ALLEGATO 5 PIAO

COMUNE DI CASTENEDOLO
Provincia di Brescia

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)
Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano"
Sottosezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025 - 2027

Allegato 5 al PIAO 2025-2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 17 febbraio 2025

ALLEGATO 5
Sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale
3.3.1 Premessa
Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è redatto in ossequio alla seguente normativa:

- Articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 avente ad oggetto "*Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria*";
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 relativo a "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni) e Circolare ULM-FP 0000974-A del 8/6/2020;
- Legge 296/2006, avente ad oggetto "*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (legge finanziaria 2007*), ed in particolare articolo 1, comma 557 di definizione del 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;
- Art.33 del D. Lgs.165/2011 avente ad oggetto: *Eccedenze di personale e mobilità collettiva di verifica delle eccedenze di personale.*

3.3.2 Rappresentazione della consistenza del personale al 1° aprile 2023 e aggiornamenti successivi.

Con deliberazione di Giunta Comunale n.71 del 17.04.2023 si è proceduto ad approvare le declaratorie che individuano i titoli di studio e altri requisiti per l'accesso all'area professionale, le conoscenze, le capacità, etc., di ciascun profilo professionale e si è approvata la nuova dotazione organica.
In base alla nuova dotazione organica il personale dipendente è stato suddiviso per Dipartimenti, corrispondenti alle vecchie Aree, per i quali risulta nominato il relativo responsabile.
In particolare:

Il Dipartimento Tecnico Lavori Pubblici e servizi comunali presenta la seguente situazione						
AREA PROFESSIONALE Profilo professionale	**Personale in Servizio**	**Personale Vacante**	**Cessazioni Anno 2024**	**Cessazioni Anno 2025**	**Cessazioni Anno 2026**	**Cessazioni anno 2027**
Area dei funzionari ed elevate qualificazione - Funzionari tecnici	**2**	**2**	**1**	**0**	**0**	**0**
Area Istruttori -Istruttore tecnico	**1**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area Istruttori -Istruttore amministrativo -Istruttore amministrativo contabile	**3**	2	**0**	**0**	**0**	**0**
Area Operatori esperti Operatore Amministrativo/contabile esperto	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area Operatori esperti Operatore tecnico esperto	4	3	**0**	**0**	**0**	**0**

Il Dipartimento Tecnico Edilizia privata -Urbanistica-Ecologia presenta la seguente situazione						
AREA PROFESSIONALE Profilo professionale	**Personale in Servizio**	**Personale Vacante**	**Cessazioni Anno 2024**	**Cessazioni Anno 2025**	**Cessazioni Anno 2026**	**Cessazioni anno 2027**
Area dei funzionari ed elevate qualificazione Funzionari tecnici	**3**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area Istruttori -Istruttore tecnico	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area Istruttori -Istruttore amministrativo -Istruttore amministrativo contabile	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area Operatori esperti Operatore Amministrativo/contabile esperto	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area Operatori esperti Operatore tecnico esperto	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**

Il Dipartimento dei Servizi Demografici presenta la seguente situazione						
AREA PROFESSIONALE Profilo professionale	**Personale in Servizio**	**Personale Vacante**	**Cessazioni Anno 2024**	**Cessazioni Anno 2025**	**Cessazioni Anno 2026**	**Cessazioni anno 2027**
Area dei funzionari ed elevate qualificazione - Funzionari amministrativi/amministrativi contabile	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area Istruttori -Istruttore amministrativo -contabile	**5**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**
Area Operatori esperti Operatore Amministrativo esperto	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**

Il Dipartimento Affari Generali e servizi alla persona presenta la seguente situazione						
AREA PROFESSIONALE Profilo professionale	**Personale in Servizio**	**Personale Vacante**	**Cessazioni Anno 2024**	**Cessazioni Anno 2025**	**Cessazioni Anno 2026**	**Cessazioni anno 2027**
Area dei funzionari ed elevate qualificazione - Funzionari amministrativi/amministrativi contabile	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area dei funzionari ed elevate qualificazione - Funzionario socio assistenziale	**2**	0	**1**	**0**	**0**	**0**
Area dei funzionari ed elevate qualificazione - Funzionario Bibliotecario	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area dei funzionari ed elevate qualificazione -Funzionario informatico	**0**	**1**	**0**	**0**	0	**0**
Area Istruttori -Istruttore educatore in esaurimento	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area Istruttori -Istruttore Informatico	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area Istruttori -Istruttore amministrativo/amministrativo contabile -	**9**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area Operatori esperti Operatore Amministrativo esperto	**0**	**3**	**0**	**0**	**0**	**0**

