

# COMUNE DI SAN MARTINO BUON ALBERGO

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE

### 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

## 3.3 PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2024-2026 sulla base dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022, e tenuto conto dei contenuti del D.U.P. 2024-2026.

#### 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);
- 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).

#### 3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023

Classificazione professionale	Al 31.12.2023
Dipendenti (Operatori-ex cat. A)	//
Dipendenti (Op. esperti-ex cat. B)	11
Dipendenti (Istruttori-ex cat. C)	29
Dipendenti (Funzionari ed EQ-ex cat. D)	21
Segretario Comunale	1
<b>Totale</b>	<b>62</b>

Articolazione assunzionale per piano	Completamento fabbisogno 2023
Dipendenti (Operatori-ex cat. A)	//
Dipendenti (Op. esperti-ex cat. B)	1 – Settore Aff. Gen./U.R.P. demografici
Dipendenti (Istruttori-ex cat. C)	1 – Settore Ec. Finanziario
Dipendenti (Funzionari ed EQ-ex cat. D)	//
Segretario Comunale	//
<b>Totale</b>	<b>2</b>

Previsione cessazioni	Cessazioni 2024	Cessazioni 2025	Cessazioni 2026
Dipendenti (Operatori-ex cat. A)			
Dipendenti (Op. esperti-ex cat. B)			
Dipendenti (Istruttori-ex cat. C)	2	2	
Dipendenti (Funzionari ed EQ-ex cat. D)	1	1	
Segretario Comunale	1		
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	

### 3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

#### Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Articolazione assunzionale per piano	Fabbisogno 2024	Fabbisogno 2025	Fabbisogno 2026
Dipendenti (Operatori-ex cat. A)	//		
Dipendenti (Op. esperti-ex cat. B)	//		
Dipendenti (Istruttori-ex cat. C)	8 (n. 2 Istr. Amm.vi, n. 2 Istr. Tecnici, n. 1 Istr./Ag./ P.L.+ n. 2 (progr. vert.)+n. 1 rientro Istr. Cont.		
Dipendenti (Funzionari ed EQ-ex cat. D)	2 (n. 1 Funzionario e EQ, n. 1 progr. vert.)		
Segretario Comunale	1		
<b>Totale</b>	<b>11</b>		

#### Riferimenti normativi in materia di facoltà assunzionali

- art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita" che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;

- successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

- art. 1, comma 557-*quater* della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-*bis*, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", cioè al triennio 2011-2013.

- art. 57, comma 3-*septies* del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti.

- parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul *turn over* ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

- Il seguente prospetto attesta 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;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 2 è pari al 22% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 27%;
- evidenzia un rapporto percentuale tra spesa e entrate pari al 19,49 %, che pertanto pone il Comune al di sotto del primo "valore soglia" del 22%.
- **Il Comune dispone di un margine di incremento massimo teorico pari a € 394.399,03 e pertanto il limite di spesa da applicare nell'anno 2023 è pari a € 3.565.175,95.**

Analisi della sostenibilità finanziaria, alla luce delle disposizioni previste dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e dal conseguente D.M. 17.3.2020. Si precisa che la capacità di spesa è solo teorica, poiché la concreta ed effettiva possibilità di incremento della spesa di personale va in primo luogo commisurata alle compatibilità di bilancio ed alle risorse finanziarie disponibili, soggette a variazioni nel tempo.

L'art. 5 del succitato Decreto ministeriale 17.03.2020 "Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio" afferma, al comma 1, che "in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%

Secondo il combinato disposto degli articoli suindicati sulle nuove assunzioni nel "Pubblico impiego", la capacità assunzionale dell'Ente, *secondo il principio della sostenibilità finanziaria*, viene così esplicitata:

