

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);
- 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 31/12/2022:

TOTALE: n. 138 unità di personale

di cui:

n. 138 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 136 a tempo pieno

n. 2 a tempo parziale

così suddividi per categorie e profili

CAT.	PROFILO	Totale profili previsti in DO	
		FT	Di cui PT
B1	Es. Amministrativo	9	2
B1	Es. Polivalente	14	0
B1	Es. Tecnico	7	0
B3	Coll. Prof. Amm.vo	9	0
B3	Coll. Prof. Tecnico	14	0
C	Istr. Amm. Cont.	22	0
C	Istr. Bibliotecario	1	0
C	Educatore Asilo Nido	0	0
C	Istruttore Tecnico	12	0
C	Agente Polizia Municipale	15	0
D	Spec. Amm.vo Cont.	12	0
D	Spec. informatico	2	0
D	Spec. Assistente sociale	4	0
D	Spec. Farmacista	4	0
D	Spec. di Vigilanza	4	0
D	Spec. Tecnico	7	0
DIR.	Dirigente	2	0
Totale		138	2

<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p style="text-align: center;">-</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 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p>
---	---

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,62%
- 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, di Euro 924.782,41, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 5.700.401,97;
- NON Ricorre 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 SUPERIORE alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 6.104.867,34 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 5.045.344,91 un incremento, pari al 21%, per Euro 1.059.522,43);
- 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 924.782,41, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, entro il limite della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 5.700.401,97.

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 2021 (ultimo rendiconto approvato) Euro 4.775.619,56 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 924.782,41 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 5.700.401,97 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 5.273.252,60

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 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 5.452.506,51

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 5.001.315,66
--

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 152.573,19

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2023: Euro 126.215,00

Al netto delle assunzioni escluse dal limite ex art. 31-bis c. 1 D.L 152/2021 e ex art. 1 c. 200 Legge di bilancio 2018

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 attestazioni dei Dirigenti in atti, 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 Cortona (AR) 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: n. 1 Istruttore amm.vo - cat. C – Area AAGG/Servizi demografici (15/02/2023)
n.1 Istruttore amm.vo – cat. C – Area AAGG/Servizio Segreteria Generale (01/03/2023)
n. 1 Collaboratore prof.le amm.vo cat. B3 Area AAGG/Servizio Segr. Gen.le (01/06/23)
n. 1 Esecutore Tecnico – cat. B1 Area Tecnica (01/03/23)
n. 1 Specialista attività tecniche cat. D Area Tecnica (16/03/23)
n. 1 Istruttore Tecnico cat. C Area Tecnica (01/08/23)

ANNO 2024: n. 1 Specialista attività tecniche cat. D Area Tecnica – decorrenza n.d.

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

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:

Anno 2023

Tempo Indeterminato

- *L'Area AAGG necessita di immediata sostituzione dell'Istruttore amministrativo, che cesserà per quiescenza, con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.*
- *L'eventuale sostituzione della cessazione a causa di dimissioni dal 15/02/2023 - con diritto alla conservazione del posto per quattro mesi- dell'Istruttore amm.vo sempre nell'area AAGG verrà valutata al termine dei quattro mesi suddetti*
- *Nell'area Tecnica le cessazioni per quiescenza dell'Istruttore Tecnico e dello Specialista Tecnico, per dimissioni volontarie senza diritto alla conservazione del posto, necessitano di immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo.*
- *Nell'Area Tecnica si ritiene opportuno prevedere, al posto di un Istruttore Amm.vo cat. C già istituito e previsto nel fabbisogno dell'anno 2022 (destinando lo stesso all'Area AAGG), una figura di Specialista Tecnico cat. D*

Tempo determinato

- *In funzione della realizzazione dei lavori pubblici per progetti PNRR si ritiene necessario supportare l'area tecnica di n. 2 Specialisti Tecnici cat. D da assumere a TD per 12 mesi ex art. 31-bis c. 1 DL 152/21*
- *Nell'Area Governance, qualora confermato dalla Conferenza di Zona, si ritiene necessario*

		<p><i>proseguire con l'assunzione in scadenza a maggio 2023 di un'assistente sociale a TD a valere sulle risorse del Fondo Povertà 2021 – non soggetta a limite ex art. 28 c. 9 DL 78/10 –</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Si procederà altresì a tutte le assunzioni a tempo determinato che si renderanno necessarie per sopperire a carenze o assenze di organico che si verificheranno nel corso del triennio, nel rispetto del limite di cui all'art. 28 c. 9 dl 78/10</i> <p>-</p> <p>Anno 2024</p> <p><u>Tempo Indeterminato</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Nell'anno 2024, si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Istruttore direttivo tecnico - cat. D – presso l'Area Lavori Pubblici</i> <i>Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione, una volta cessato, con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell'ufficio interessato.</i> <p>d) certificazioni dell'Organo di Revisione:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Collegio dei Revisori 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.4 del 22/02/2023.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p> <p><i>(In questa sezione vengono indicate le scelte di <u>copertura</u> del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente)</i></p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra aree: Rispetto al precedente fabbisogno, nel quale erano previste per il 2022 due figure di Istruttori amm.vi cat. C per l'area Tecnica - da reclutare attraverso l'istituto della mobilità volontaria – (slittate per richiesta degli enti di provenienza al 01/03/23), si prevede l'assegnazione di una delle due figure all'Area AAGG, anziché all'Area tecnica, per la copertura dell'Istruttore collocato in quiescenza dal 01/03/23</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. D di nuova istituzione, con profilo di Specialista Tecnico, da assegnare all'Area Tecnica, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica. • N. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di Istruttore Tecnico – cat. C – da assegnare all'Area Tecnica attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica. <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria/ procedura concorsuale pubblica (in subordine): Ritenuto di procedere alla copertura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. D in sostituzione della figura cessata per dimissioni, con profilo di Specialista Tecnico, da assegnare all'Area Tecnica, attraverso la prioritaria attivazione della mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, al fine di reperire personale già formato in

