

PIAO 2025/2027

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3 = 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 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).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

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

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
5	3	2	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:

AREA	NUM. DIP	di cui a part time	Note
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 ed 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/cantonnieri)	5

	Collaboratore amministrativo	3
	Operatore socio sanitario	6
	Collaboratore tecnico (autisti)	4
Istruttori	Istruttore amministrativo	4
	Istruttore tecnico	3
	Agente polizia locale	3
Funzionari ed EQ	Tecnico	3
	Amministrativo Contabile	4
	Farmacista	1
	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 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:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,00 %
- 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 437.216,22, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di euro 1.917.648,61;
- 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 2023 euro 1.480.432,39 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. euro 437.216,22 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE euro 1.917.648,61 $\geq$ 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 c. 5 TUEL

Ente	Delibera di giunta n.	Importo
Unione Montana dei Comuni	127 del 27/07/2021	11.107,95 €

dell'Appennino Reggiano		
Provincia di Reggio Emilia	127 del 27/07/2022	1.976,50 €
Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano	127 del 27/07/2021	67.895,09 €
Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano	204 del 28/12/2021	11.887,16 €
		92.866,70 €

- Risulta inoltre necessario, alla luce del fatto che i dati utilizzati per i calcoli sono stati effettuati con l'ultimo consuntivo approvato (2023), considerare ai fini dell'utilizzo anche le assunzioni poste in essere durante il 2024, un Istruttore amministrativo (32.644,82 €) e che pertanto non risultano incidere sulla spesa di personale considerata. Ne risulta che per l'anno 2025 gli spazi occupazionali disponibili per nuove assunzioni risulta essere pari ad €. **311.704,70;**

Si da 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 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 della legge 296/2006, come segue

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 1.724.318,06
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: euro 1.228.207,08

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: 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 deliberazione di Giunta n. 152 del 8/11/2024 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 di 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 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);
- Eventuali cessazioni per collocamento a riposo;

ANNO 2026:

- Eventuali cessazioni per collocamento a riposo

ANNO 2027:

- Eventuali cessazioni per collocamento a riposo

C) STIMA DELL’EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Anno 2025:

- 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;

- 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;
- 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;

Si prevede la sostituzione di eventuale personale in cessazione per collocamento a riposo o per 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 2026:

- 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:

- 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.

Schematizzando:

DESCRIZIONE	ANNO	AREA/SETTORE	PROFILO	T.DET/ INDET	MODALITA’ ASSUNZIONALI
Area Istruttori	2025	Settore 1 – Affari Generali e Istituzionali	Istruttore Amministrativo	Tempo indeterminato /tempo pieno	Scorrimento di graduatoria esistente, selezione pubblica o eventuale mobilità interna, anche derivante da modifica di profilo professionale
Area Istruttori	2025	Settore 4 – Lavori	Istruttore	Tempo	Scorrimento di

		Pubblici, Patrimonio e protezione civile	Amministrativo /tecnico	indeterminato /tempo pieno	graduatoria esistente e/o selezione pubblica previo espletamento della mobilità di legge
Area Funzionari	2025	Settore 3 - Edilizia Privata, Urbanistica Suap e Sue	Funzionario Tecnico	Tempo determinato/ Tempo parziale	Reclutamento ex art.110 co.1 Tuel in base ad apposite e successive direttive della giunta
Area Funzionari	2025	Settore 6 – Farmacie Comunali	Farmacista	Tempo determinato	Reclutamento ex art.110 co.1 Tuel in base ad apposite e successive direttive della giunta
Area Funzionari	2026	Settore 6 – Farmacie Comunali	Farmacista	Tempo determinato	Reclutamento ex art.110 co.1 Tuel in base ad apposite e successive direttive della giunta
Area Funzionari	2027	Settore 6 – Farmacie Comunali	Farmacista	Tempo determinato (fino termine mandato del Sindaco)	Reclutamento ex art.110 co.1 Tuel in base ad apposite e successive direttive della giunta

D. CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Il revisore del conto ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con verbale n..... in data .././2025, con 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.

3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE:

Nell'anno 2025 sarà possibile attivare contratti di lavoro flessibile a tempo determinato (tempo pieno a *part time*) e con le altre forme previste dalla legge (lavoratori somministrati; scavalchi di eccedenza, ex art. 1, comma 557 della legge 311/2004), per sostituzione di personale assente, nel rispetto del tetto previsto al precedente punto 3.4).

Sarà, inoltre, possibile attivare assunzioni ex art 110 del TUEL nei limiti previsti dal comma 1 del medesimo articolo.

Questi eventuali contratti di lavoro flessibile saranno attivati sulla base di apposite e successive direttive della giunta, in merito all'area, profilo, tempo di lavoro e modalità di reclutamento.

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.