

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025/2027

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 31/12/2024:

TOTALE: n. 26 unità di personale

di cui:

- n. 26 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 22 a tempo pieno
- n. 04 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/PROFILI DI INQUADRAMENTO

➤ n. 7 unità nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D)

così articolate:

- n. 3 con profilo di Funzionario Amministrativo, con incarico di elevata qualificazione
- n. 1 con profilo di Funzionario Contabile, con incarico di elevata qualificazione
- n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico, con incarico di elevata qualificazione
- n. 1 con profilo di Funzionario Polizia Locale, con incarico di elevata qualificazione
- n. 1 con profilo di Funzionario Socio-Assistenziale (Assistente Sociale)

➤ n. 10 unità nell'Area degli Istruttori (ex cat. C)

così articolate:

- n. 5 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 1 con profilo di Istruttore Contabile
- n. 2 con profilo di Istruttore Tecnico

		- n. 2 con profilo di Istruttore di Polizia Locale ➤ <u>n. 9 unità nell'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)</u> così articolate: - n. 3 con profilo di Operatore Esperto Amministrativo - n. 2 con profilo di Operatore Esperto Autista - n. 4 con profilo di Operatore Esperto Tecnico
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: In occasione dell'approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 da parte del Consiglio Comunale con delibera n. 45 del 20/12/2024 e della nota di aggiornamento al DUP 2025-2027, sono stati previsti gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei Fabbisogni di personale vigente, riguardante il precedente ciclo di programmazione 2024-2026. Le risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale sono state determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali a legislazione vigente, tenendo altresì conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. Le spese di personale previste nel bilancio pluriennale sono coerenti rispetto al fabbisogno triennale di personale e della relativa dotazione organica. 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 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 22,93% ▪ 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 159.841,64 con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 1.082.322,04; Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, 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 DM 17 marzo 2020. Ai sensi dell'art. 4 del DM 17 marzo 2020, i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è determinato in € 1.082.322,04 che rientra nel limite programmato per l'anno 2025 pari ad € 1.078.700,00. 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 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, come segue:</i> <table><tr><td>Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 942.765,16</td></tr><tr><td>spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 937.114,21</td></tr></table> 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, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 20/12/2024, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010. <table><tr><td>Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 0</td></tr></table>	Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 942.765,16	spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 937.114,21	Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 0
Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 942.765,16					
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 937.114,21					
Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 0					

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 50.000,00

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

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 Rodigo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

ANNO 2025: cessazione per pensionamento di un Funzionario Amministrativo con incarico di E.Q. – Area Servizi alla Persona.

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: 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.

Per gli anni 2026 e 2027 allo stato attuale non sono previste assunzioni. Si procederà alla sostituzione di eventuali cessazioni di personale nella misura e con le modalità previste dalla legge.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

		La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta alla verifica del 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, ottenendone parere positivo.
	3.3.3 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 nel triennio procedure di mobilità interna. b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/mobilità volontaria: <u>ANNO 2025</u> – n. 1 Funzionario Amministrativo (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) – Settore Servizi alla Persona, a tempo pieno e indeterminato, mediante mobilità volontaria/scorrimento graduatorie/concorso pubblico. <u>ANNI 2026 e 2027</u>: si procederà alla copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti. Le assunzioni avverranno previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs 165/2001. c) progressioni verticali di carriera: Non sono previste nel triennio procedure di progressione verticale di carriera. d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile Nell'anno 2025, sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, con contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere, in attuazione delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta comunale con delibera n. 104 del 20/12/2024, al fine di garantire il funzionamento di servizi essenziali per l'Ente. e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Nel triennio considerato non si prevedono procedure di stabilizzazione, ex art. 20 del d.lgs. 75/2017.
	3.3.4 Formazione del personale -	Per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della Formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'art. 6, commi 3 e 4, del D.M. 132/2022. Per quanto riguarda la formazione obbligatoria annuale in materia di etica pubblica e comportamento etico, prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento, gli indirizzi e le modalità attuative sono già state individuate all'interno della sottosezione 2.3 - <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>, del PIAO 2023/2025, che si intendono pienamente confermate, col presente atto. Nel triennio di validità del presente Piano verrà

		anche somministrata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, come prevista nell'articolo 37, del d.lgs. 81/2008. L'ente dà 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. Inoltre, tenuto conto della direttiva 14/01/2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, l'ente darà corso ad una adeguata attività di formazione per tutti i dipendenti.
--	--	--