		<p>materia impiantistica. In subordine si prevede l'attivazione di una specifica procedura concorsuale pubblica nuova finalizzata al reperimento di personale con specifici requisiti</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>Fattispecie non prevista in questo documento</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>In relazione ai fabbisogni individuati nel punto precedente si prevedono le seguenti assunzioni a tempo determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 2 Specialisti Tecnici cat. D per supporto PNRR per 12 mesi mediante scorrimento graduatoria a tempo indeterminato in corso di validità • n. 1 assistente sociale a TD per progetto finanziato con risorse FONDO POVERTA' 2021 per la durata individuata in sede di Conferenza di Zona da reperire utilizzando graduatoria a tempo indeterminato in corso di validità. <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale</p> <p>Fattispecie non prevista in questo documento</p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: <i>Rispetto delle vigenti disposizioni normative in materia di formazione del personale dipendente. In particolare con riferimento agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione, etica pubblica, CAD e sicurezza sui luoghi di lavoro.</i></p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: <i>La formazione può essere svolta in modalità webinar o in presenza avvalendosi di personale interno qualificato in funzione delle specifiche materia volta per volta individuate, ovvero avvalendosi di docenti esterni parimenti qualificati. Tale attività potrà coinvolgere anche il personale dipendente di altri enti locali attraverso l'attivazione di specifici accordi in materia.</i></p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): A richiesta dei dipendenti saranno favorite le attività formative universitarie e/o post universitarie nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali, compatibilmente con le esigenze di servizio. Sarà inoltre garantito l'aggiornamento in materie specifiche a seguito di nuove disposizioni normative o di novità di carattere tecnologico o ancora per effetto dell'acquisto di nuovi software o procedure informatiche</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

CALCOLO RAPPORTO SPESA PERSONALE RISPETTO ALLE ENTRATE CORRENTI DPCM 17/04/2020 E CIRCOLARE ATTUATIVA – all.to A PTFP 23/25

ENTRATE	PIANO TRIENNALE 2023/2025 _ FEBBRAIO 2023 _				
	2017	2018	2019	2020	2021
TIT. I	15.872.112,83	16.012.857,62	16.324.434,04	14.908.641,96	15.326.464,49
TIT.II	819.484,76	1.040.015,55	962.470,25	3.822.571,16	2.774.912,20
TIT.III	4.367.939,37	4.798.035,83	4.925.967,62	4.122.665,54	4.556.908,57
Entrate da neutralizzare	-	-	-	-	- 59.136,11
	<u>21.059.536,96</u>	<u>21.850.909,00</u>	<u>22.212.871,91</u>	<u>22.853.878,66</u>	<u>22.599.149,15</u>
			17/18/19	18/19/20	19/20/21
MEDIA TRIENNIO - FCDE ASSESTATO			21.707.772,62	22.305.886,52	22.555.299,91
			<u>- 1.795.000,00</u>	<u>- 1.908.600,00</u>	<u>- 1.442.700,00</u>
ENTRATE NETTO FCDE (A)			19.912.772,62	20.397.286,52	21.112.599,91

SPESA DI PERSONALE

MACROAGGR. 1.01			5.087.567,50	4.829.278,27	4.834.755,67
U1.03.02.12.001			-	0	0
U1.03.02.12.002			2.938,05	0	0
U1.03.02.12.003			-	-	0
U1.03.02.12.999			6.924,15	0	0
(-) Voci spesa da neutralizzare:			-	-	-
Segretario quota convenzione (DM 21/12/20)			-	-	- 59.136,11
SPESA PERSONALE (B)	2018	5.045.344,91	5.097.429,70	4.829.278,27	4.775.619,56

RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	B/A	25,5988%	23,6761%	22,6198%
--	------------	-----------------	-----------------	-----------------

LIMITE 27% DI A	5.376.448,61	5.507.267,36	5.700.401,97
------------------------	--------------	--------------	--------------

	Anno 2021	Anno 2022 prima del rendiconto 2021	Anno 2022 dopo rendiconto 2021	Anno 2023 prima rendiconto 2022
incremento art. 5 c. 1 (C) - TABELLA 2 Decreto	807.255,19	958.615,53	958.615,53	1.059.522,43
limite soglia tab. 1 (D) art. 4 DM 17/03/2020	279.018,91	677.989,09	924.782,41	924.782,41

**DOTAZIONE ORGANICA AGG.TA al 28/02/2023 dopo
approvazione PIAO 23/25**

CAT.	PROFILO	Totale profili previsti in DO	
		FT	di cui PT
B1	Es. Amministrativo	9	2
B1	Es. Polivalente	14	0
B1	Es. Tecnico	7	0
B3	Coll. Prof. Amm.vo	9	0
B3	Coll. Prof. Tecnico	14	0
C	Istr. Amministrativo	21	0
C	Istr. Bibliotecario	1	0
C	Educatore Asilo Nido	0	0
C	Istruttore Tecnico	12	0
C	Agente Polizia Municipale	15	0
D	Spec. Amm.vo Cont.	12	0
D	Spec. informatico	2	0
D	Spec. Assistente sociale	4	0
D	Spec. Farmacista	4	0
D	Spec. di Vigilanza	4	0
D	Spec. Tecnico	8	0
DIR.	Dirigente	2	0
	Totale	138	2