

### 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 31/12/2023:

TOTALE: n. \_\_135\_\_ unità di personale

*di cui:*

n. \_\_134\_\_ a tempo indeterminato

n. \_\_1\_\_ a tempo determinato

n. \_\_133\_\_ a tempo pieno

n. \_\_2\_\_ a tempo parziale

oltre a n. 4 unità a T.D. assunte extra D.O.

così suddivisi per Area di inquadramento e profilo

	Area di inquadramento prof.le	PROFILO	Totale profili previsti in DO		
			FT	Di cui PT	
	51	Operatori Esperti	19	2	
		Collaboratore Amministrativo	19	0	
		Collaboratore tecnico manutentivo	13	0	
		Collaboratore serv. Supporto, OSS., OSA			
		Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	19	0
			Istruttore tecnico	13	0
			Istruttore Bibliotecario	1	0
	Agente PM		15	0	
	Funzionari E.Q.	Spec. Amm.vo Cont.	12	0	
		Spec. informatico	2	0	
		Spec. Assistente sociale	4	0	
		Spec. Farmacista	4	0	
		Spec. di Vigilanza	4	0	
		Spec. Tecnico	8	0	
	DIRIGENTI	Dirigente	2	0	
	2				
	135	<b>Totale</b>	<b>135</b>	<b>2</b>	
	Oltre a 4 unità a T.D. extra D.O. con i seguenti profili: n. 1 Dirigente amministrativo scad. Mandato Sindaco n. 1 Funzionario Amm.vo contabile Scad. Mandato Sindaco n. 1 Istruttore tecnico p.t. scad. 30/09/2024 n. 1 Spec. Assistente sociale scad. 30/06/2024				
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></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>				

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,01%
- 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 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, **di Euro 849.146,66**, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 5.748.876,02;
- 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 6.155.320,79 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 5.045.344,91 un incremento, pari al 22%, per Euro 1.109.975,88);
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro **849.146,66**, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, entro il limite della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un **importo insuperabile di Euro 5.748.876,02**.

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 2022 (ultimo rendiconto approvato) Euro 4.899.729,36 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 849.146,66 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 5.748.876,02 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024, per come assestata ad oggi, pari ad Euro 5.380.975,00

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni 2024/2026 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 come da prospetto in atti.

#### **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 152.573,19
---

Spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2024: Euro 124.844,97
---

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.

#### **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 2024:

n. 1 Specialista attività tecniche – Area Funzionari ed EQ – appartenente all' Area Tecnica decorrenza 15/05/2024

n. 1 Specialista di vigilanza Area Funzionari ed EQ appartenente alla PM decorrenza 01/02/2024

n. 1 Esecutore polivalente Area Operatori Esperti – appartenente all'Area governance decorrenza 01/05/2024

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: 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 2024**

**Preliminarmente si conferma quanto già indicato con delibera G.C. n. 73/2022 in merito all'utilizzo di graduatorie vigenti all'interno dell'Ente per la sostituzione di soggetti assunti a seguito di procedura concorsuale la cui graduatoria risulti ancora valida e che successivamente si siano dimessi. Quanto sopra trattandosi di posti ritenuti strategici per il mantenimento del livello dei servizi erogati dall'Ente. sostituire posti resisi vacanti afferenti**

Tempo Indeterminato

- *Si conferma, quanto già previsto in merito alla immediata sostituzione dello Specialista attività tecniche – Area Tecnica - che cesserà con decorrenza 15 maggio 2024 per collocamento in quiescenza e, alla scadenza del termine di conservazione del posto, la sostituzione dell'Istruttore amministrativo contabile dimissionario nell'Area Governance.*
- *A seguito della cessazione per mobilità volontaria di uno specialista di vigilanza con decorrenza 31 gennaio si prevede nel corso di 2024 la sostituzione di tale figura per garantire il livello di servizio offerti dalla PM*

Tempo determinato

- *In funzione della realizzazione dei lavori pubblici per progetti PNRR si conferma la necessità di supportare l'area tecnica con adeguate figure professionalmente competenti in continuità con quanto disposto nel 2023 ex art. 31-bis c. 1 DL 152/21*
- *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*

		<p><b>d) certificazioni dell'Organo di Revisione:</b></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.27 del 29/01/2024</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><b>a) modifica della distribuzione del personale fra aree:</b></p> <p>Nessuna modifica prevista in tal senso</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area Funzionari ed EQ, 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 utilizzabile, di nuova procedura concorsuale pubblica.</li> <li>• N. 1 posto a tempo pieno ed indeterminato, Area Istruttori, con profilo di Istruttore amministrativo contabile, mediante scorrimento, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.lgs. 165/01, di propria graduatoria, secondo gli indirizzi della richiamata deliberazione n. 73/22.</li> </ul> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria/ procedura concorsuale pubblica (in subordine):</b></p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area Funzionari ed EQ, con profilo di specialista di Vigilanza da assegnare alla PM, attraverso la prioritaria attivazione della mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, al fine di reperire personale già formato. In subordine si prevede l'attivazione di una specifica procedura concorsuale pubblica nuova</li> </ul> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p>Fattispecie non prevista in questo documento</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p>Non previste in modo dettagliato. Si rimanda a quanto indicato nel p. 3.3.2 lett. c)</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale</b></p> <p>Fattispecie non prevista in questo documento</p>

