

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)
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).

1. DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
33	30	3	18/36

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
0	0	0	0

2. SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:

AREA	NUM. DIP	di cui a part time	Note
Operatori	1	0	36/36
Operatori esperti	7	2	36/36 - 18/36
Istruttori	13	0	36/36
Funzionari ed EQ	8	1	con incarico di EQ, art. 16 CCNL-2022 – ncarico110

A) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

A1) 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 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,27% ;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- 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, di euro 143.818,74, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di euro 1.470.528,56;
- Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, 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 2023 euro 1.326.709,82 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. euro 143.818,74 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE euro 1.470.528,56 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 euro 1.469.935,24

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto 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, secondo il prospetto Allegato alla presente programmazione;

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, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 1.160.151,00
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: euro 1.032.177,04

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 40.517,84
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2025: 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, come da Verbale dei Responsabili di settore depositati agli atti, 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 decreto-legge 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del decreto-legge 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 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;

Per quanto sopra, si attesta che questo comune 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 ad oggi disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025:

AREA	SETTORE	DATA CESSAZIONE
Istruttore Tempo pieno	Tecnico	01 agosto 2025

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista.

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista.

C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Il fabbisogno dell'ente di personale viene riassunto nella seguente tabella in cui viene indicato per ogni Area il numero dei dipendenti necessari per lo svolgimento delle attività dell'amministrazione.

AREA	NUMERO DIPENDENTI FABBISOGNO
Funzionario EQ a tempo pieno	8
Istruttore a tempo pieno	13
Operatori Esperti	7
Operatori	1

Tale fabbisogno rappresenta anche la dotazione organica dell'ente e viene verificato che il costo della stessa permette il rispetto del tetto potenziale massimo di cui all'art. 6 comma 3 del d.lgs. 165/2001 fissato come da art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006.

Nel triennio 2025/2027, si prevedono le seguenti assunzioni:

ANNO 2025: si prevedono le seguenti assunzioni:

- n. 1 unità di personale a tempo pieno e indeterminato presso il settore Socio-culturale, inquadrata nell'area degli istruttori, profilo professionale istruttore dei servizi bibliotecari mediante concorso pubblico già avviato nell'anno 2024;
- n. 1 unità di personale, inquadrata nell'area dei Funzionari ed E.Q., con profilo Funzionario tecnico – presso il Settore Tecnico - a far data dal 25/08/2025;
- n. 1 unità di personale a tempo pieno e indeterminato, nell'area degli istruttori, settore contabile, con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile, attraverso l'attivazione di un concorso pubblico o l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti, a far data dal 1° febbraio 2025;

ANNO 2026: non si prevedono attualmente assunzioni salvo sostituzione di personale cessato mediante concorso pubblico o scorrimento di una graduatoria preesistente.

ANNO 2027: non si prevedono attualmente assunzioni, salvo sostituzione di personale cessato mediante concorso pubblico o scorrimento di una graduatoria preesistente.

D) CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Il revisore del conto ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con verbale registrato al protocollo dell'Ente con n. 2277 in data 28/01/2025, con 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.

E) OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE/ STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Non sono previste eventuali procedure di mobilità interna a copertura di posti individuati.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/ mediante mobilità volontaria:

Come riportato nella sezione C), nel triennio 2025/2027 si prevedono le seguenti assunzioni:

- *n. 1 unità di personale a tempo pieno e indeterminato presso il settore Socio-culturale, inquadrata nell'area degli istruttori, profilo professionale istruttore dei servizi bibliotecari mediante concorso pubblico già avviato nell'anno 2024;*
- *n. 1 unità di personale, inquadrata nell'area dei Funzionari ed E.Q., con profilo Funzionario tecnico – presso il Settore Tecnico - attraverso l'attivazione di una procedura di mobilità volontaria e/o concorso pubblico e/o l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti, a far data dal 25/08/2025;*
- *n. 1 unità di personale a tempo pieno e indeterminato, nell'area degli istruttori, settore contabile, con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile, attraverso l'attivazione di una mobilità volontaria ai sensi della normativa vigente e/o di un concorso pubblico e/o l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti, a far data dal 15° febbraio 2025;*

c) progressioni verticali di carriera:

Al momento non vengono programmate progressioni tra le aree, come previste dagli articoli 13 e 15, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Nel triennio 2025-2027 non si prevede di attivare contratti di lavoro flessibile a tempo determinato (tempo pieno o part time) e le altre forme previste dalla legge (lavoratori somministrati; scavalchi di eccedenza, ex art. 1, comma 311/2004).

e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Nel triennio considerato non si prevedono procedure di stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

f) Assunzione mediante selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei:

Al momento non sono previste assunzioni tramite selezioni uniche, ex art. 3-*bis* del d.l. 80/2021.

F) FORMAZIONE DEL PERSONALE:

L'individuazione delle misure e delle attività relative alla formazione del personale non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti, come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del decreto ministeriale n. 132/2022.

Tuttavia, l'ente da atto che la formazione del personale dipendente svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa, indirizzata ai cittadini, utenti e imprese; per questo mette a disposizione un budget

di € 5.000, 00 annui e un Programma di formazione del personale 2025 – 2027 nel dettaglio consultabile ivi allegato.