

PIAO 2025/2027: INTEGRAZIONI E MODIFICHE

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

Dipendenti a tempo indeterminato

NUMERO	TEMPO PIENO	PART TIME	DURATA PT
37	29	8	18/36 30/36 33/36

Dipendenti a tempo determinato

NUMERO	TEMPO PIENO	PART TIME	DURATA PT
5	3	2	15/36 12/36

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:

AREA	Num. dipendenti	di cui a part time	Note (durata PT)
Operatori (ex cat. A)	0	0	
Operatori esperti (ex cat. B)	18	8	PT 18/36 30/36 33/36
Istruttori (ex cat. C)	10	0	
Funzionari EQ (ex cat. D)	9	0	

DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE:

AREA	PROFILO	NUMERO
Operatori	Non presente	0
Operatori esperti	Collaboratore tecnico (operai – cantonieri)	5
	Collaboratore amministrativo	3
	Operatore socio-sanitario	6
	Collaboratore tecnico (autisti)	4
Istruttori	Amministrativo	4
	Tecnico	3
	Agente Polizia locale (in comando c/o Unione)	3
Funzionari ed EQ	Amministrativo-contabile	4
	Farmacista	1
	Tecnico	3
	Assistente sociale coordinatore	1

3.3.2.A. CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

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 2025 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,65%
- 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 456.272,14 € con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di 1.895.802,32 €;
- Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, 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:

- SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 euro 1.439.530,18 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. euro 456.272,14 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE euro 1.895.802,32 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 euro 1.581.850,00;

Al fine dell'utilizzo degli spazi occupazionali, sopra descritti, risulta necessario tenere in considerazione che questa amministrazione ha effettuato negli scorsi anni le seguenti cessioni di spazi ai sensi dell'art. 32, comma 5, TUEL 267/2000:

Ente	Delibera Giunta	Importo Euro
Unione montana comuni Appennino reggiano	127 del 27/07/2021	11.107,95
Provincia di Reggio Emilia	127 del 27/07/2021	1.976,50
Unione montana comuni Appennino reggiano	127 del 27/07/2021	67.895,09
Unione montana comuni Appennino reggiano	204 del 28/12/2021	11.887,16
TOTALE CESSIONE CAPACITÀ ASSUNZIONALE		92.866,70

Si dà 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 depositato e conservato agli atti dell'ufficio (Allegato A – Prospetto calcoli spazi assunzionali e proiezione).

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 e seguenti della legge 296/2006, come segue:

Valore medio di riferimento triennio 2011/2013	Euro 1.724.318,06
Spesa di personale, ex comma 557 e ss, art. 1, legge 296/2006- anno 2025	Euro 1.229.318,06

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 198.725,35
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2025	3.120,42 €

A.4. VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

Dato atto che l'ente ha già effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale in sede di bilancio di previsione 2025, 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 decreto-legge 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del decreto-legge 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 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;

Per quanto sopra, si attesta che questo comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.
--

3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane

A. STIMA DEL *TREND* DELLE CESSAZIONI:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025:

- 1 Collaboratore amministrativo (ex B3) Area operatori esperti (data di cessazione 30/06/2025);

ANNO 2026:

- Eventuali cessazioni per collocamento a riposo, ad oggi non previste;

ANNO 2027:

- Eventuali cessazioni per collocamento a riposo, ad oggi non previste;

Per gli anni 2026 e 2027, sono possibili ulteriori cessazioni di dipendenti a tempo indeterminato per mobilità, dimissioni o altre cause. Tali cessazioni saranno considerate all'interno del PIAO 2026/2028 e 2027/2029.

B. STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Per l'anno 2025, si prevedevano le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- Sostituzione a tempo indeterminato del posto che si renderà vacante a seguito di collocamento a riposo con profilo Istruttore amministrativo - Area Istruttori, assegnato al Settore 1 – Affari generali e istituzionali, mediante graduatoria esistente, selezione pubblica o eventuale mobilità interna, anche derivante da modifica di profilo professionale;
- Sostituzione a tempo indeterminato del posto resosi vacante a seguito di dimissioni volontarie con profilo Istruttore amministrativo/tecnico - Area Istruttori, assegnato al Settore 4 - Lavori Pubblici, Patrimonio e Protezione Civile, mediante graduatoria esistente e/o selezione pubblica;

Assunzioni a tempo determinato – anno 2025:

