

*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO 2024/2026) – primo aggiornamento*  
 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 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. 22 unità di personale

*di cui:*

n. 22 a tempo indeterminato  
 n. 0 a tempo determinato

n. 20 a tempo pieno  
 n. 2 a tempo parziale

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO**

n. 7 unità nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat.D))

*così articolate:*

n. 1 con profilo di *funzionario amministrativo contabile area servizi finanziari e SUAP con incarico di elevata qualificazione*

n. 1 con profilo di *funzionario amministrativo contabile area servizi finanziari e SUAP*

n. 1 con profilo di *funzionario tecnico area lavori pubblici, ecologia, ambiente, protezione civile con incarico di elevata qualificazione*

n. 1 con profilo di *funzionario tecnico*

n. 1 con profilo di *funzionario tecnico area urbanistica, edilizia privata e SUE con incarico di elevata qualificazione*

n. 1 con profilo di *funzionario polizia locale nell'area Polizia Locale con incarico di elevata qualificazione*

		<p>n. 1 con profilo di <i>funzionario amministrativo area servizi generali</i>.</p> <p><u>n. 8 unità nell'area degli istruttori (ex cat.C)</u>  <i>così articolate:</i></p> <p>n. 4 con profilo di <i>Istruttore amministrativo nell'area servizi generali</i>  n. 2 con profilo di <i>Istruttore educatore asilo nido nell'area servizi generali</i>  n. 1 con profilo di <i>Istruttore di polizia locale nell'area polizia locale</i>  n. 1 con profilo di <i>Istruttore amministrativo contabile nell'area servizi finanziari e SUAP</i></p> <p><u>n. 5 unità nell'area nell'area degli operatori esperti (ex cat.B)</u>  <i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di <i>operatore esperto nell'area polizia locale</i>  n. 2 con profilo di <i>operatore esperto nell'area servizi generali</i>  n. 2 con profilo di <i>operatore esperto nell'area dei lavori pubblici, patrimonio, ecologia, ambiente e protezione civile</i></p> <p><u>n. 2 unità nell'area degli operatori (ex cat.A)</u>  <i>così articolate:</i></p> <p>n. 2 con profilo di <i>operatore nell'area servizi generali</i></p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><i>Con deliberazione di Giunta Comunale n.16 del 26/02/2024 è stato approvato il PIAO 2024/2026. Il calcolo del rapporto per la verifica annuale delle capacità assunzionali è dinamico ed è stato considerato anche in sede di elaborazione della nota di aggiornamento del DUP 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.17 del 20/03/2024.</i></p> <p><b>a.1) verifica delle capacità 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 delle capacità 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al <b>14,06%</b></li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in <b>Tabella 1 è pari al 27,20%</b> e quella prevista in <b>Tabella 3 è pari al 31,20%</b>;</li> </ul>

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 714.920.10 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della **Tabella 1 del decreto, di Euro 1.480.247,22;**
- Ricorre però 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 inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una **ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 1.204.686,26** (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 941.161,14 un incremento, pari al 28,00%, per Euro 263.525,12);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, 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 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 263.525,12, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.204.686,26.
- Non avendo ad oggi conoscenza di eventuali ulteriori parametri in *tabella 2*, successivi all'anno 2024, per gli **anni 2025 e 2026** si considera la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune invariata rispetto all'anno 2024, dando atto che tali dati saranno oggetto di successivi aggiornamenti della sezione 3 del PIAO.

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 2018 Euro 941.161,14 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 263.525,11 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.204.686,26. SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 calcolata con gli stessi parametri per confronto Euro 849.831,41
--

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;  
le maggiori capacità assunzionali concesse 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 e 562 della legge 296/2006 come segue, dando atto che Il Comune di Piadena Drizzona è stato istituito in data 01/01/2019 in seguito alla fusione dei Comuni di Piadena e di Drizzona e alla liquidazione dell'Unione Lombarda dei Comuni di Piadena e Drizzona..

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 per estinto Comune di Piadena e anno 2008 per l'estinto comune di Drizzona: Euro 1.077.008,71
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557 e 562, anno 2024: euro 915.043,63
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557 e 562, anno 2025: euro 949.505,63
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557 e 562, anno 2026: euro 949.505,63
--

**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 0,00
---

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 0,00
--

**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, 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 Piadena Drizzona non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

ANNO 2024: nessun'altra cessazione prevista al momento

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Non sono previste modifiche organizzative/funzionali derivanti da esternalizzazioni/internalizzazioni o da potenziamento/dismissione di servizi.

Verificate le condizioni attuali, risulta che dal 2024/2026 il personale in servizio non maturerà alcuna misura di pensionamento.

**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

		<p>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;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / <b>Strategia di copertura del fabbisogno</b></p>	<p>a) <u>modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</u></p> <p>Non sono previste nel triennio procedure di mobilità interna.</p> <p>b) <u>assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</u></p> <p>ANNO 2024  A seguito di dimissioni volontarie di n.1 Istruttore amministrativo (ex cat.C) nell'Area servizi generali durante il periodo di prova si prevede l'assunzione per sostituzione di:  n.1 Istruttore amministrativo (ex cat.C), a tempo pieno e indeterminato, nell'Area servizi generali da assegnare all'ufficio anagrafe, stato civile e elettorale attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art.34-bis del d.lgs. n.165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia possibile, di procedura concorsuale pubblica.</p> <p>ANNO 2025 – nessuna assunzione prevista.</p> <p>ANNO 2026 – nessuna assunzione prevista.</p> <p>c) <u>assunzioni mediante mobilità volontaria:</u></p> <p>ANNO 2023  Non sono previste procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001 a copertura di posti/fabbisogni individuati nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni".</p> <p>ANNO 2024  Non sono previste procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001 a copertura di posti/fabbisogni individuati nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni".</p> <p>ANNO 2025  Non sono previste procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001 a copertura di posti/fabbisogni individuati nella sezione "c) stima dell'evoluzione dei bisogni".</p> <p>d) <u>progressioni verticali di carriera:</u></p> <p>ANNO 2024</p>

		<p>Non sono previste procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 a copertura di posti/fabbisogni individuati nella sezione “c) stima dell’evoluzione dei bisogni”.</p> <p>ANNO 2025 Non sono previste procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 a copertura di posti/fabbisogni individuati nella sezione “c) stima dell’evoluzione dei bisogni”.</p> <p>ANNO 2025 Non sono previste procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 a copertura di posti/fabbisogni individuati nella sezione “c) stima dell’evoluzione dei bisogni”.</p> <p><u>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</u> Non sono previste altre assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, ovvero a tempo determinato, con contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere, LPU/LSU, cantieri di lavoro etc., in conformità alla spesa prevista nella sezione “Programmazione strategica delle risorse umane” con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati nella sezione “c) stima dell’evoluzione dei bisogni”.</p> <p><u>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</u> Non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione, ad esempio ex art. 20 del d.lgs. 75/2017, a copertura di posti individuati - anche in questo caso - nella sezione “c) stima dell’evoluzione dei bisogni”.</p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p><b>NOTA: per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all’interno del PIAO, così come stabilito nell’articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022.</b></p>