

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 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* 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 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	TOTALE dipendenti in servizio: n. 35 unità di personale al 31/12/2025 (di cui un'unità in aspettativa sindacale non retribuita)	
		Uomini	13
		Donne	22
		Tempi indeterminati	35
		Tempi determinati	0
		Altri contratti flessibili	0
		Tempo parziale	8
		Tempo pieno	27
		SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 9 area Funzionari ed E.Q. (ex cat. D)	

		<i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Funzionario amministrativo contabile n. 2 con profilo di Funzionario tecnico n. 4 con profilo di Funzionario amministrativo n.1 con profilo di Funzionario assistente sociale n. 17 area Istruttore (ex cat. C) <i>così articolate:</i> n. 13 con profilo di Istruttore amministrativo n. 4 con profilo di Istruttore tecnico n. 9 area Operatori esperti (ex cat. B) <i>così articolate:</i> n. 5 con profilo di Operatore esperto amministrativo n. 4 con profilo di Operatore esperto tecnico
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	● 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 ss.mm. ed ii., 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 e 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 24,16% ● Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%; ● Il Comune si colloca pertanto al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, per nuove assunzioni a tempo indeterminato, può incrementare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto dell'FCDE fino al raggiungimento del valore soglia; Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2026 entro la % della tabella 1 pari al 26,90%. Dato atto che: ● la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con quanto previsto 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;

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, 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 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.411.504,35

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2026: Euro 1.398.760,49
--

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 30.375,60
--

Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2026: Euro 30.375,60

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 dichiarazioni (prot. n.ri 1420/1409/1385/1378/1377 del 26/01/2026) rese dai Responsabili dei servizi e conservate agli atti dell’ufficio personale, 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 Sandrigo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale. 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: n. 1 Operatore esperto amministrativo - Area Operatori Esperti – Settore IV n. 1 Istruttore amministrativo – Area Istruttori – Settore V ANNO 2027: n. 0 ANNO 2028: n. 1 Funzionario amministrativo – Area dei Funzionari e E.Q. – Settore I stima dell'evoluzione dei fabbisogni: In data 31/12/2025 è cessato n. 1 Operatore esperto amministrativo – Area Operatori Esperti – Settore I part time per 24 ore settimanali. Per tale figura si è disposta la sostituzione con unità a tempo pieno e profilo di Istruttore – Area degli Istruttori, a supporto del Settore I, attingendo a graduatoria esterna di altro ente pubblico che ne ha autorizzato l'utilizzo. Rimane un posto vacante con profilo di Istruttore amministrativo – Area Istruttori – Settore I, per il quale si intende provvedere alla relativa copertura con un'unità a tempo pieno e
--	--	--

		profilo di Istruttore – Area degli Istruttori a supporto dei Settori I e IV. Nell’ambito delle figure che andranno a cessare nell’anno 2026, si ritiene necessario: ○ sostituire n. 1 Istruttore amministrativo - Area Istruttori – Settore V per dimissioni volontarie a valere nell’anno 2026 con n. 1 Istruttore amministrativo – Area Istruttori attraverso lo scorrimento di graduatoria del concorso indetto nel nostro Comune o a seguito esaurimento graduatoria attraverso la procedura di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti o mediante concorso che verrà indetto dal Comune di Sandrigo; ○ sostituire n. 1 Istruttore amministrativo - Area Istruttori – Settore I per dimissioni volontarie anno 2025 con conservazione posto a valere nell’anno 2026 con n. 1 Istruttore amministrativo – Area Istruttori per i Settore I e IV attraverso lo scorrimento di graduatoria del concorso indetto nel nostro Comune o a seguito esaurimento graduatoria attraverso la procedura di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti o mediante concorso che verrà indetto dal Comune di Sandrigo; ○ sostituire n. 1 Operatore esperto amministrativo - Area Operatori Esperti – Settore IV con n. 1 Istruttore Amministrativo – Area Istruttori attraverso lo scorrimento di graduatoria del concorso indetto nel nostro Comune o a seguito esaurimento graduatoria attraverso la procedura di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti o mediante concorso che verrà indetto dal Comune di Sandrigo; Nell’ambito delle figure che andranno a cessare nell’anno 2028, si ritiene necessario: ○ sostituire n. 1 Funzionario amministrativo - Area dei Funzionari e E.Q.– Settore I con n. 1 Istruttore amministrativo – Area Istruttori attraverso lo scorrimento di graduatoria del concorso indetto nel nostro Comune o a seguito esaurimento graduatoria attraverso la procedura di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti o mediante concorso che verrà indetto dal Comune di Sandrigo; Per tutte le altre figure rimanenti, si ritiene di disporre la loro immediata sostituzione con unità di pari area e profilo, a supporto dell’area interessata. Nel caso di mobilità che si verificassero in corso d’anno, la copertura dei posti, se di pari profilo e pari spesa è autorizzata senza dover modificare il presente P.I.A.O.
--	--	--

		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.02 del 28/01/2026; informazione soggetti sindacali: Dato atto che della presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata data informazione ai soggetti sindacali come previsto dall'art. 4, comma 5, del CCNL 16/11/2022 come da nota prot. n. 1329/2026;
	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: <i>La copertura dei posti vacanti potrà avvenire attraverso trasferimento di personale tra Settori.</i> b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: <i>Copertura di tutti i posti vacanti</i> c) assunzioni mediante mobilità volontaria: <i>Copertura di tutti i posti vacanti</i> e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: I Responsabili di settore sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/20210 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP.
	3.3.4 Formazione del personale	a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: <i>formazione in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;</i> <i>formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;</i> <i>formazione in materia di privacy;</i> <i>formazione specialistica rivolta nello specifico ai vari settori, privilegiando i temi di particolare rilevanza innovativa</i> <i>direttiva funzione pubblica formazione obbligatoria Syllabus 40 ore</i> <i>Vedesi Piano di Formazione</i> b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: <i>ricorso attraverso soggetti specializzati esterni</i>

		c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): <i>applicazione della normativa vigente in materia di permessi di studio</i> d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze al fine del miglioramento dei servizi da erogare all'utenza e dei risultati della performance; ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti per dare maggiori competenze all'interno delle varie aree con miglioramento dei risultati della performance.
--	--	---