

**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 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).

**1. DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024**

**DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO**

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
10	8	2	18/36

*Nota) Sul punto si richiama la Deliberazione di G.C. n. 38 del 12.07.2024 avente ad oggetto "CONCESSIONE CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO AI SENSI DELL'ART. 42, COMMA 5, D.LGS. 151/2001 A FAR TEMPO DAL 09/07/2024 AL DIPENDENTE MATRICOLA NR. 3"*

**DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO**

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
1	0	1	12/36

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO AGGIORNATO CON DELIBERA DI G.C. N. 54 DEL 09-10-2024 :**

AREA	NUM. DIP	di cui a part time	Note
Operatori	1	0	
Operatori esperti	3	0	
Istruttori	3	2	18/36
Funzionari ed EQ	3	0	con incarico di EQ, art. 16 CCNL-2022

**DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE:**

AREA	PROFILO	NUMERO
Operatori	Collaboratore tecnico	1

Operatori esperti	Collaboratore tecnico	2
	Collaboratore amministrativo	1
	Collaboratore contabile	0
Istruttori	Amministrativo	0
	Contabile	1
	Tecnico	1
	Amministrativo -Polizia Locale	1
Funzionari ed EQ	Amministrativo	1
	Contabile	1
	Tecnico	1

### 3) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

#### 3.1) 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 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:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,44 %
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50 %;
- 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 73.215,45 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di euro 427.060,75;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente sottosezione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a euro 73.215,45, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, in un importo insuperabile di euro 427.060,75;

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente sottosezione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 EURO 353.845,30 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 73.215,45 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 481.834,24 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 427.060,75

#### 3.2) - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

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, oggetto della presente

- programmazione strategica;
- 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.

### 3.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, 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)] come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 438.570,42
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: euro 407.938,94

### 3.4) 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 0,00
Limite per assunzione lavoro flessibile: euro 30.000,00
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2025: euro 29.000,00

Il limite del lavoro flessibile dell'anno 2009, pari a zero, non consente nessuna possibilità di scelta per il comune, che, pertanto, non potrebbe ricorrere a nessuna forma di lavoro flessibile, anche in presenza delle situazioni previste nell'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001 (es. sostituzione di personale assente, picchi di attività, attivazione di nuovi servizi e potenziamento di quelli esistenti a favore dei cittadini e imprese).

Seguendo, dunque, l'orientamento della Corte dei Conti, sezione regionale Puglia (delibera n. 83/2023/PAR del 22 maggio 2023), si ritiene di dover derogare al limite massimo di spesa dell'anno 2009 per forme di lavoro flessibile, imposto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), avendo l'ente un "tetto" estremamente, ridotto per aver fatto ricorso a dette tipologie contrattuali in modo estremamente contenuto.

L'indicazione della CdC Puglia, tiene conto dei principi enunciati dalla sezione delle Autonomie (delibere nn. 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG) ovvero:

- sia in ipotesi di totale assenza di spesa a detto titolo nell'anno 2009 (e nel triennio 2007-2009) che di costo irrisorio, la possibilità, con motivato provvedimento, di individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente;
- il suddetto criterio della rappresenta una concreta indicazione per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui alla legge

296/2006 i quali, vieppiù ove siano di modeste dimensioni e possano contare su esigue risorse umane a disposizione, risulterebbero oltremodo penalizzati dall'assenza di spesa storica, pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile;

- quindi, configurandosi come limite minimo, la creazione di una “nuova” base di spesa, valida per il futuro, non incide, né fa venir meno la tassatività e specificità delle ipotesi di esclusione della disciplina vincolistica in materia di spese del personale.

Sul punto si richiama inoltre la DELIBERAZIONE N. 15/SEZAUT/2018/QMIG della Corte dei Conti Sezione autonomie relativa alla APPLICABILITÀ DELL'ART. 9, COMMA 28, DEL D.L. N. 78/2010 AGLI ENTI LOCALI CHE ABBIANO SOSTENUTO SPESE PER CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE, NEL 2009 O NEL TRIENNIO 2007/2009 PER IMPORTI IRRISORI INIDONEI A COSTITUIRE PARAMETRO DI RIFERIMENTO ASSUNZIONALE. Si cita testualmente: *“Tanto premesso, questa Sezione ha, tuttavia, riconosciuto la possibilità, “in assenza di una base di spesa nei periodi contemplati dalla norma di riferimento”, di “colmare la lacuna normativa creandone una ex novo, valida per il futuro”; tale parametro, individuato – in via interpretativa - nella spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente, trova la propria giustificazione, non solo nella imprescindibilità di un ragionevole limite di spesa, ma anche nel principio di “adattamento” statuito per gli enti di minori dimensioni dalle Sezioni Riunite in sede di controllo (delibera n. 11/2012/QMIG). Il predetto principio, infatti, postula il generale intento di contenere nel tempo la spesa di personale (ponendo distinti limiti in relazione al modello contrattuale adottato), ma impone di tenere in debito conto anche della ridotta struttura organizzativa di taluni enti minori e della necessità di modulare il vincolo assunzionale flessibile al fine di salvaguardare l'erogazione e la funzionalità di servizi essenziali.*

