

**Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 del Comune di San Raffaele Cimena**

**Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**

**Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

<p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell’ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);</li> <li>○ articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);</li> <li>○ articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);</li> <li>○ articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);</li> <li>○ <i>(per i comuni, nell’esempio seguente)</i> articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);</li> <li>○ <i>(per i comuni, nell’esempio seguente)</i> d.m. 17/03/2020, attuativo dell’articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> e della capacità assunzionale dei comuni);</li> <li>○ articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);</li> <li>○ 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;</li> <li>○ articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).</li> </ul>
--

<p><b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b></p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente</p>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</b></p> <p>TOTALE: n. 11 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>n. 10 a tempo indeterminato</li> <li>n. 0 a tempo determinato</li> <li>n. 10 a tempo pieno</li> <li>n. 1 a tempo parziale</li> </ul> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 4 appartenenti all’Area “Funzionari ed Elevata Qualificazione”:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 3 con profilo di Funzionario Amministrativo-Contabile</li> <li>• n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico</li> </ul> <p>n. 4 appartenenti all’Area “Istruttori”:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 2 con profilo di Istruttore Amministrativo-Contabile</li> <li>• n. 2 con profilo di Istruttore Tecnico</li> </ul>
---	--	--

		<p>n. 4 appartenenti all'Area "Operatori Esperti":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 2 con profilo di Operatore Amministrativo Esperto</li> <li>• n. 1 con profilo di Operatore Tecnico Esperto</li> </ul> <p>n. 1 appartenente all'Area "Operatori":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 1 con profilo di Operatore Tecnico e Amministrativo (part-time 50% orizzontale)</li> </ul>
	<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 <b>al 21,24%</b></li> <li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,2 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,2 %;</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 2024-2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 151.760,64 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 692.151,50;</li> <li>▪ Ricorre però la necessità di verificare l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1; applicando alla spesa di personale dell'anno 2018, pari ad Euro 495.159,07 l'incremento del 28% per l'anno 2024 previsto dalla Tabella 2, si ottiene un incremento teorico di euro 138.644,54, inferiore a quello derivante dalla applicazione della Tabella 1;</li> <li>▪ Da un raffronto, risulta quanto segue: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <b>INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE</b>, che è lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, pari ad € 93.412,75</li> <li>E</li> <li>b) <b>INCREMENTO CALMIERATO (per l'anno 2024), di cui alla Tabella 2</b>, pari ad € 138.644,54</li> </ul> </li> <li>▪ Dato atto che il valore calmierato di cui alla Tabella 2 non deve superiore il valore individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica, come prescritto dall'art. 5, co. 2, DM. Assunzioni: "<i>per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.</i>";</li> <li>▪ Per l'effetto, risulta il seguente <b>INCREMENTO EFFETTIVO</b>: essendo l'incremento calmierato superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento</li> </ul>

teorico, pari ad € 93.412,75.

- 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.;

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 2025 Euro 540.390,86 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 93.412,75 = LIMITE CAPACITÀ ASSUNZIONALE Euro 633.803,61 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 601.244,00
---

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, secondo il prospetto Allegato 2.1) alla presente programmazione;
- 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 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 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 530.849,56
---

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 525.255,99
--

### **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 2023, 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
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025 a bilancio 2025: €. 9.060,10
--

### **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;

si attesta che il Comune di San Raffaele Cimena non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

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

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

Si evidenzia con il Piano dei Fabbisogni di Personale per l'anno 2025, già previsto nel triennale 2024-2026 annualità 2025, approvato nel P.I.A.O. 2024-2026, si è proceduto ad una assunzione attraverso mobilità volontaria

		<p>di un istruttore di polizia municipale (ex cat. C)</p> <p><b>1) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>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 n. 4 del 05/03/2025</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p><b>b) progressioni verticali di carriera: rispetto del requisito del 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- all'interno del Servizio Vigilanza, <b>una figura di Funzionario di Polizia Locale, Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione</b>, da reclutare a tempo pieno e indeterminato, che l'Amministrazione ritiene di ricoprire valorizzando personale interno, in applicazione dell'art. 52, co. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001, a seguito dell'assunzione della figura di uno Specialista in attività amministrative e contabili. Tale progressione viene utilizzata in deroga utilizzando l'importo dello 0,55% del Montesalari del 2018 pari ad €. 1.706,41 (art. 13, c. 8 CCNL e art. 1, c. 612 L. 234/21)</li> <li>- per l'anno 2025 €. 718,13 oltre oneri previdenziali ed assistenziali €. 191,00, irap €. 61,00 totale €. 970,13 dall'anno 2026 a regime €. 1.436,26 oltre oneri previdenziali ed assistenziali €. 382,00 irap €. 122,00 totale €. 1.940,26 a carico della capacità assunzionale</li> </ul> <p><b>c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p>Considerato che il Servizio Vigilanza consta di sola n. 1 unità, si necessità di n. 1 Istruttore di Polizia Locale part time 50% (- 10 ore), con contratto ex art. 1, co. 557, L. n. 311/2004 (cd. Scavalco in eccedenza), 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" del box precedente.</p> <p>Per le Amministrazioni Pubbliche che, nell'anno 2009, non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, va rispettata la media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009, secondo il combinato disposto delle seguenti disposizioni: art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010 e circolare n. 5/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e Deliberazione n. 13/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie.</p> <p>Le Amministrazioni Pubbliche che non hanno fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile né nel 2009 e né nel triennio 2007-2009 possono contrarre una spesa strettamente necessaria a far fronte a servizi essenziali, come chiarito Deliberazione n. 1/2017 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: <i>"Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e s.m.i., l'ente</i></p>

		<p><i>locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né del 2009, né del triennio 2007- 2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del D.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”.</i></p> <p>LIMITE SPESA PER LAVORO FLESSIBILE ANNO 2024 €. 12.500,00</p> <table border="1" data-bbox="869 391 1870 619"> <tr> <td data-bbox="869 391 1870 466">Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro €. 9.060,10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="869 466 1870 541">Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: Euro €. 9.060,10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="869 541 1870 619">Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2027: Euro €. 9.060,10</td> </tr> </table>	Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro €. 9.060,10	Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: Euro €. 9.060,10	Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2027: Euro €. 9.060,10
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro €. 9.060,10					
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: Euro €. 9.060,10					
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2027: Euro €. 9.060,10					
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b> Sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente, come individuati nella sezione “Valore pubblico” (che, a sua volta, rinvia al DUP), la formazione informatica e digitale del personale oltre che sulle materie obbligatorie quali ad esempio la L. n. 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D. Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37); particolarmente importante è anche il potenziamento della competenza giuridica, contabile ed amministrativa del personale, in quanto strumentale allo snellimento e sburocraizzazione dei processi ma soprattutto ad una corretta azione amministrativa.</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative:</b> Si potrà ricorrere a formatori esterni ed interni all'Ente.</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b> Potranno essere promossi percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda del Settore/Ufficio nel quale il dipendente è inserito.</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> <li>▪ migliorare le conoscenze non solo specifiche, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di un determinata procedura;</li> <li>▪ sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all'area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi;</li> <li>▪ qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti</li> </ul>			

		<p>di riforma della Pubblica Amministrazione</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ migliorare le capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l'utenza cittadina</li></ul>
--	--	--