

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.4: 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 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).

3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.4.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024;
n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione

TOTALE: n. 6 unità di personale di cui:
n. 6 a tempo indeterminato; n. 3 a tempo pieno e n. 3 a tempo parziale (24 h/36);

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO per

n. 1 cat. EX D Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

n. 1 cat. EX C Area degli istruttori
n. 4 cat. EX B Area Operatori esperti

così articolate:
n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo contabile
n. 1 con profilo di istruttore amministrativo contabile
n. 3 con profilo di operatore esperto amministrativo contabile
n. 1 con profilo di operatore esperto tecnico

si aggiungono al 31.12.2024:

n. 3 dipendenti a tempo determinato ex art.1 comma 557 l. 311-2004, di cui:
1 ex D funzionario contabile
1 ex C istruttore amministrativo contabile
1 ex D funzionario tecnico

		<p>n. 1 AGENTE POLIZIA LOCALE DIP DEL COMUNE DI TRAVAGLIATO in Convenzione Polizia Locale EX L.R. N. 65/86 E 6/2015;</p>
	<p>3.4.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</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 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,13% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%; ▪ 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 81.286,02, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 311.386,25; ▪ il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020; ▪ come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 81.286,02, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, in un importo insuperabile di Euro 311386,25. <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> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2024 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 230.100,23 + Euro 81.286,02 = Euro 311.386,25 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 292.900,00* (* spesa calcolata considerando anche la spesa a bilancio del Segretario comunale, per cui la capacità concreta è di € 18.486,25).</p> <p>Si evidenzia che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Per cui: MAGGIORE SPESA DEDUCIBILE C. 557 (ART. 7 C. 1 D.M. 17/03/2020): € 18.486,25</p> </div>

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 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 248.461,91

spesa di personale, ai sensi dell'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006, per l'anno 2025: Euro 236.261,57

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, 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 60.372,95

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 17.500,00

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

Dato atto che non si registrano eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001.

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 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 Corzano 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 disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In relazione agli obiettivi strategici desumibili dai richiami di cui alla Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione (DUPS 2025-2027), si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente.

Le esigenze dell'ente sono concentrate nell'area tecnica, in relazione alla quale si rende necessario individuare una nuova assunzione con accesso dell'esterno di personale a tempo indeterminato e parziale.

2025:

l'azione strategica dell'ente in materia è nella direzione di proseguire con un profilo professionale funzionario assunto ex art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 e ss. mm. e ii, (cd. scavalco d'eccedenza) per un monte ore massimo di 8 ore su base settimanale; tale assunzione è calibrata ed attuata nel rispetto del limite del lavoro flessibile dell'ente e nel rispetto del limite complessivo della spesa di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.

2026:

si prevede l'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato e parziale (18 ore) profilo professionale: ISTRUTTORE TECNICO

2027:

non si prevedono assunzioni

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'assequerazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere FAVOREVOLE con verbale n. 10/2025 del 27.05.2025, registrato al protocollo comunale.

3.4.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

In questa sezione definire le scelte di copertura del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera (nei limiti imposti dalla normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità etc.).

MODALITA' DI RECLUTAMENTO:

Procedure concorsuali in atto bandite sui precedenti Piani Occupazionali: Nessuna

Procedure concorsuali da bandire sui precedenti Piani Occupazionali: Nessuna

ANNO 2026

previsione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione						
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro	
2026	Ex C1/ Area degli istruttori	Istruttore tecnico	18 ore	Concorso – Graduatoria altro Comune previa convenzione	Avviso di Mobilità - Accordo ex art. 30 comma 2 d.lgs. n. 165/01					

In merito alle modalità con le quali procedere all'assunzione:

- attivazione della procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'articolo 34 bis del D.lgs. n.165/2001 e ss.mm. e ii.;
 - verifica obbligatorietà della preventiva procedura di mobilità volontaria di cui all'articolo 30, comma 2 bis, del D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. e ii. a normativa vigente: se e nella misura in cui non sia obbligatoria a normativa vigente, il Responsabile del Servizio personale si intende autorizzato a non esperirla;
 - con riferimento alla procedura di assunzione sopra indicata, in ragione del profilo professionale di interesse, si dà indirizzo di procedere a reclutamento mediante concorso, ma anche mediante attingimento da graduatoria di altro Comune previa convenzione, o mediante avviso di mobilità, o mediante accordo ex. art 30 comma 2 d.lgs. n. 165/2001, assicurando in ogni caso l'individuazione di una risorsa che presenti adeguate competenze- intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali, nonché relazionali e attitudinali-, come tali efficacemente spendibili nel contesto lavorativo di riferimento dell'ente.
- Resta ferma la possibilità di acquisizione di prestazioni lavorative ex articolo 1 comma 557 della legge n. 311/2004, nel rispetto dei limiti operanti sul lavoro flessibile, e nel rispetto del limite complessivo della spesa di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, in relazione ai profili professionali previsti nell'ente per soddisfare esigenze di presidio degli uffici e dei servizi comunali.