

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

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

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025, come da Piano Triennale Fabbisogni di personale 2025-2027, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 105 del 29/09/2025: TOTALE: n. 54 unità di personale <i>di cui:</i> n. 53 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 47 a tempo pieno n. 6 a tempo parziale n. 1 in aspettativa sindacale non retribuita SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO n. 14 Area Funzionari ed elevate qualificazioni <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Funzionario contabile n. 1 con profilo di Funzionario edilizia e urbanistica n. 6 con profilo di Funzionario lavori pubblici e manutenzione n. 5 con profilo di Funzionario Giuridico amministrativo n. 31 Area Istruttori <i>così articolate:</i> n. 6 con profilo di Istruttore contabile n. 19 con profilo di Istruttore amministrativo n. 6 con profilo di Istruttore tecnico n. 9 Area Operatori esperti <i>così articolate:</i> n. 4 con profilo di Operatore amministrativo contabile n. 5 con profilo di Operatore servizi tecnici
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	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 2023, 2024 e 2025 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 20,62% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%; ▪ 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 2026-2028, con riferimento all'annualità 2026, di Euro

1.238.446,77 con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 5.241.973,25;

▪ 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.;

▪ ai sensi dell'art. 32 c. 5 del D.Lgs. 267/2000, il Comune ha ceduto parte del proprio margine assunzionale a favore dell'Unione Reno Galliera, e più precisamente euro 120.000,00 con propria deliberazione di Giunta n. 40 del 08/04/2022, euro 120.000,00 con propria deliberazione di Giunta n. 54 del 21/04/2023 ed ulteriori euro 90.000,00 con propria deliberazione di Giunta n. 24 del 19/02/2025, e pertanto rimane a carico dell'Ente un margine di potenziale maggiore spesa per assunzioni di personale pari a euro 908.446,77 (vedi conteggi come da schema 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, in quanto, pur organizzando i servizi in una nuova ottica, il numero complessivo delle figure professionali dell'Ente non muta;
- 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 2026, 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 2011/2013:
Euro 3.714.371,85
spesa di personale, ai sensi dell'art.1 c.557 L.296/2006, per l'anno 2026:
Euro 3.668.223,22 €

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 2026, 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 190.651,68
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: Euro 165.443,06

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 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 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;

si attesta che il Comune di Castel Maggiore 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 2026:

- cessazione per mobilità volontaria presso altro Ente stesso Comparto di due figure, una con profilo professionale di Istruttore tecnico, l'altra con profilo di Istruttore amministrativo, entrambe in servizio presso Settore Gestione del Territorio

ANNO 2027: nessuno

ANNO 2028: nessuno

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente, scaturenti dalla modifica della struttura organizzativa dell'Ente avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 159 del 21/11/2024 e successivamente con deliberazione di Giunta Comunale n. 127 del 19/11/2025 (vedi allegato B):

- *A fronte dell'uscita tramite mobilità volontaria tra Enti, ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di una figura con il profilo di Funzionario Contabile nel settore Servizi finanziari si rende necessario reintegrare il proprio organico attraverso l'assunzione di una figura con medesimo profilo, appartenente all'area dei funzionari ed elevate qualificazioni a tempo pieno e indeterminato*
- *Nel settore Gestione del Territorio, a seguito della riorganizzazione avvenuta con decorrenza 01 gennaio 2025, si è dato un nuovo assetto ai vari servizi individuando nuove figure da acquisire, anche in seguito a cessazioni già avvenute o*

	<i>programmate nel corso dell'anno 2025 e nei primi mesi dell'anno 2026. Si è quindi evidenziata la necessità di acquisire due figure professionali appartenenti all'area dei Funzionari ed elevate qualificazioni, una con il profilo di Funzionari Lavori pubblici e manutenzione, l'altra con profilo di Funzionario Contabile, e di due figure professionali dell'area degli istruttori, una con profilo professionale di Istruttore tecnico, l'altra con profilo professionale di Istruttore Amministrativo.</i> - <i>A fronte della cessazione per dimissioni di un Istruttore Amministrativo presso il Settore Rapporti con il cittadino, servizio URP, si necessita di acquisire nuovo figura con medesimo profilo a tempo pieno e indeterminato.</i> - <i>Nel Settore Affari Generali e Servizi Istituzionali, a fronte di presumibili futuri movimenti del personale si è valutato di integrare il personale del Servizio Anagrafe/Stato civile attraverso l'acquisizione di un funzionario Giuridico amministrativo, oltre a valorizzare il proprio personale attraverso una procedura di progressione verticale art. 52 comma 1-bis D.Lgs. 165/2001 per una figura appartenente all'area professionale degli Istruttori.</i> 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 con Verbale n. _____ del _____;
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: A seguito della riorganizzazione attuata con delibera di Giunta n. 159 del 21/11/2024 con decorrenza 1 gennaio 2025 si sono accorpate le due aree tecniche creando un unico Settore Gestione del Territorio, mentre con deliberazione di Giunta n. 127 del 19/11/2025, decorrenza 1 gennaio 2026, l'Amministrazione ha voluto creare un quarto Settore Rapporti con il Cittadino per valorizzare il rapporto di fiducia e collaborazione con la cittadinanza; b) assunzioni mediante procedura di mobilità volontaria tra Enti / concorso pubblico / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: <i>Ritenuto di procedere nel corso dell'anno 2026 alla copertura di n. 3 posti a tempo pieno e indeterminato, appartenenti all'Area dei Funzionari ed elevate qualificazioni, con profilo, rispettivamente:</i> - <i>Funzionario Contabile, da assegnare al Settore Servizi finanziari</i> - <i>Funzionario Contabile, da assegnare al Settore Gestione del Territorio</i> - <i>Funzionario Lavori pubblici e manutenzione, da assegnare al Settore Gestione del Territorio</i> - <i>Funzionario Giuridico Amministrativo, da assegnare al Settore Affari generali e servizi istituzionali</i> <i>attraverso o l'esperimento della procedura di mobilità tra Enti, ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, oppure attraverso lo scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica o di interpello L.113/2021, valutando la possibilità di attivare un contratto di formazione lavoro.</i> <i>In modo analogo si intende procedere anche per la copertura dei posti appartenenti all'area professionale degli Istruttori, e nello specifico:</i> - <i>Istruttore Tecnico da assegnare al Settore Gestione del Territorio</i>

- *Istruttore Amministrativo da assegnare al Settore Gestione del Territorio*
- *Istruttore Amministrativo da assegnare al Settore Rapporti con il Cittadino*

c) progressioni verticali di carriera:

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 secondo quanto previsto art. 52 comma 1-bis D.Lgs. 165/2001, per il seguente profilo:

- *n. 1 figura con profilo di Funzionario Giuridico amministrativo da assegnare al Settore Affari generali e servizi istituzionali*

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Presso lo Staff del Sindaco sono stati attivati due contratti ex art. 90 TUEL, un Funzionario della Comunicazione a part time 50% e un istruttore amministrativo a tempo pieno, con durata pari al mandato del Sindaco. Sempre legato alla durata del mandato del Sindaco, è stato attivato un contratto ex art. 110 comma 2 TUEL presso il Settore Gestione del Territorio per una figura con profilo di Funzionario Edilizia e Urbanistica di specifica e comprovata esperienza.

Ritenuto, infine, di dover garantire la qualità e la quantità dei servizi erogati dall'Ente, pur mantenendo il carattere temporaneo e straordinario, è prevista la possibilità di poter attuare assunzioni di personale a tempo determinato o attraverso contratti di somministrazione.