

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

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

3.3.1 Rappresentazione e della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024, come da Piano Triennale Fabbisogni di personale 2024-2026, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 39 del 04/07/2024: TOTALE: n. 26 unità di personale <i>di cui:</i> n. 24 a tempo indeterminato n. 2 a tempo determinato n. 25 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO n. 12 Area Funzionari ed elevate qualificazioni <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di Funzionario contabile n. 4 con profilo di Funzionario lavori pubblici e manutenzione n. 1 con profilo di Funzionario transizione ambientale n. 1 con profilo di Funzionario edilizia e urbanistica n. 3 con profilo di Funzionario giuridico amministrativo n. 8 Area Istruttori <i>così articolate:</i> n. 6 con profilo di Istruttore amministrativo n. 2 con profilo di Istruttore contabile n. 6 Area Operatori Esperti <i>così articolate:</i> n. 5 con profilo di Operatore servizi tecnici n. 1 con profilo Operatore amministrativo contabile
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 2022, 2023, 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale: - Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,16% - 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%; - 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 DM 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025-2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro

436.701,95 con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 2.477.664,36;

▪ 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 80.000,00 con propria deliberazione di Giunta n. 22 del 14/04/2022
- euro 90.000,00 con propria deliberazione di Giunta n. 25 del 13/04/2023
- euro 60.000,00 con propria deliberazione di Giunta n. 13 del 20/02/2025

e pertanto rimane a carico dell'Ente un margine di potenziale maggiore spesa per assunzioni di personale pari a € 206.701,95 (vedi conteggi come da schema allegato A)

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta 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 delle figure professionali già presenti presso l'Ente;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del DM. 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 DM 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) e dal DL 152/2021 art. 31bis comma 1 (come da allegato C)*, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 2.023.423,14

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 1.833.645,55
--

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 limite 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 174.428,25

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 69.632,27

	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 San Giorgio di Piano 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 2025: nessuna cessazione ANNO 2026: nessuna cessazione ANNO 2027: nessuna cessazione c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: Considerato che si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente: - Di acquisire, all'interno dell'Area Programmazione e Gestione del Territorio, due figure professionali a tempo pieno e indeterminato, una con profilo di Istruttore amministrativo e una con profilo di Funzionario lavori pubblici e manutenzione, per supportare gli uffici alla rendicontazione dei progetti PNRR di cui il Comune di San Giorgio è risultato assegnatario; 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. 6/2025 del 05/06/2025;
3.3.3 Obiettivi di trasformazione	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	Il Comune di San Giorgio di Piano ritiene di confermare l'attuale organizzazione dell'Ente in tre Aree, Area Affari Generali e Servizi Demografici, Area Finanziaria e Area Programmazione e Gestione del Territorio e la dotazione del personale in essere; b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Ritenuto di procedere alla copertura di: - n. 1 figura appartenente all'Area degli Istruttori, con profilo di Istruttore amministrativo, da assegnare all'Area Programmazione e Gestione del territorio - n. 1 figura appartenente all'Area dei Funzionari e Elevate Qualificazioni, con profilo di Funzionario Lavori pubblici e manutenzione, da assegnare all'Area Programmazione e Gestione del territorio attraverso 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, ovvero interpello ai sensi dell'art. 19, c. 5-bis, del d.lgs. 165/2001 e, ove questo non sia disponibile, di indire procedura concorsuale pubblica c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: 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 con contratti di somministrazione.
---	--

3.3.4 Piano triennale della formazione 2025-2027

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.

La formazione è un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

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 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.