Il Dipartimento dei Servizi Economico Finanziari e del Commercio presenta la seguente situazione						
AREA PROFESSIONALE Profilo professionale	**Personale in Servizio**	**Personale Vacante**	**Cessazioni Anno 2024**	**Cessazioni Anno 2025**	**Cessazioni Anno 2026**	**Cessazioni anno 2027**
Area dei funzionari ed elevate qualificazione Funzionari Amministrativi/ Amministrativi contabile	**2**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area Istruttori - Istruttore amministrativo contabile	**7**	**0**	**3**	**1**	**0**	**0**
Area Operatori esperti Operatore Amministrativo esperto	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**

Il Dipartimento Vigilanza del Territorio presenta la seguente situazione						
AREA PROFESSIONALE Profilo professionale	**Personale in Servizio**	**Personale Vacante**	**Cessazioni Anno 2024**	**Cessazioni Anno 2025**	**Cessazioni Anno 2026**	**Cessazioni anno 2027**
Area dei funzionari ed elevate qualificazione -Funzionari amministrativi/amministrativi contabile	**2**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area Istruttori -Istruttore Polizia Locale	**2**	**6**	**3**	**0**	**0**	**0**
Area Istruttori -Istruttore amministrativo	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Area Operatori esperti Operatore Amministrativo esperto	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**

Al 31.12.2024 risultavano in servizio i seguenti dipendenti:
TOTALE N.48 unità di personale, di cui: n. 40 a tempo indeterminato e pieno
n.7 a tempo parziale e 1 a tempo determinato e parziale

Di seguito il riepilogo per area e profilo professionale:

Area professionale	Profilo professionale	Totale posti	N° posti occupati	N° posti vacanti
Area operatori esperti	Operatore tecnico esperto	8	4	4
	Operatore amministrativo esperto	9	0	9
Area Istruttori	Istruttore amministrativo/contabile	10	7	3
	Istruttore amministrativo	20	19	1
	Istruttore Tecnico	5	1	4
	Istruttore Polizia Locale	8	2	6
	Istruttore Informatico	2	1	1
	Istruttore educatore (in esaurimento)	1	1	0
Area dei Funzionari ed Elevate qualificazioni	Funzionario amministrativo/contabili	6	2	4
	Funzionario amministrativo	2	2	0
	Funzionario Bibliotecario	1	0	1
	Funzionario Informatico	1	0	1
	Funzionario Socio-Assistenziale	2	2	0
	Funzionario Tecnico	8	5	3
	Funzionario Polizia locale	3	2	1
TOTALI		86	48	38

*di cui 1 part time 84,16%;
**di cui 1 part time 72,22%; 2 part time al 50%; 1 part time al 58,33%;
1 part time al 69,44%;
*** di cui 1 part time al 66,67%;
**** di cui 1 part time tempo determinato al 27,78%

3.3.3. Programmazione strategica delle risorse umane

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 12.02.2024 si è proceduto all'approvazione del PIAO 2024-2026 che alla sezione 3.3. disciplina la programmazione strategica delle risorse umane, ivi compresa la programmazione del fabbisogno del personale 2024-2026.
Nel corso del 2024, con le deliberazioni di giunta comunale n.63 del 15.04.2024 e n. 126 del 05.08.2024 si è proceduto alla modifica della sezione 3.3. del PIAO 2024-2026 relativa al piano dei fabbisogni di personale 2024-2026;

Dato atto che con deliberazione di giunta comunale n.191 del 15 novembre 2024 si è provveduto all'approvazione della "*programmazione della spesa del personale per il triennio 2025-2027 ai fini della predisposizione della nota di aggiornamento al DUP 2025-2027*" ove si è stabilito:
"di confermare il PIAO 2024-2026, sezione 3.3 relativa al fabbisogno del personale, integrata da