Entrate correnti (del Comune di San Martino Buon Albergo)				
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	
<b>Titolo I</b>	9.832.334,76	9.296.574,98	9.234.583,98	
<b>Titolo II</b>	1.642.076,50	725.158,72	552.100,98	
<b>Titolo III</b>	1.913.639,78	3.069.710,78	2.514.478,58	
Entrate correnti (dell'Istituzione Servizi al Cittadino – ISAC)				
<b>Titolo II</b>	589.323,57	637.178,79	403.470,27	
<b>Titolo III</b>	283.640,78	426.969,11	100.356,25	
<b>TOTALE (Sistema Comune)</b>	14.261.015,39	14.155.592,38	12.804.990,06	<b>Valore medio: 13.740.532,61</b>
				<b>F.do cred. dubbia esercizio 2022: 536.177,23</b>
		<b>TOTALE DIFFERENZIALE</b>		<b>13.204.355,38</b>
		<b>Spesa del personale dell'anno 2022</b>		<b>2.574.404,99</b>
<b>VALORE SOGLIA DEL COMUNE DI SAN MARTINO BUON ALBERGO</b> (rapporto tra spese del personale ed entrate correnti al netto del f.do crediti dubbia esigibilità)				<b>2.574.404,99 / 13.204.355,31 = 0,1949 &lt;0,27</b>
Spesa del personale dell'anno 2018	<b>2.710.781,53</b>	Incremento 22% = <b>596.371,93</b> (su spesa di personale 2018)		<b>Euro (2.574.404,99+596.371,93) =Euro 3.170.776,92</b>
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024 IN TERMINI DI VALORE: Euro 3.170.776,92</b> <b>(SOSTENIBILITA' FINANZIARIA)</b>				
La teorica spesa massima consentita per il Comune di San Martino B.A. (Ente virtuoso) è:			<b>Euro 13.204.355,38x0,27 = Euro 3.565.175,95</b>	
Incremento ulteriore e massimo consentito per il Comune di San Martino B.A. (Ente virtuoso) è:			<b>Euro 3.565.175,95 – Euro 3.170.776,92 = Euro 394.399,03</b>	

e la spesa complessiva previsionale per l'anno 2024 a seguito anche delle nuove assunzioni, viene così esplicitata:

TOTALE COMPLESSIVO RETRIB. E ONERI ANNO 2024 2.036.057,05

IPOTESI FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE 2024 (dato 2023)	326.112,64			
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	143.818,00			
PRELIEVO DA CAPACITA' ASSUNZIONALI	33.159,00			
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO 2024	26.847,83			
LAVORO FLESSIBILE 2024	70.997,62			
SERVIZIO SOSTITUTIVO MENSA	35.000,00			
	635.935,09	228.936,63	864.871,72	TOT.

ONERI RIFLESSI e IRAP

TOTALE COMPLESSIVO COSTO DEL LAVORO	2.900.928,78	(A)
PIANO ASSUNZIONALE 2024	233.994,85	
TOTALE COMPLESSIVO COSTO DEL LAVORO	3.134.923,63	(A) BIS
LIMITE MEDIA L. 296/06, ART. 1, CO. 557 "2011/2013"	2.698.006,97	<<<<<

