

*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027*

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

<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024, come da Piano Triennale Fabbisogni di personale 2024-2026, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 35 del 21/03/2024:</b></p> <p>TOTALE: n. 22 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 22 a tempo indeterminato</li><li>n. 0 a tempo determinato</li><li>n. 17 a tempo pieno</li><li>n. 5 a tempo parziale</li></ul> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 7 Area Funzionari ed elevate qualificazioni <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 2 con profilo di Funzionario contabile</li><li>n. 3 con profilo di Funzionario lavori pubblici e manutenzione</li><li>n. 1 con profilo di Funzionario edilizia e urbanistica</li><li>n. 1 con profilo di Funzionario giuridico amministrativo</li></ul> <p>n. 10 Area Istruttori <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 6 con profilo di Istruttore amministrativo</li><li>n. 3 con profilo di Istruttore contabile</li><li>n. 1 con profilo di Istruttore tecnico</li></ul> <p>n. 5 Area Operatori Esperti <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 5 con profilo di Operatore servizi tecnici</li></ul>
<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></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 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:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 25,21%</li><li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,9% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,9%;</li><li>▪ 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 102.131,66 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella</i></li></ul>

l del decreto, di Euro 1.627.415,14 (vedi conteggi come da schema allegato A);

▪ il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 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 summenzionata, 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.;

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, in quanto si sostanzia in una mera conferma del numero di dipendenti già presenti presso l'Ente pur individuando assunzioni di figure professionali diverse rispetto alle cessazioni avvenute;

- 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 (vedi allegato B) 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 *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) e dal DL 152/2021 art. 31bis comma 1*, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.539.728,75
---

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 1.511.286,45
--

#### **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 114.762,11
---

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 10.020,00
---

#### **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, conservate agli atti, con esito negativo.

#### **a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di**

	<p><b>assumere</b></p> <p>Atteso che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> </ul> <p>si attesta che il Comune di Castello d'Argile non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p><b>b) stima del trend delle cessazioni:</b></p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione;</p> <p>anno 2025: nessuna cessazione  anno 2026: nessuna cessazione  anno 2027: nessuna cessazione</p> <p><b>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</b></p> <p>Considerato che si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>A seguito della riorganizzazione dell'Area Economico finanziaria effettuata in relazione alla cessazione della responsabile, si ritiene necessario provvedere alla ricerca di un nuovo Funzionario Contabile;</i></li> <li>- <i>A seguito del termine della convenzione ai sensi dell'art. 23 CCNL 16/11/2022 EELL per l'utilizzo condiviso del responsabile dell'Area Istituzionale e demoanagrafica si intende procedere con l'acquisizione all'interno del proprio Ente di un Funzionario Giuridico Amministrativo a cui assegnare l'incarico di Elevata Qualificazione;</i></li> <li>- <i>In conseguenza alla cessazione di un Istruttore amministrativo dell'Area Gestione del Territorio si è valutato di integrare di una unità il gruppo degli Operatori Servizi tecnici;</i></li> </ul> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>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 con Verbale n. 01 del 13/01/2025;</p>
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b></p> <p>Il Comune di Castello d'Argile con deliberazione di Giunta n. 27 del 12/03/2024 ha</p>

<p>delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>modificato la propria struttura organizzativa accorpando le due Aree, Area Edilizia e ambiente e Area Lavori pubblici, in un'unica area tecnica, Area Gestione del Territorio, per poter garantire una maggior efficacia nell'erogazione dei servizi alla cittadinanza oltre a poter creare una struttura più efficiente nella gestione dei progetti PNRR. Il personale dal 01/04/2024 viene riunito nell'unica area tecnica a cui vengono conferiti i compiti precedentemente assegnati alle due strutture. Viene confermata l'attuale organizzazione dell'Ente per le restanti aree, Area Istituzionale e demoanagrafica, ed Area Economico finanziaria, e la relativa dotazione del personale in essere</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p><i>Si ritiene di procedere alla copertura delle figure oggi vacanti attraverso l'esperimento della procedura di mobilità tra Enti, ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, oppure ex art. 22, comma 5 ter, D.L. 50/2017, e nel caso la procedura non producesse un esito positivo, attraverso lo scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica, valutando la possibilità di attivare un contratto di formazione lavoro.</i></p> <p><b>c) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p><i>Valutata l'opportunità di valorizzare il proprio personale interno si prevede di indire una procedura di progressione verticale per l'Area professionale dei Funzionari ed elevate qualificazioni con profilo di Funzionario lavori pubblici e manutenzione da assegnare all'Area Gestione del Territorio secondo quanto previsto all'art. 13 c. 6 CCNL 16/11/2022</i></p> <p><b>d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p><i>Sono previste assunzioni tramite agenzia interinale per la copertura dei posti in organico che per motivi vari non sono momentaneamente coperti da personale di ruolo.</i></p>
--	---

<p>3.3.4 Piano triennale della formazione</p>	<p><b>Piano triennale della formazione 2025-2027</b></p> <p>La gestione del Personale rappresenta una funzione conferita all'Unione Reno Galliera da parte di tutti gli 8 comuni aderenti a partire dal 01/01/2009. La convenzione di conferimento prevede, tra le altre funzioni, l'elaborazione di un piano formativo in forma associata.</p> <p>La formazione è un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione</li> <li>• miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.</li> </ul> <p>Recentemente il valore della formazione ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica</p>
---	--

amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso del triennio, inserendosi nella programmazione del Piao (Piano integrato di attività e organizzazione). Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

I Comuni rimandano al Piao dell'Unione Reno Galliera per i dettagli del Piano della formazione che ha validità per i nove enti (Unione e Comuni) per il triennio 2025-2027, che include sia la formazione obbligatoria, sia quella trasversale di comune interesse. La formazione specifica di ogni servizio, in funzione delle innovazioni normative che si determinano nelle diverse materie e alle peculiari necessità che si manifestano, viene gestita direttamente dall'Ente.