

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 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).

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</b> <b>TOTALE:</b> n. 37 unità di personale  di cui: n.36 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 30 a tempo pieno n. 7 a tempo parziale  <b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b> n. 7 Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (di cui n°1 dipendente collocato in aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 110 comma 5 D.Lgs. 267/2000 dal 15.06.2022)  così articolate: n. 1 con profilo di Specialista in attività contabili n. 1 con profilo di Specialista in attività amministrative e contabili n. 2 con profilo di Specialista in attività amministrative n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico n. 2 con profilo di Architetto (di cui n. 1 dipendente collocato in aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 110 comma 5 D.Lgs.267/2000 dal 15.06.2022)  n. 22 Area degli istruttori così articolate: n. 09 con profilo di istruttore amministrativo
--	---	--

		<p>n. 4 con profilo di istruttore tecnico  n. 3 con profilo di istruttore contabile  n. 1 con profilo di istruttore  n. 1 con profilo di istruttore messo  n. 4 con profilo di agente di polizia locale</p> <p>n. 7 Area degli Operatori Esperti  così articolate:  n. 5 con profilo di collaboratore tecnico  n. 2 con profilo di collaboratore cuoco</p> <p>n. 1 Area degli Operatori  così articolate:  n. 1 con profilo di operatore</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><b>a.1) verifica degli spazi 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 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,86%.</li> <li>▪ 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%;</li> <li>▪ 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 1.663.226,97;</li> <li>▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 188.173,08, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.663.226,97.</li> </ul> <p>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:</p>

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE  
Euro 1.475.053,89 + Euro 188.173,08 = Euro 1.663.226,97 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 1.638.480,00

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, 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:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.430.995,63
---

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 1.331.083,38
--

#### **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 114.025,31
---

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 49.766,92
---

#### **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 Deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 23.01.2025, esecutiva, ad oggetto "PERSONALE - DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART.33 DEL D.LGS. N.165/2001 COME MODIFICATO DALL' ART. 16 LEGGE 12.11.2011 N. 183 (C.D. LEGGE DI STABILITA' 2012)", 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 Caprino Veronese non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

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

Considerato il trend delle cessazioni degli ultimi anni legate in parte a quiescenza, ed in parte per dimissioni ai fini di presa di servizio presso Enti terzi, o per altre motivazioni varie, non si ritiene possibile effettuare una previsione attendibile del trend delle cessazioni nel prossimo triennio. Per questi motivi si ritiene di prevedere le sostituzioni di tutto personale cessato in corso d'anno mediante l'utilizzo delle procedure assunzionali ritenute più idonee nel rispetto della normativa vigente e degli spazi finanziari disponibili. In quest'ottica è anche possibile prevedere l'assunzione di unità di personale con categoria e profilo professionale differente rispetto a quello cessato, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalle disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale.

Ritenuto inoltre, per le annualità successive, di prevedere, salvo future modifiche o integrazioni, le ulteriori azioni assunzionali, che saranno confermate, nel rispetto di vincoli normativi su esaminati, nell'ambito della programmazione del fabbisogno relativa all'annualità di riferimento.

Alla luce di quanto precede, della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

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

Ritenuto, alla luce di quanto sopra di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 connessa alle capacità di bilancio triennale 2025/2027 ed esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e compiti attribuiti, le cui linee di sviluppo, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, sono riconducibili ai seguenti elementi:

**Anno 2025:**

- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori da assegnare all'Area Affari Generali – Servizi Demografici – URP;

- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un Funzionario Tecnico – Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione da assegnare all'Area Lavori Pubblici – Ecologia (esclusivamente nel caso di permanenza nel nuovo Ente, al termine del periodo di prova, da parte di funzionario tecnico dimissionario);

- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un operatore esperto da assegnare all'Area Lavori Pubblici – Ecologia (esclusivamente in caso di accoglimento della domanda di mobilità presentata da dipendente in data 29.10.2024 prot. n. 0018368);

- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un Funzionario Comandante di Polizia Locale – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione da assegnare all'Area Vigilanza tramite la procedura, da esperire in via prioritaria, di progressione verticale in deroga ai sensi dell'art. 13, comma 6 e comma 8, del CCNL mediante l'utilizzo di risorse in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018.

Tali assunzioni potranno avvenire tramite mobilità esterna, mediante procedura concorsuale pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti.

**Anno 2026:**

- NESSUNA ASSUNZIONE

**Anno 2027:**

- NESSUNA ASSUNZIONE

**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 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 del 25.03.2025 prot. n. 5220 del 26.03.2025;

	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> Non viene prevista questa ipotesi in fase di programmazione.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b> Si veda la sezione “c) stima dell’evoluzione dei bisogni” del box precedente.</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> Si veda la sezione “c) stima dell’evoluzione dei bisogni” del box precedente.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b> L’Ente intende procedere ad assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un Funzionario – Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni da assegnare quale Comandante all’Area Vigilanza tramite la procedura, da esperire in via prioritaria, di progressione verticale in deroga ai sensi dell’art. 13, comma 6 e comma 8, del CCNL mediante l’utilizzo di risorse in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell’anno 2018.</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assunzione a tempo determinato e parziale (6 ore settimanali) di un Funzionario Tecnico – Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni da assegnare all’Area Lavori Pubblici – Ecologia per la durata di mesi 6, salvo proroga (assunzione effettuata dal 07.01.2025 e tuttora in corso - scadenza al 31.05.2025).</li> <li>- assunzione a tempo determinato e parziale (18 ore settimanali) di un Funzionario Tecnico - Area dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni da assegnare all’Area Urbanistica – Territorio ai sensi dell’art. 110, comma 1, Tuel per la durata del mandato del Sindaco (assunzione effettuata dal 01.03.2025 e tuttora in corso – fino al termine del mandato del sindaco);</li> </ul> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> Non viene prevista questa ipotesi in fase di programmazione.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>Il Comune definisce le linee generali delle attività formative e di aggiornamento, cercando di favorire lo sviluppo dei diversi ambiti e profili professionali presenti nell’ente. In tale programmazione si tiene conto del principio di pari opportunità fra tutti i lavoratori e di uno sviluppo adeguato della formazione per tutto il personale dipendente.</p> <p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b> Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze riguarderanno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-transizione digitale e formazione di supporto per l’acquisizione e l’arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base</li> <li>-modernizzazione e cambiamento organizzativo</li> <li>-semplificazione delle procedure e reingegnerizzazione dei procedimenti</li> <li>-prevenzione della corruzione e trasparenza</li> <li>-normativa in materi di performance organizzativa e individuale con particolare riferimento al monitoraggio della performance individuale</li> </ul>

		<p>-sicurezza negli ambienti di lavoro, compresa la formazione per l'identificazione dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti -normativa in materi di appalti e contratti in particolare PNRR.</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b> Le risorse finanziarie destinate all'attività di formazione, nel triennio di vigenza della presente sotto sezione, saranno definite annualmente compatibilmente con le risorse di bilancio e tenuta in considerazione l'attività di formazione attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b> Il piano di formazione definirà anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista ecc. per facilitare l'accesso alla formazione del personale laureato e non, nonché individuerà le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.</p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze</li><li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</li></ul> <p>L'Ente si propone di valorizzare il patrimonio professionale presente nel Comune, nonché di assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi, migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali.</p> <p>Si pone, inoltre, l'obiettivo di favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti, incentivando comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo</p>
--	--	---