

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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

del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 del Comune di Brandizzo

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 31/12/2024: TOTALE: n. 30 unità di personale <i>di cui:</i> n. 30 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 30 a tempo pieno n. 0 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 13 dipendenti Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione n. 13 dipendenti Area degli Istruttori n. 4 dipendenti Area degli Operatori Esperti
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) <u>capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</u> 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 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale: ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,78% ▪ 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 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025 e secondo il rendiconto di gestione 2024, di € 198.831,55 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di € 1.713.541,04; ▪ Da un raffronto, risulta quanto segue: a) INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE, che è lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, pari ad € 198.831,55 fino all'approvazione del rendiconto di gestione 2025. 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 2025 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 2024 Euro 1.514.709,49 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 198.831,55 = LIMITE CAPACITÀ ASSUNZIONALE Euro 1.713.541,04 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro € 1.541.552,51
		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, - 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 2025, 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 <i>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)</i> come segue:

		Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.340.983,85 Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 1.260.480,69
		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 2025, 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, stante anche la pronuncia delle Sezioni Autonomie di seguito riportata. Le Amministrazioni Pubbliche di modeste dimensioni che hanno fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile ma per importi modesti, possono rideterminarlo, al fine di raggiungere un ragionevole parametro assunzionale e far fronte, in via eccezionale, a un servizio essenziale per l'Ente, come chiarito Deliberazione n. 15/2018 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: <i>“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n.165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”</i>. Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 17.604,74 Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 3.984,15
		a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili attraverso le quali si giunge alla conclusione che non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente.
		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 Brandizzo non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale. b) <u>stima del trend delle cessazioni:</u> Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, vi sono state e si prevedono le seguenti cessazioni nel 2025: ▪ 1 dipendente collocato nell’area degli Istruttori a far data dal 16.02.2025 per dimissioni volontarie essendo risultato vincitore di concorso presso alta Amministrazione e, pertanto secondo l’art. 25 comma 10 del CCNL 2019-2021 il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro presso questo Ente. ▪ n. 1 dipendente collocato nell’area dei Funzionari a partire dal 2.07.2025 ▪ n. 1 dipendente collocato nell’area dei Funzionari a partire dal 29.08.2025 ▪ 1 dipendente collocato nell’area degli Istruttori con qualifica di Istruttore di Polizia Locale ▪ 1 dipendente collocato nell’area degli Istruttori con qualifica di Istruttore Tecnico ANNO 2026: Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili non si prevedono cessazioni di personale. ANNO 2027: Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili non si prevedono cessazioni di personale. c) <u>stima dell’evoluzione dei fabbisogni:</u> TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025: Si precisa che, nel corso dell’anno 2025, si stanno portando a termine le seguenti procedure concorsuali già previste nel precedente Piano dei fabbisogni di personale 2024-2026 annualità 2024 approvato precedentemente con deliberazione di Giunta Comunale in data 21.10.2024 n. 175: –all’interno del Settore Finanziario e Tributi, l’assunzione di n. 2 Istruttori Amministrativi Contabili, Area degli Istruttori, con presa servizio nell’anno 2025 (1.6.2025 e 1.7.2025); –all’interno del Settore Programmazione e Gestione del Territorio, l’assunzione di n. 1 Istruttori Tecnico, Area degli Istruttori, con presa servizio nell’anno 2025 (1.6.2025).
--	--	---

		A seguito delle cessazioni sono previste: –all'interno del Settore Vigilanza e Commercio: ▪ Trasformazione del posto di Funzionario di Polizia Locale, Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, in 1 posto di Istruttore di Polizia Locale, Area degli Istruttori ▪ Assunzione di una figura di Istruttore di Polizia Locale, Area degli Istruttori ▪ Assunzione di una figura di Funzionario di Polizia Locale, Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione. –all'interno del Settore Affari Generali e Comunicazione Istituzionale: ▪ Assunzione di una figura di Istruttore Amministrativo Contabile, Area degli Istruttori. I Responsabili di Settore sono autorizzati ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale. Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti, senza modificare necessariamente il presente piano. Di dare atto che la copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessitano di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il posto da ricoprire. LAVORO FLESSIBILE Preso atto che per l'annualità 2025 il Comune di Brandizzo vista la carenza di personale farà ricorso ad assunzioni a tempo determinato conferendo incarichi ex art. 1 c. 557 della Legge 311/2004 per casistiche di particolare necessità; Ritenuto di rispettare nell'anno 2025 il tetto del 2009, con la seguente spesa pari a € 3.984,15, destinata a finanziare incarichi al personale di altro ente secondo quanto definito dall'articolo 1 comma 557 del LEGGE 30 dicembre 2004, n. 311 aggiornata al 21.06.2023: "557. I comuni con popolazione inferiore ai (15.000) abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza." d) <u>certificazioni del Revisore dei conti:</u> 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. 9 del 26/05/2025;
--	--	---