COSTO DEL LAVORO 3.134.923,63 (A) BIS

VERIFICA RISPETTO LIMITE L. 296/06, ART. 1, CO. 557 "2011-2013"	1.945,29	2020	ISTRUTTORE EX C1 SETTORE PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE <u>CON DIMISSIONI IL 31.1.2024</u>	
	25.971,13	2021	ISTRUTTORE EX C3 SETTORE POLIZIA LOCALE	
	25.331,82	2021	FUNZIONARIO EX D1 SETTORE PERSONALE	
	25.331,82	2022	FUNZIONARIO EX D1 ISAC	
	25.331,82	2023	FUNZIONARIO EX D1 SETTORE AFF. GEN.-DEMO.	
	25.349,90	2023	FUNZIONARIO EX D3 SETTORE URBANISTICA	
	23.343,52	2023	ISTRUTTORE EX C1 SETTORE AFF. GEN.-DEMO.	
	23.349,37	2024	ISTRUTTORE EX C3 SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	} <u>CONCLUSIONE PROCEDURE FABBISOGNO 2023</u>
	26.174,09	2024	FUNZIONARIO EX D1 SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	
	20.770,26	2024	OPERATORE ESPERTO EX B3 SETTORE AFF. GEN.-URP	
	21.523,82	2024	OPERATORE ESPERTO/OPERARIO EX B3 SETTORE ECOLOGIA	
	244.422,85		<b>TOTALE ASSUNZIONI procedure già espletate</b>	
	87.992,23		<b>ONERI RIFLESSI</b>	
	332.415,08		<b>TOTALE DA DEPURARE</b>	
	<u>2.802.508,55</u>		<b>TOTALE DA CONFRONTARE CON IL LIMITE "2011/2013"</b>	
			<u>PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE</u>	
	23.373,18		ISTRUTTORE EX C1 SERVIZI DEMOGRAFICI	} <u>IPOTESI ASSUNZIONALI 2024</u>
	23.373,18		ISTRUTTORE EX C1 SERVIZI DEMOGRAFICI	
	23.373,18		ISTRUTTORE EX C1 SETTORE LLPP	
	23.373,18		ISTRUTTORE EX C1 SETTORE LLPP	
	23.357,69		ISTRUTTORE EX C5 (rientro) SETTORE Ec. FINANZIARIO	
	25.331,82		FUNZIONARIO EX D1 SERVIZIO CONTRATTI	
	23.373,18		ISTRUTTORE EX C1 POLIZIA LOCALE	
	2.800,91		DIFFERENZIALE Progr. VERTICALE DA EX C1 A EX D1	
	3.698,72		n. 2 DIFFERENZIALI Progr. VERTICALE DA EX B3 A EX C1	
	172.055,04		STIPENDI	
	61.939,81		ONERI RIFLESSI E IRAP	
	233.994,85		<b>TOT. (B)</b>	
	<u>2.568.513,70</u>		<b>NUOVO TOTALE DA CONFRONTARE CON IL LIMITE "2011/2013"</b>	

i contratti di lavoro flessibile che i datori di lavoro pubblici possono stipulare in base all'articolo 36, del D. Lgs. 165/2001 sono di:

- lavoro a tempo determinato;
- formazione e lavoro;
- somministrazione di lavoro;
- lavoro accessorio.

Si ritiene opportuno prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, per una spesa complessiva annua non superiore a **Euro 70.997,62**, ex limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., con la specificazione che, per motivi prudenziali, alla luce degli ultimi insegnamenti surriferiti della Ragioneria Generale dello Stato, il valore complessivo rimanga nel tetto di spesa del 22% di cui alla tabella 2 già indicata.

Ciò premesso, a seguito della ricognizione delle risorse finanziarie stabili effettivamente disponibili, anche alla luce della negativa, in considerazione della generale situazione finanziaria, l'Amministrazione ritiene che allo stato attuale debbano sussistere condizioni prudenziali per integrare il precedente piano del fabbisogno del personale (2023-2025), non discostandosi eccessivamente oltre il **turn-over** al fine di scongiurare un aggravio di oneri certi e costanti nel tempo tali da non garantire l'attuazione del principio di progressiva riduzione della spesa del personale (art. 19, co. 8, L. 448/2001: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti

locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.”).

Successivamente, nello svolgimento dell'esercizio 2024, alla luce della ricognizione delle effettive risorse di parte corrente libere e stabilmente disponibili, potrà essere valutata una diversa programmazione anche più onerosa, per le necessità ritenute prioritarie in relazione agli obiettivi dell'Ente, da concentrare comunque nei Settori strategici da definire alla luce – anche – di esiti, eventualmente anche riorganizzativi.

*In relazione a ciò si ritiene che la quantificazione dei fabbisogni di personale potrà costituire oggetto di una valutazione più approfondita.* Potrebbero sussistere inoltre margini di recupero della produttività tali da ridurre il fabbisogno determinato sulla base dell'automatismo: cessazione/sostituzione.

