

**Comune di Voghiera**

Provincia di Ferrara

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

**PRIMA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3 DI PROGRAMMAZIONE DEL  
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DI CUI ALLA DGC N. 19 DEL 03/04/2025**

### 3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

#### 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).

<p><b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b></p>	<p><b>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</b></p>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</b></p> <p><b>TOTALE: n.15 unità di personale</b></p> <p><i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>n. 15 a tempo indeterminato</li> <li>n. 0 a tempo determinato</li> <li>n. 15 a tempo pieno</li> <li>n. 0 a tempo parziale</li> </ul> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p><b>n. 3 Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione così articolata:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>n. 3 Specialista in attività amministrative e contabili (di cui n. 2 Elevate Qualificazioni)</li> <li>n. 1 Specialista in attività tecniche (di cui n. 1 Elevata Qualificazione)</li> </ul> <p><b>n. 9 Area degli Istruttori così articolata:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>n. 6 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile (di cui n. 1 anche con profilo Messo comunale)</li> <li>n. 2 con profilo di Istruttore tecnico</li> <li>n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale</li> </ul> <p><b>n. 2 Area Operatori Esperti così articolata:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>n. 2 con profilo di Operatore tecnico manutentivo esperto</li> </ul>
---	---	---

**3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**

**a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa (aggiornamento ai dati rendiconto 2024 e dati del Gestore Tari relativi al 2024 in via di approvazione):**

**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 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:

Il Comune di Voghiera evidenzia un rapporto percentuale tra spesa (di personale ultimo rendiconto- anno 2024) ed entrate (triennio 22-24) pari al 19,91%.

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%.

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 243.519,85, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 908.089,54.

Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020.

Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025 (ossia spazi per nuove assunzioni a tempo indeterminato), ammonta pertanto conclusivamente a Euro 243.519,85, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della Tabella 1, atteso che dal 2025 non si applica più la Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 908.089,54.

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 (2024) e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (nozione Dm) Euro 664.569,69 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 243.519,85= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 908.089,54 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 830.168,57 (Macroaggregato 101+Segretario in Convenzione (previsione si veda Allegato A)

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, sopra 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 698.035,94

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 671.157,17

#### **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 3.200,00

Spesa programmata per lavoro flessibile per l'anno 2025: euro 0,00

#### **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 come da attestazione dei Responsabili dei servizi prot. n.897/25 (Rolfini) n. 888/25 (Schianchi), n. 1026/25 (Mazzi), 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 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 Voghiera 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, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: n. 1 cessazione prevista in luglio (Istruttore Amministrativo-Contabile – Servizio Sociale-Casa-Elettorale e Stato Civile);

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

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

Il Comune di Voghiera registra il perdurare di una situazione di instabilità nella dotazione organica da diversi anni collegata a cessazioni per collocamento a riposo e mobilità verso altri enti, si rende pertanto necessario dar corso alle sostituzioni di posizioni di personale a tempo indeterminato che si dovessero presentare.

Si rileva la necessità di potenziare la dotazione organica nei Settori:

Segreteria Affari Generali e Servizi alle Persone con particolare riguardo ai Servizi Demografici/Elettorale e Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente/Servizio Lavori Pubblici per i quali si prevedono due nuove assunzioni rispettivamente per il profilo di Istruttore amministrativo-contabile e - presuntivamente da settembre- per Istruttore Tecnico ed altresì di ricoprire due posti vacanti di Istruttore Amministrativo-Contabile:

di cui uno nel Settore Segreteria Affari Generali e Servizi alle Persone – Servizio Scuola, Cultura e Sport ed un altro presso il Settore Finanza – Servizio Tributi/Personale per cessazione dei rapporti di lavoro a favore di altre Pubbliche Amministrazioni.

Si valuterà altresì la progressiva espansione della dotazione organica nel rispetto dei limiti della normativa del personale mediante l'impiego anche di lavoro flessibile, se ne ricorre la necessità e previa modifica dei documenti di programmazione e di reperimento di risorse finanziarie.

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

**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.

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

Nessuna.

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

Sostituzioni:

Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area Istruttori, con profilo di Istruttore amministrativo contabile, da assegnare in prima assegnazione al Servizio Scuola, Cultura e Sport – Settore Segreteria, Affari generali e Servizi alle Persone attraverso l'attivazione del convenzionamento con altri enti per l'utilizzo di graduatorie di idonei, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001. Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area Istruttori, con profilo di Istruttore amministrativo contabile, da assegnare in prima assegnazione al Servizio Tributi/Servizio Personale – Settore Finanza attraverso l'attivazione del convenzionamento con altri enti per l'utilizzo di graduatorie di idonei, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001.

Nuove assunzioni

Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area Istruttori, con profilo di Istruttore amministrativo-contabile, da assegnare in prima assegnazione ai Servizi Demografici/Servizio Elettorale – Settore Segreteria, Affari generali e Servizi alle Persone attraverso l'attivazione del convenzionamento con altri enti per l'utilizzo di graduatorie di idonei, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001.

I dipendenti sono dipendenti del Comune e possono essere assegnati indifferentemente alle varie Aree, la prima assegnazione di destinazione non è vincolante per il Comune.

L'interpello deve indicare esclusivamente che i dipendenti lavoreranno presso il Comune di Voghiera.

Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area Istruttori, con profilo di Istruttore tecnico, da assegnare in prima assegnazione al Servizio Lavori Pubblici– Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente attraverso l'attivazione del convenzionamento con altri enti per l'utilizzo di graduatorie di idonei, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001.

I dipendenti sono dipendenti del Comune e possono essere assegnati indifferentemente alle varie Aree, la prima assegnazione di destinazione non è vincolante per il Comune.

L'interpello deve indicare esclusivamente che i dipendenti lavoreranno presso il Comune di Voghiera.

**c) assunzioni mediante mobilità volontaria:**

Nessuna assunzione per posti vacanti o ex-novo è prevista direttamente mediante mobilità volontaria per volontà dell'Amministrazione.

Si accoglie tuttavia la richiesta di mobilità per interscambio di un operatore tecnico manutentivo esperto presso il Settore Urbanistica, Territorio, Patrimonio e Ambiente con pari profilo professionale da comune limitrofo.

**d) progressioni verticali di carriera:**

Nessuna

**e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile (in alternativa ai punti precedenti):**

Previa verifica della presenza delle condizioni di legge, rispetto dei limiti in materia di personale e copertura finanziaria, si valutano a copertura di posti vacanti a qualsiasi titolo, in presenza di condizioni di difficoltà a concludere assunzioni a tempo pieno e indeterminato, anche assunzioni in forma flessibile

L'Ente in caso di insuccesso nel reclutamento di personale nelle forme individuate e del permanere di posizioni vacanti o di insufficienza della dotazione organica nell'erogazione dei servizi, valuterà soluzioni di procedure alternative.

### 3.3.4 Formazione del personale

**a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

- Formazione del personale recentemente assunto nei propri ambiti di competenza e riqualificazione del personale in servizio con particolare riguardo alle novità normative ed alle disposizioni della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 avente ad oggetto “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”;
- Formazione obbligatoria secondo le direttive del proprio Responsabile di Settore (es. Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37)).

**b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative:**

Ricorso a formatori esterni.

**c) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

Utilizzo piattaforme di formazione di soggetti istituzionali (es. Syllabus- Ifel-Anci; Progetto Ancipi per il Sett. Finanza) gratuite e di agevole utilizzo.

**d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- maggiore livello di istruzione e di specializzazione dei dipendenti.