento, pari al 21 %, di Euro 8.588.123,69); ▪ 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 1.803.505,97, portando a individuare la <i>soglia</i> 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 9.407.880.35. 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 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, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 8.588.123,69 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 1.803.505,97 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 10.391.629,70 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 9.407.880,35.

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 B/C/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 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 10.483.533,00

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2023: Euro 6.469.970,37

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 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 401.283,43

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 375.298,08
--

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 dichiarazioni dirigenziali agli atti dell'uffici, 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 Lodi 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: parte aggiornata con le nuove cessazioni intervenute successivamente alla precedente approvazione del PIAO n. 2 esecutore operativo specializzato – Operaio specializzato (ex cat B) n. 6 istruttori amministrativi contabili – Istruttori (ex cat C) n. 2 istruttori socio educativi - Istruttori (ex cat C) n. 3 agenti di PM - Istruttori (ex cat C) n. 2 istruttore direttivo di PM – Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat D) n. 1 funzionario tecnico - Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat D) n. 1 istruttore direttivo culturale – Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat D) n. 1 istruttore direttivo tecnico – Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat D) ANNO 2024: n. 2 esecutore operativo specializzato - Operaio specializzato (ex cat B) n. 1 istruttore amministrativo contab – istruttori (ex cat C) n. 2 Istruttore direttivo amm.vo - Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat D) ANNO 2025: n. 1 istruttore socio educativo – – istruttori (ex cat C) c) stima dell’evoluzione dei fabbisogni: 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: - Dovrà essere valutata la predisposizione nel corso del triennio dell’ufficio per la Transizione al Digitale, incardinato nell’Area Affari Generali; - E’ in atto una esternalizzazione dei nidi comunali mediante attivazione dell’istituto del comando - Nell’anno 2023 sarà monitorata la cessazione per quiescenza di un numero elevato di unità, anche a seguito delle nuove modalità di pensionamento adottate dal Governo, con l’adozione di eventuali modifiche ai documenti di programmazione.
--	--	--

		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. _____ del _____;
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti e mobilità. Si rimanda all' "allegato E" per il dettaglio delle procedure modificato ed aggiornato in base alle nuove necessità assunzionali ed alle cessazioni intervenute successivamente all'approvazione del precedente PIAO b) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: E' in atto l'assunzione di personale interinale per n° 2 unità per 6 mesi lavorativi da destinare al servizio biblioteca, per n° 10 unità per 4 mesi lavorativi da destinare ai nidi e per n° 2 unità per 2 mesi da destinare al servizio statistica
	3.3.4 Formazione del personale	Si richiama quanto inserito nell'apposita sottosezione del PIAO.