**Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**

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

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).

1. DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023

Numero dipendenti del Comune di Ventasso al 31.12.2023: 43 (38 a tempo indeterminato e 5 a tempo determinato) come si evince dalla seguente tabella:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
38	31	7	18/36 - 30/36- 33/36

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
5	3	2	6/36 - 24/36

2. SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:

AREA	NUM. DIP	di cui a part time	Note
Operatori	0	0	
Operatori esperti	18	7	18/36-30/36- 33/36
Istruttori	11	0	
Funzionari ed EQ	9	0	

DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE:

AREA	PROFILO	NUMERO
Operatori	Non presente	0
Operatori esperti	Collaboratore tecnico	9
	Collaboratore amministrativo	4
	Collaboratore sociosanitario	6
Istruttori	Amministrativo	5
	Tecnico	4
	Agente di polizia locale	3
Funzionari ed EQ	Amministrativo e contabile	5
	Tecnico	3
	Assistente sociale	2
	Farmacista	2

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

3.1) 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 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,93%.
- 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 2022/2024, con riferimento all'annualità 2024, di euro 163.805,11 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto.
- Il Comune non dispone di resti assunzionali dei cinque 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* su menzionata, 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..
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente sottosezione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a euro 70.938,41, tenuto conto delle cessioni di spazi assunzionali effettuate all'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano e alla Provincia di Reggio Emilia con deliberazione di Giunta comunale n. 127/2021, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di euro 70.938,41.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente sottosezione, 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 2018 Euro 1.672.523,77 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 70.938,41 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.966.948,13 $\geq$ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 1.567.377,32

3.2) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

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.

3.3) 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 2013/2015: euro 1.724.318,06
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: euro 1.567.377,32

3.4) 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 2024, 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 2024: euro 77.964,51

3.5) 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 Verbale dei Responsabili di settore n. 2683 del 05/03/2024, con esito negativo.

3.6) 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;
- il comune di non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

3) 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 2024:

- 1 Area funzionari elevata qualificazione (ex cat. D) con profilo Assistente sociale per dimissioni volontarie con decorrenza 08/01/2024;
- 1 Collaboratore amministrativo (ex B3) Area operatori esperti
- 1 Collaboratore amministrativo (ex B3) Area operatori esperti;
- Eventuali cessazioni per collocamento a riposo;

ANNO 2025:

- Eventuali cessazioni per collocamento a riposo

ANNO 2026:

- Eventuali cessazioni per collocamento a riposo;

4) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Il fabbisogno dell'ente di personale viene riassunto nel seguente modo.

Nell'anno 2024 come previsto nella sottosezione 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 111 del 04/08/2023 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 196 del 27/12/2023, che qui si conferma, si prevede la copertura degli ulteriori posti:

- un posto con profilo di Funzionario Amministrativo/Area dei Funzionari, mediante graduatoria esistente e/o selezione pubblica con destinazione al Settore 1 – Affari generali e istituzionali a seguito del nuovo organigramma approvato con deliberazione di giunta comunale n. 22 del 04/04/2024;
- un posto con profilo di Funzionario Amministrativo/Area dei Funzionari, mediante graduatoria esistente e/o selezione pubblica, con destinazione al Settore 4 – Lavori Pubblici, Patrimonio e Protezione Civile;

Inoltre nell'anno 2024 si prevede:

- Sostituzione a tempo indeterminato del posto resosi vacante a seguito di dimissioni volontarie con profilo Istruttore Tecnico - Area i Istruttori, assegnato al Settore 3 – Edilizia privata, urbanistica, SUAP e SUE mediante graduatoria esistente e/o selezione pubblica.
- Sostituzione a tempo indeterminato del posto resosi vacante a seguito di dimissioni volontarie con profilo Istruttore amministrativo - Area Istruttori, assegnato al Settore 4 - Lavori Pubblici, Patrimonio e Protezione Civile, mediante graduatoria esistente e/o selezione pubblica.
- Sostituzione a tempo determinato del posto resosi vacante a seguito di dimissioni volontarie– con profilo Assistente Sociale – Area Funzionari, assegnato al Settore 5 – Sociale e Scuola, mediante graduatoria esistente e/o selezione pubblica.
- Come richiesto dai Responsabili di Settore, proroga dei contratti a tempo determinato in scadenza al 31.12.2023, al fine di assicurare l'erogazione dei servizi e la continuità delle attività istituzionali, di cui:
 - ✓ contratto -Funzionario Amministrativo/Contabile – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - presso il Settore 1 – Affari Generali e Istituzionali per 12 (dodici) ore settimanali in scavalco condiviso col Comune di Carpineti e per 6 (sei) ore settimanali in scavalco in eccedenza per il periodo 01.01.2024/30.04.2024 con eventuale proroga del contratto in essere;
 - ✓ contratto – Farmacista – ex art 110 del TUEL -Area dei Funzionari – presso il Settore 6 – Farmacie Comunali – per il periodo 01.01.2024/31.12.2024;
 - ✓ contratto – Operatore Socio Sanitario – Area degli Operatori Esperti – presso il Settore 5 – Sociale e Scuola – per 24 (ventiquattro) ore settimanali per il periodo 01.01.2024/06.06.2024.

Potranno essere attivate, inoltre, forme di utilizzo condiviso di personale per necessità temporanee con gli enti facenti parte dell'Unione montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano.

Nell'anno 2025:

Si prevede la sostituzione di eventuale personale in cessazione per collocamento a riposo con analoghi profili professionali, nei limiti della dotazione finanziaria. Potranno essere attivate, inoltre, forme di utilizzo condiviso di personale per necessità temporanee con gli enti facenti parte dell'Unione montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano.

Nell'anno 2026:

Si prevede la sostituzione di eventuale personale in cessazione per collocamento a riposo con analoghi profili professionali, nei limiti della dotazione finanziaria. Potranno essere attivate, inoltre, forme di utilizzo condiviso di personale per necessità temporanee con gli enti facenti parte dell'Unione montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano.

5) PROGRESSIONI TRA LE AREE:

Nell'anno 2024 si prevede una progressione tra le aree, come disciplinata dall'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, specificando che l'importo è totalmente coperto dallo 0,55% del monte salari, anno 2018. La procedura valutativa viene svolta secondo i criteri definiti nella delibera di giunta n 1 del 22/01/2024.

La progressione viene prevista dall'Area operatori esperti all'Area istruttori.

7) ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE:

Nell'anno 2024 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), sulla base di apposite e successive direttive della giunta, in merito all'area, profilo, tempo di lavoro e modalità di reclutamento.

8) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE:

Nell'anno 2024, previa ricognizione del servizio personale sui lavoratori in possesso dei requisiti di legge, si prevede la stabilizzazione di una unità di personale, in base alla disciplina prevista dall'articolo 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017, per un dipendente dell'Area Istruttori a tempo pieno e per un dipendente dell'area Operatori esperti a tempo parziale.

9) CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Il revisore del conto ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con verbale n 39 in data 11/03//2024, 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.

10) FORMAZIONE DEL PERSONALE:

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.

NOTA: per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022.