

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

*Allegato 3.3 al PIAO 2023/2025
Delibera di giunta unione n. 4 del 09/02/2023*

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 le Unioni di comuni: articolo 1, comma 229, della legge 208/2015 (determinazione del turn-over disponibile); - articolo 1, comma 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. 21 unità di personale <i>di cui:</i> n. 21 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 20 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 6 cat. D <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Istruttore direttivo contabile
--	---	--

		n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore direttivo “Specialista di vigilanza” n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo-contabile n. 9 cat. C <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore tecnico n. 3 con profilo di Agente di Polizia Municipale n. 2 con profilo di Istruttore contabile n. 6 cat. B <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 1 con profilo di Esecutore amministrativo n. 3 con profilo di Operaio specializzato n. 1 con profilo di Operaio professionale <i>N.B.: in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.</i>
	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 l'articolo 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dispone che: “A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.”

		Considerato che l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito in legge 114/2014 e ss.mm. e ii., prevede che “(...) <i>A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. (...)</i>” Considerato inoltre che il successivo comma 5-sexies prevede che “<i>Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.</i>” Rilevato che, pertanto, la capacità assunzionale dell'Unione Terre di Fiume per l'anno 2023 è determinata assommando: - i resti (eventuali) della capacità assunzionale dei 5 anni precedenti, in quanto non integralmente utilizzati; - la capacità assunzionale di “competenza”, sorgente dalle cessazioni dell'anno precedente; - la capacità assunzionale aggiuntiva sorgente dalle eventuali cessazioni previste nell'anno corrente, utilizzabile solo da data posteriore all'avvenuta cessazione del personale interessato. Considerato che, alla luce di quanto sopra, la capacità assunzionale dell'Unione Terre di Fiume è determinata come segue: <table border="1"> <tr> <td>TURN-OVER (CESSAZIONI 2018 – 2021)</td><td>RESIDUO AA.PP.</td><td>Euro 27.585,60</td></tr> <tr> <td>TURN-OVER (CESSAZIONI 2022 SOSTITUITE)</td><td>ANNO PRECEDENTE NON ANCORA</td><td>Euro 25.146,71</td></tr> <tr> <td>TURN-OVER (CESSAZIONI PREVISTE,</td><td>ANNO CORRENTE UTILIZZABILE</td><td>Euro 89.842,46</td></tr> </table>	TURN-OVER (CESSAZIONI 2018 – 2021)	RESIDUO AA.PP.	Euro 27.585,60	TURN-OVER (CESSAZIONI 2022 SOSTITUITE)	ANNO PRECEDENTE NON ANCORA	Euro 25.146,71	TURN-OVER (CESSAZIONI PREVISTE,	ANNO CORRENTE UTILIZZABILE	Euro 89.842,46
TURN-OVER (CESSAZIONI 2018 – 2021)	RESIDUO AA.PP.	Euro 27.585,60									
TURN-OVER (CESSAZIONI 2022 SOSTITUITE)	ANNO PRECEDENTE NON ANCORA	Euro 25.146,71									
TURN-OVER (CESSAZIONI PREVISTE,	ANNO CORRENTE UTILIZZABILE	Euro 89.842,46									

DA DATA CESSAZIONE)	
TOTALE TURN-OVER DISPONIBILE	Euro 142.574,77
TOTALE TURN-OVER UTILIZZATO PER LE ASSUNZIONI PREVISTE NEL SEGUITO	Euro 115.294,26
TOTALE TURN-OVER RESIDUO FINALE	Euro 27.280,51

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 562 della legge 296/2006, come segue:

Spesa di personale prevista, ai sensi del comma 562, per l'anno 2023: Euro 962.940 di cui:

- Euro 173.749 Molino dei Torti (spesa annua 2008)
- Euro 789.191 Sale (media 2011/2013)