Il PIAO dovrà contenere, tra l'altro:

- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali.
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

#### **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

A seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i e acquisita agli atti d'ufficio non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, sia da un punto di vista funzionale che organizzativo.

#### **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 non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

## Stima del trend delle cessazioni

Alla luce della disciplina vigente e delle informazioni disponibili, si indicano 3 cessazioni per il 2024 e 2 per il 2025.

### 3.3.3 PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2024/2026

- Si procederà ad effettuare assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/mobilità esterna/utilizzo graduatorie concorsuali vigenti, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art.34-bis del D.Lgs.165/2001, tenendo conto comunque che l'obbligo della mobilità tra Enti propedeutico all'indizione dei concorsi pubblici è sospeso fino al 2024;
- Utilizzo di convenzioni con altri Enti ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 e dell'art. 1, comma 124 della L. 145/2018, per utilizzo di personale per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati;

#### ANNO 2024

##### Assunzioni a TEMPO INDETERMINATO

- **Procedura concorsuale (ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI E TECNICI);**
- **Scorrimento graduatoria (ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE e FUNZIONARIO ED EQ);**
- **Mobilità volontaria (eventuale ultima ipotesi assunzionale).**

Articolazione assunzionale per piano	Fabbisogno 2024
Dipendenti (Operatori-ex cat. A)	//
Dipendenti (Op. esperti-ex cat. B)	//
Dipendenti (Istruttori-ex cat. C)	8 (n. 2 Istr. Amm.vi, n. 2 Istr. Tecnici, n. 1 Istr./Ag./ P.L.+ n. 2 (progr. vert.)+n. 1 rientro Istr. Cont.
Dipendenti (Funzionari ed EQ-ex cat. D)	2 (n. 1 Funzionario e EQ, n. 1 progr. vert.)
Segretario Comunale	1
<b>Totale</b>	<b>11</b>

##### Strategie di copertura del fabbisogno del piano 2024

- Si procederà ad effettuare assunzioni mediante: procedura concorsuale pubblica/ procedura mobilità / utilizzo graduatorie concorsuali vigenti / , previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art.34-bis del D.Lgs.165/2001, **COME MEGLIO SPECIFICATO SOPRA**;
- Avvisi di mobilità tra enti, tenendo conto comunque che l'obbligo della mobilità tra Enti propedeutico all'indizione dei concorsi pubblici è sospeso fino al 2024;
- Utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte di altri Enti in base alla sottoscrizione di convenzioni;
- Assunzione obbligatorie ex Legge 68/99;
- Utilizzo di convenzioni con altri Enti ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 e dell'art. 1, comma 124 della L. 145/2018, per utilizzo di personale per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati;
- Avvisi di mobilità interna rivolti al personale già dipendente che consentano una migliore allocazione delle risorse umane che contemperino le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni del personale dipendente ad un cambiamento della posizione di lavoro che consenta l'acquisizione di nuove professionalità e permetta una migliore conciliazione vita/lavoro;
- Destinazione del personale risultato fisicamente non idoneo (temporaneamente o definitivamente) alle mansioni proprie del profilo professionale a mansioni diverse che tengano conto delle non idoneità fisiche ma anche del soddisfacimento dei fabbisogni di personale.

## ANNO 2025

### Assunzioni a TEMPO INDETERMINATO:

Sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi

Per il momento non si effettua alcuna previsione, precisando che ogni valutazione è collegata alla cessazione di personale, tenuto conto altresì del quadro normativo in costante evoluzione.

## ANNO 2026

### Assunzioni a TEMPO INDETERMINATO:

Sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi

Per il momento non si effettua alcuna previsione, precisando che ogni valutazione è collegata alla cessazione di personale, tenuto conto altresì del quadro normativo in costante evoluzione.

### Certificazione del Collegio dei Revisori

*L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.*

*L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.*

*Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale viene redatta allo scopo di essere sottoposta al Collegio dei Revisori 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.*

### Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- a) -modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- b) -modifica del personale in termini di livello/inquadramento.