- Contratto – Farmacista – ex art 110 del TUEL -Area dei Funzionari – presso il Settore 6 – Farmacie Comunali – per il periodo 1/07/2025 fino al termine del mandato del Sindaco, presumibilmente fino al 30/06/2027, al fine di garantire l'apertura della Farmacia Comunale;
- Contratto con profilo di Funzionario tecnico/Area dei Funzionari ex art 110 del TUEL presso il Settore 3 Edilizia Privata, Urbanistica Suap e Sue a tempo parziale (18 ore) fino al 31/12/2025, da attivarsi sulla base di apposite e successive direttive della Giunta;

Anno 2026 (programmazione già prevista, confermata con il presente atto)

- proroga del contratto per il profilo di Farmacista – ex art 110 del TUEL -Area dei Funzionari – presso il Settore 6 – Farmacie Comunali – per il periodo 1/07/2025 fino al termine del mandato del Sindaco, presumibilmente fino al 30/06/2027 al fine di garantire l'apertura della Farmacia Comunale;

Si prevede la sostituzione di eventuale personale in cessazione per collocamento a riposo o altri motivi con analoghi profili professionali, nei limiti della dotazione finanziaria.

Potranno essere attivate, inoltre, forme di utilizzo condiviso di personale appartenente ad altri enti per necessità temporanee.

Anno 2027 (programmazione già prevista, confermata con il presente atto):

- proroga del contratto per il profilo di Farmacista – ex art 110 del TUEL -Area dei Funzionari – presso il Settore 6 – Farmacie Comunali – per il periodo 1/07/2025 fino al termine del mandato del Sindaco, presumibilmente fino al 30/06/2027 al fine di garantire l'apertura della Farmacia Comunale;

Si prevede la sostituzione di eventuale personale in cessazione per collocamento a riposo o altri motivi con analoghi profili professionali, nei limiti della dotazione finanziaria.

Potranno essere attivate, inoltre, forme di utilizzo condiviso di personale appartenente ad altri enti per necessità temporanee.

Assunzioni a tempo indeterminato integrate con la presente programmazione:

NUM.	POSTO	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO	Requisiti specifici	Tempistica di assunzione
1	Dirigente	Scorrimento graduatorie di altri enti locali, ex art. 35, comma 5-ter, d.lgs. 165/2001, previa intesa con l'ente che ha bandito il concorso	Laurea specialistica in: Economia e commercio; Scienze politiche; Scienze dell'amministrazione; Giurisprudenza	16 ottobre 2025 o altra data successiva

3.3.3 OBIETTIVI DI STRATEGIA PER LA COPERTURA DEL FABBISOGNO

In riferimento alle possibili strategie di copertura del fabbisogno, di seguito si descrivono le varie alternative previste dalla normativa e le attività che si intendono perseguire:

a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori:

Al momento non si prevedono modifiche relative alla distribuzione del personale tra le varie strutture organizzative del comune.

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

Assunzione di un dirigente, mediante scorrimento di graduatorie vigenti di enti locali, con possesso di laurea che consente di ricoprire il ruolo di vicesegretario, in applicazione alla disciplina per l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi formate da altri enti, approvata con propria precedente deliberazione della giunta comunale.

c) Assunzioni mediante mobilità volontaria:

Non sono previste assunzioni ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 165/2001;

d) Progressioni verticali di carriera:

Nell'anno 2025 non si prevedono progressione tra le aree, mediante procedura valutativa, come disciplinata dall'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022.

Nel triennio non si prevedono progressioni comparative tra le aree, come disciplinate dall'articolo 15 del CCNL-2022 e art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. 165/2001.

e) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Attualmente non sono previste ulteriori assunzioni mediante ricorso alle forme di lavoro flessibile. Sono comunque consentite assunzioni di personale con le forme di lavoro flessibile, per far fronte a impellenti necessità relative a sostituzione di personale assente (malattie, aspettative, maternità, eccetera) o per far fronte a picchi di attività non preventivati, nel rispetto del "Tetto 2009", come previsto dall'art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010, previa direttiva dell'organo politico, senza necessità di modificare la presente sotto-sezione del PIAO.

f) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Nel triennio, non si prevedono assunzioni tramite stabilizzazione.

3.3.4 Formazione del personale

L'individuazione delle misure e delle attività relative alla formazione del personale non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti, come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del decreto ministeriale n. 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 - *Rischi corruttivi e trasparenza*, 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. La formazione del personale viene effettuata in collaborazione con L'Unione montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano in virtù della Gestione associata Servizio di gestione del Personale.