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 0

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2023: 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, con esito negativo come da riscontro alla

		nota Prot. n. 187 del 24/01/2023 da parte dei Responsabili di Servizio dell'Unione "Terre di Fiume". 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 l'Unione Terre di Fiume 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, delle quali quelle previste per l'anno corrente hanno concorso, <i>ut supra</i>, a determinare la quota di turn-over disponibile per nuove assunzioni a tempo indeterminato: ANNO 2023: - n. 1 Operaio professionale – Cat. B – Servizio Lavori Pubblici Manutenzione Demanio e Patrimonio - n. 1 Operaio specializzato – Cat. B – Servizio Lavori Pubblici Manutenzione Demanio e Patrimonio - n. 1 Agente di Polizia Municipale – Cat. C – Servizio Polizia Locale - n. 1 Istruttore amministrativo – Cat. C – Servizio Urbanistica Edilizia SUE-SUAP, Ambiente e Protezione Civile ANNO 2024: nessuna cessazione prevista
--	--	--

		ANNO 2025: nessuna cessazione prevista <i>n.b.: in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021 ovvero 1° aprile 2023 si provvederà alla sostituzione nella declinazione della dotazione organica delle categorie (A, B, C, D) nelle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.</i> c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: In relazione agli obiettivi dell'Ente si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente: - ANNO 2023: si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Operaio professionale – Cat. B – Servizio Lavori Pubblici Manutenzione Demanio e Patrimonio. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto del servizio interessato. - ANNO 2023: si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Operaio specializzato – Cat. B – Servizio Lavori Pubblici Manutenzione Demanio e Patrimonio. Si ritiene di disporre la sostituzione con una unità di categoria C con profilo professionale Istruttore Tecnico a supporto del servizio interessato. - ANNO 2023: si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Agente di Polizia Municipale – Cat. C – Servizio Polizia Locale. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto del servizio interessato. - ANNO 2023: si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 Istruttore Amministrativo – Cat. C – Servizio Urbanistica Edilizia SUE/SUAP, Ambiente e Protezione Civile. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e con profilo professionale Istruttore Amministrativo Contabile, a supporto del servizio interessato. ANNO 2024: nessuna assunzione prevista ANNO 2025: nessuna assunzione prevista
--	--	---

		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. 2 del 03/02/2023.
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: <i>All'atto della predisposizione del presente documento non si ravvisa la necessità di procedere alla modifica della distribuzione del personale fra i servizi dell'Unione "Terre di Fiume";</i> b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: <i>Ritenuto di procedere alla copertura a tempo pieno e indeterminato, 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, per la copertura dei seguenti posti:</i> - N. 1 Operaio professionale – Cat. B – Servizio Lavori Pubblici Manutenzione Demanio e Patrimonio; - N. 1 Istruttore Tecnico – Cat. C – Servizio Lavori Pubblici Manutenzione Demanio e Patrimonio; - N. 1 Agente di Polizia Municipale – Cat. C – Servizio di Polizia Locale; - N. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile – Cat. C – Area Sviluppo e Tutela Territorio; Si da atto che, al fine di ridurre i tempi per l'accesso al pubblico impiego, si provvederà mediante procedure concorsuale ai sensi della Legge n. 56 del 19/06/2019 e s.m.i., senza il previo svolgimento della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 (siffatta possibilità è valevole sino al 31 dicembre 2024). c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

		- <i>ANNO 2023: si prevede l'attivazione della mobilità volontaria esterna ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. per l'assunzione di n. 1 Operaio professionale – Cat. B – Servizio Lavori Pubblici Manutenzione Demanio e Patrimonio, a valere su mobilità in uscita di pari categoria e profilo avvenuta nell'annualità 2018.</i> d) progressioni verticali di carriera: Nel triennio 2023/2025 non si prevedono progressioni verticali di carriera; e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Nel triennio 2023/2025 non si prevedono assunzioni mediante forme di lavoro flessibile; f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Nel triennio 2023/2025 non si prevedono assunzioni mediante stabilizzazione di personale;
--	--	---