	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b>  <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>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b>  <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><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b>  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><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze</li> <li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</li> <li>▪</li> </ul>
--	---------------------------------------	--

**CALCOLO RAPPORTO SPESA PERSONALE RISPETTO ALLE ENTRATE CORRENTI DPCM 17/04/2020 E CIRCOLARE ATTUATIVA**

<b>ENTRATE</b>						
<b>PIANO TRIENNALE 2024/2026 _ GENNAIO 2024 _</b>						
	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	
TIT. I	16.012.857,62	16.324.434,04	14.908.641,96	15.326.464,49	16.467.684,55	
TIT.II	1.040.015,55	962.470,25	3.822.571,16	2.774.912,20	2.242.821,35	
TIT.III	4.798.035,83	4.925.967,62	4.122.665,54	4.556.908,57	4.898.652,20	
Entrate da neutralizzare	-	-	-	59.136,11	7.785,67	
	<u>21.850.909,00</u>	<u>22.212.871,91</u>	<u>22.853.878,66</u>	<u>22.599.149,15</u>	<u>23.601.372,43</u>	
			<b>18/19/20</b>	<b>19/20/21</b>	<b>20/21/22</b>	
MEDIA TRIENNIO - FCDE ASSESTATO			22.305.886,52	22.555.299,91	23.018.133,41	
			- 1.908.600,00	- 1.442.700,00	- 1.726.000,00	
<b>ENTRATE NETTO FCDE (A)</b>			<b>20.397.286,52</b>	<b>21.112.599,91</b>	<b>21.292.133,41</b>	
<b>SPESA DI PERSONALE</b>						
MACROAGGR. 1.01			4.829.278,27	4.834.755,67	4.907.515,03	
U1.03.02.12.001			-	0	0	
U1.03.02.12.002				0	0	
U1.03.02.12.003				-	0	
U1.03.02.12.999				0	0	
(-) Voci spesa da neutralizzare:						
Segretario quota convenzione (DM 21/12/20)			-	59.136,11	7.785,67	
<b>SPESA PERSONALE (B)</b>	<b>2018</b>	<b>5.045.344,91</b>	<b>4.829.278,27</b>	<b>4.775.619,56</b>	<b>4.899.729,36</b>	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI</b>	<b>B/A</b>		<b>23,6761%</b>	<b>22,6198%</b>	<b>23,0119%</b>	
<b>LIMITE 27% DI A</b>			5.507.267,36	5.700.401,97	5.748.876,02	
			<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023 prima rendiconto 2022</b>	<b>Anno 2023 dopo rendiconto 2022</b>	<b>Anno 2024 prima rendiconto 2023</b>
incremento art. 5 c. 1 ( <b>C</b> ) - TABELLA 2 Decreto			958.615,53	1.059.522,43	1.059.522,43	1.109.975,88
limite soglia tab. 1 ( <b>D</b> ) art. 4 DM 17/03/2020			924.782,41	924.782,41	849.146,66	849.146,66
N.B. Deve essere preso il minore tra <b>C</b> e <b>D</b> quindi attualmente x il 2024				<b>SPAZI x NUOVE ASSUNZIONI</b>		<b>849.146,66</b>

**RIEPILOGO DOTAZIONE ORGANICA PIAO 2024/2026**

Area di inquadramento prof.le	PROFILO	Totale profili previsti in DO	
		FT	Di cui PT
<b>Operatori Esperti</b>  <b>51</b>	Collaboratore Amministrativo	19	2
	Collaboratore tecnico manutentivo	19	0
	Collaboratore serv. Supporto, OSS., OSA	13	0
<b>Istruttori</b>  <b>48</b>	Istruttore amministrativo contabile	19	0
	Istruttore tecnico	13	0
	Istruttore Bibliotecario	1	0
	Agente PM	15	0
<b>Funzionari E.Q.</b>  <b>34</b>	Spec. Amm.vo Cont.	12	0
	Spec. informatico	2	0
	Spec. Assistente sociale	4	0
	Spec. Farmacista	4	0
	Spec. di Vigilanza	4	0
	Spec. Tecnico	8	0
<b>DIRIGENTI</b> <b>2</b>	Dirigente	2	0
<b>135</b>	<b>Totale</b>	<b>135</b>	<b>2</b>