

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

<p><b>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</b></p>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b></p> <p>TOTALE: n. 15 unità di personale <i>di cui:</i> n. 14 a tempo indeterminato</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p><i>n. 5 Funzionari così articolati:</i> n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo-Contabile n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico n. 2 con profilo di Funzionario Socio-Assistenziale</p> <p><i>n. 4 Istruttori così articolati:</i> n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore Contabile n. 1 con profilo di Istruttore Tecnico n. 1 con profilo di Istruttore di Polizia Locale</p> <p><i>n. 3 Operatori esperti così articolati:</i> n. 1 con profilo di Operatore Tecnico esperto n. 1 con profilo di Operatore Amministrativo esperto n. 1 con profilo di Operatore Amministrativo-Contabile esperto</p> <p><i>n. 2 Operatori così articolati:</i> n. 1 con profilo di Operatore tecnico n. 1 con profilo di Operatore Amministrativo</p>
<p><b>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</b></p>	<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 <b>2020, 2021 e 2022</b> per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno <b>2022</b> per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al <b>16,47%</b>;</li> <li>• Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al <b>27,60%</b> (valore soglia) e quella prevista in Tabella 3 è pari al <b>31,60%</b> (valore soglia di rientro);</li> <li>• 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 massima, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di € <b>396.472,64</b>;</li> <li>• 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,</li> </ul>

poiché questa restituisce un valore inferiore alla “soglia” di Tabella 1, individuando una ulteriore “soglia” di spesa parti a € **829.460,48** (determinata assommando alla spesa di personale dell’anno 2018 di € **642.992,80** un incremento, pari al **29 %**, per € **186.467,68**);

- il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 per € **19.417,00**, 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 *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l’anno 2023 ammonta pertanto conclusivamente a € **205.884,68**;

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali, 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:

Capacità assunzionale aggiuntiva complessiva	€ 205.884,68
Capacità assunzionale aggiuntiva utilizzata nel 2023 per le assunzioni programmate	€ 2.433,00

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 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo* come segue:

### **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:

<b>Costo Del Personale Tempo Determinato Anno 2009</b>	
<b>Agenzia per il lavoro interinale</b>	€ 113.541,80

<b>Co.Co.Co.</b>	€ 37.826,37
<b>Totale</b>	€ 151.368,17
<b>Spesa programmata per l'anno 2023</b>	€ 13000,00

**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 **Deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 15/02/2023** 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;

si attesta che il Comune di Uri 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: nessuna cessazione prevista

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

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:

- 1) programmare per il 2023 l'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 1 "Operatore tecnico esperto" appartenente all'Area Operatori esperti, secondo il nuovo sistema di classificazione approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 35 del 31/03/2023, per un periodo di 4 mesi con decorrenza presunta dal mese di settembre 2023 sino a dicembre 2023, per la necessità di affiancare una figura specializzata, avente conoscenze specifiche e qualificazioni professionali per la gestione di strumentazioni, attrezzature e macchine operatrici, al personale del

	<p>cantiere occupazionale con il profilo di “Operatore tecnico esperto”; Dando atto che, ai sensi delle nuove Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche di cui al Decreto 22 luglio 2022, si attua un potenziamento di un “ruolo tecnico/di supporto” caratterizzato da buona capacità tecnica, affidabilità e collaborazione e un buon grado di autonomia esercitata per attività di routine nell’ambito di “processi caratterizzanti – erogazione di servizi”</p> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>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 del ... .</p>
<p><b>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</b></p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi – settori - aree:</b></p> <p>Non sono previste procedure di mobilità interna. Previsto il potenziamento del Servizio protocollo mediante la trasformazione del regime orario dell’operatore amministrativo da part-time 33 ore settimanali a tempo pieno</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p>Non sono previste procedure concorsuali o di utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b></p> <p>Non sono previste procedure di assunzione mediante mobilità volontaria esterna</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p>Non sono previste progressioni verticali</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p>Non sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibili</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b></p> <p>Non sono previste procedure di stabilizzazione del personale</p>
<p><b>3.3.4 Formazione del personale</b></p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b></p> <p>la formazione del personale è gestita in forma associata dall’Unione dei Comuni del Coros, comprese le materie di formazione obbligatoria quale anticorruzione, privacy, sicurezza sul lavoro. Il Comune di Uri stanziava comunque un piccolo budget di € 500,00 per iniziative di formazione autonome da parte dei dipendenti che ne facciano richiesta. Usufruisce inoltre della formazione come socio dell’ANUTEL, dell’ANUSCA, dell’ANCI</p>

**b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**

€ 500,00 annuali, richieste formative all'Unione dei Comuni

**c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

**d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

- 1) aggiornamento costante in tema di anticorruzione e trasparenza secondo il piano anticorruzione del Comune di Uri;
- 2) aggiornamento in tema di affidamenti pubblici anche alla luce della recente approvazione del nuovo Codice degli appalti (d.lgs. 36/2023);
- 3) aggiornamento in tema di digitalizzazione della PA (Cloud, PagoPA, sito internet e servizi online, gestione documentale);
- 4) aggiornamento nelle materie specifiche di competenza delle singole aree (Finanziario, Amministrativo, Tecnico, Sociale) ed uffici (Demografico, Polizia Locale, Protocollo e gestione documentale, Staff del Segretario).