	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: Due Istruttori di Polizia Locale, Area degli Istruttori all'interno del Settore Vigilanza e Commercio, da reclutare a tempo pieno e indeterminato attraverso procedura della mobilità volontaria, della obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, e ove queste non diano esito positivo nuova procedura concorsuale pubblica prevista nel 2025 o scorrimento di graduatoria vigente di altri enti. Un Funzionario di Polizia Locale, Area dei Funzionari all'interno del Settore Vigilanza e Commercio, da reclutare a tempo pieno e indeterminato attraverso procedura della mobilità volontaria, della obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, e ove queste non diano esito positivo nuova procedura concorsuale pubblica prevista nel 2025 o scorrimento di graduatoria vigente di altri enti. Una figura di Istruttore Amministrativo Contabile Area degli Istruttori all'interno del Settore Affari Generali e Comunicazione Istituzionale, da reclutare a tempo pieno e indeterminato da reclutare a tempo pieno e indeterminato attraverso procedura della mobilità volontaria, dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, e ove queste non diano esito positivo, scorrimento propria graduatoria in corso di validità o di altri enti, nuova procedura concorsuale. b) progressioni verticali di carriera: non è stata prevista alcuna progressione verticale di carriera per gli anni 2025-2027 c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: n. 1 risorsa Area degli Istruttori da adibire al settore Affari Generali e Comunicazione Istituzionale (incarico art. 1 comma 557 L. 311/2004)
	3.3.4 Formazione del personale	a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente, come individuati nella sezione "Valore pubblico" (che, a sua volta, rinvia al DUP), la formazione informatica e digitale del personale oltre che sulle materie obbligatorie quali ad esempio la L. n. 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D. Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37); particolarmente importante è anche il potenziamento della competenza giudica, contabile ed amministrativa del personale, in quanto strumentale allo snellimento e sburocratizzazione dei processi ma soprattutto ad una corretta azione amministrativa. La nuova Direttiva, in continuità con i precedenti atti di indirizzo del Ministro per la pubblica amministrazione (Direttive del 23 marzo 2023, in materia di formazione e del 28 novembre 2023, in materia di leadership e valutazione della performance individuale), introduce importanti elementi di innovazione, ponendo la "dimensione del valore" al centro delle politiche di formazione delle amministrazioni pubbliche: 1.valore per le persone. La formazione costituisce un attivatore di competenze fondamentale per le persone, per lavorare in modo più efficace e consapevole, per conseguire più elevati livelli di performance, ma anche per cogliere opportunità di crescita, di mobilità e di carriera.

		2.valore per le amministrazioni. La formazione delle persone che lavorano nella pubblica amministrazione rappresenta un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa. Non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione. 3.valore per cittadini e imprese. La formazione del personale costituisce, nella prospettiva del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, una delle determinanti della creazione di valore pubblico. In questa prospettiva, la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente, che deve assicurare la partecipazione attiva delle persone gestite ai percorsi formativi, in modo da garantire il conseguimento di un numero minimo di ore di formazione pro-capite annue, che a partire dal 2025 dovrà essere non inferiore alle 40 ore. L'aumento dell'obiettivo formativo individuale (40 ore/anno) intende rafforzare sia l'orientamento dei dipendenti allo sviluppo delle competenze, essenziale per affrontare i processi di innovazione (dovere di formarsi), sia le politiche formative delle singole amministrazioni, che devono rendere pienamente esigibile il "diritto" alla formazione dei propri dipendenti. L'aumento dell'obiettivo formativo individuale annuo risponde, inoltre, alla necessità di sostenere la crescita delle persone durante l'intero percorso lavorativo per tutta la sua durata (<i>life-long learning</i>); in fase di reclutamento (formazione iniziale); nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni; nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle c.d. "elevate professionalità"; in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro. Al fine di sostenere le amministrazioni nel rafforzamento delle politiche e degli investimenti in materia di formazione del proprio personale, la nuova Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione: 1.definisce i framework delle cinque aree di competenza trasversali, comuni cioè ai dipendenti di tutte le amministrazioni: • le competenze di <i>leadership</i> e le <i>soft skill</i>; • le competenze a sostegno di una consapevole attuazione delle <i>transizioni digitale, amministrativa ed ecologica</i>; • le competenze relative ai <i>valori</i> e ai <i>principi</i> che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza. 2.rafforza il sistema dell'offerta pubblica, a partire dall'arricchimento dei percorsi formativi sulle cinque aree di competenza trasversali fruibili gratuitamente attraverso la piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni", che costituisce l'<i>entry point</i> del sistema formativo pubblico. La formazione erogata su Syllabus, inoltre, può essere integrata in programmi di formazione proposti dalla SNA e da Formez PA; 3.finanzia, attraverso le risorse del PNRR, percorsi formativi specifici connessi a finalità strategiche precipe delle singole amministrazioni, e/o relativi a particolari figure o famiglie professionali (progetto "PerForma PA"); 4.promuove l'iscrizione a condizioni agevolate dei propri dipendenti ad una ricca offerta formativa, che comprende corsi di laurea triennali e
--	--	---

		specialistici, master di I e di II livello delle Università aderenti all'iniziativa "PA 110 e lode". b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: Si potrà ricorrere a formatori esterni ed interni all'Ente. c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Potranno essere promossi percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda del Settore/Ufficio nel quale il dipendente è inserito. d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze; ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti; ▪ migliorare le conoscenze non solo specifiche, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di una determinata procedura; ▪ sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all'area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi; ▪ qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione ▪ migliorare le capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l'utenza cittadina.
--	--	--