ultimo con la deliberazione di giunta comunale n.126 del 05.08.2024, dando atto che per il 2027 al momento non sono previste nuove assunzioni e di inserire tali previsioni nella nota di aggiornamento al DUP 2025-2027, in coerenza con gli stanziamenti di bilancio 2025-2027;
3) di dare atto, ai fini del rispetto di quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, che:
- nell'Ente non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza, come risulta dalle dichiarazioni, rese ai sensi dell'art.6 del D. Lgs. 165/2001, dai responsabili di dipartimento acquisite ai protocolli comunali n.0033339 del 12.11.2024; n.0033342 del 12.11.2024, n.0033343 del 12.11.2024 n.0033344 del 12.11.2024 n.0033346 del 12.11.2024, n0033462 del 13.11.2024;
dall'analisi delle esigenze funzionali dell'Ente, sarebbe necessario un incremento di personale;
- la dotazione organica dell'Ente non risulta coperta integralmente, come risulta dall'allegato D) della predetta deliberazione;
- i dati finanziari dell'Ente relativi alle spese di personale ed ai parametri di deficitarietà non evidenziano eccedenze di personale;
- lo stanziamento pluriennale del bilancio di previsione per spese di personale è contenuto entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34;
- è rispettato il parametro di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010;
- sono rispettati gli obblighi derivanti dalla certificazione dei crediti prevista dall'art. 27 comma 2 lett. C) D.L. 66/2014;
- la spesa di personale rientra attualmente nel limite della media del triennio 2011-2013;
- sono stati osservati gli obblighi dell'art. 9 comma 1 quinquies e octies D.L. 24.6.2016;
Atteso che al momento si intende confermare la programmazione in essere, effettuata da ultimo con la deliberazione d GC n.191 del 15 novembre 2024, dando atto che al momento non si prevedono assunzioni per il 2027 e pertanto si confermano gli allegati precedenti.
.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vincoli di spesa:
a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato
vedasi deliberazione di giunta comunale n.191 del 15 novembre 2024
a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale ex art. 1 c.557. L. n. 296/2006
si rinvia alla deliberazione di giunta comunale n.191 del 15 novembre 2024

a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile
si rinvia alla deliberazione di giunta comunale n.191 del 15 novembre 2024

a.4.) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali situazioni di eccedenza e soprannumero di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs.165/2001, con esito negativo (come risulta dalle dichiarazioni, rese ai sensi dell'art.6 del D. Lgs. 165/2001, dai responsabili di dipartimento acquisite ai protocolli comunali n.0033339 del 12.11.2024; n.0033342 del 12.11.2024, n.0033343 del 12.11.2024 n.0033344 del 12.11.2024 n.0033346 del 12.11.2024, n0033462 del 13.11.2024)

a.5) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

SI ATTESTA che il Comune di Castenedolo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.
b) Stima del trend delle cessazioni
Al momento si conferma quanto previsto nella delibera di GC n.191 del 15.11.2024

c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni
Al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi previsti nei documenti di programmazione finanziaria – DUP SeS – DUP SeO, al momento di prevede di dar corso a quanto stabilito con la delibera di G.C. n.191 del 15.11.2024 e delibere precedenti richiamate dalla stessa ed in particolare, in merito alla precisazione seguente: *"qualora i dipendenti assunti in base alla programmazione non dovessero superare il periodo di prova o dovessero dimettersi in costanza del periodo di prova come consentito dalla vigente normativa si procederà allo scorrimento delle relative graduatorie e in caso di dimissioni di personale in servizio per qualsiasi motivo, ai fini della loro mera sostituzione non sarà necessario l'aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale*", così come di "*di autorizzare la sostituzione di tutte le figure professionali in servizio, in caso di cessazione dal servizio del personale dipendente a qualsiasi titolo (dimissioni/mobilità etc.), mediante concorso, scorrimento graduatoria del Comune di Castenedolo o di graduatorie di altri enti o utilizzo elenco idonei ex art, 3 bis del DL 80/2021"*

d) Spesa potenziale della dotazione organica

si rinvia alla deliberazione di giunta comunale n.191 del 15 novembre 2024

e) Certificazione del Revisore dei Conti
non procedendo alla modifica di quanto già programmato non è necessario acquisire il parere del Revisore dei Conti;

3.3.4 Obiettivi di trasformazione del personale tra servizi/settori/dipartimenti
Considerati

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

In considerazione della situazione occupazionale dell'ente, tenuto conto:

- degli obiettivi strategici, operativi e di performance previsti nell'anno in corso,
- del trend delle cessazioni di personale non si prevede, allo stato attuale, la modifica dell'allocazione delle risorse umane assegnate ai diversi servizi/uffici.

  Eventuali trasferimenti potranno essere sostanziati per esigenze straordinarie, nei limiti e con le modalità previste dai regolamenti adottati/adottandi dall'ente.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti etc.:

Le modalità di reclutamento sono state indicate nelle deliberazioni sopra citate;

c) progressioni verticali di carriera:

Le progressioni verticali di carriera sono state effettuate in data 15.1.2024 nel rispetto della normativa vigente.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: si rinvia alle deliberazioni sopra citate