*Per le motivazioni esposte, si ritiene che il criterio della spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale possa essere esteso anche all'ente di piccole dimensioni che, avendo ottemperato ai richiamati obblighi di riduzione della spesa di personale (art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006) e potendo teoricamente beneficiare del regime limitativo più favorevole previsto dall'art. 9, comma 28, non sia comunque in grado, per l'esiguità della somma erogata per personale a tempo determinato nel 2009 o triennio 2007/2009, di provvedere ad assunzioni flessibili volte a soddisfare esigenze temporanee ed eccezionali. La nuova soglia di spesa, anche in queste fattispecie, dovrà costituire il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi (in tal senso, Sez. Aut. del. n. 1/2017).*

*Conclusivamente, il principio fissato da questa Sezione con la delibera n. 1/2017 più volte richiamata dovrà trovare applicazione anche ai casi di spesa storica irrisoria in ossequio alla medesima ratio che ne ha determinato la formulazione originaria. Resta l'obbligo dell'Ente di fornire una adeguata motivazione in ordine alla effettiva necessità di garantire servizi essenziali e alla ragionevolezza delle scelte assunzionali da adottare, in termini di economicità ed efficacia”.*

Per le motivazioni di cui sopra, il tetto annuo per il lavoro flessibile viene stabilito in euro 30.000. Limite che dovrà essere rispettato nell'anno 2025 e in quelli a seguire.

### **3.5) 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 Verbale della Conferenza dei Responsabili dei responsabili di settore, con esito negativo.

### **3.6) 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 decreto-legge 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del decreto-legge 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 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;
- il comune di non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### 4) **STIMA DEL *TREND* DELLE CESSAZIONI:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026 nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista.

#### 5) **STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:**

Il fabbisogno dell'ente di personale viene riassunto nella seguente tabella in cui viene indicato per ogni Area/Profilo professionale il numero dei dipendenti necessari per lo svolgimento delle attività dell'amministrazione.

<b>AREA</b>	<b>PROFILO</b>	<b>NUMERO DIPENDENTI FABBISOGNO</b>
Funzionario EQ a tempo pieno	Amministrativo, Contabile, Tecnico	3
Istruttore a tempo pieno	Tecnico	1
Istruttore a tempo parziale	Agente polizia locale	1
Istruttore a tempo parziale	Istruttore contabile	1
Operatori esperti	Amministrativo e Tecnico	3
Operatori	Tecnico	1

Tale fabbisogno rappresenta anche la dotazione organica dell'ente e viene verificato che il costo della stessa permette il rispetto del tetto potenziale massimo di cui all'art. 6 comma 3 del d.lgs. 165/2001 fissato come da art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006.

Tenendo conto delle cessazioni, come sopra evidenziate, nel triennio 2025/2027, si prevedono le seguenti assunzioni a tempo indeterminato a tempo parziale:

**ANNO 2025**

<b>AREA</b>	<b>PROFILO</b>	<b>MODALITÀ DI RECLUTAMENTO</b>	<b>DATA PREVISTA ASSUNZIONE</b>
Istruttore a tempo parziale	Istruttore contabile	Scorrimento graduatoria aperta e/o reclutamento tramite concorso per esami e titoli. Si precisa che la Giunta individua quale criterio per lo scorrimento delle graduatorie aperte:  1° priorità alle graduatorie degli enti facenti parte del territorio Valli Taro e Ceno 2° accesso alle graduatorie anche di Enti differenti dai Comuni purché collegati al CCNL Enti Locali e di medesimo profilo; 3° priorità alle graduatorie in scadenza; Ed in ultima istanza reclutamento tramite concorso per esami e titoli	Entro il 01 febbraio 2025
Istruttore a tempo parziale	Agente polizia locale		Entro il 31 dicembre 2025

Per l'anno 2026, al momento, non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato.

Per l'anno 2027, al momento, non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato

#### **6) PROGRESSIONI TRA LE AREE:**

Al momento non vengono programmate progressioni tra le aree, come previste dagli articoli 13 e 15, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022.

#### **7) ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE:**

Nell'anno 2025 verrà attivato un contratto di lavoro flessibile, tramite agenzia del lavoro, per incarico di Istruttore Amministrativo a tempo parziale (*part-time*) per 22 ore mensili per il periodo dal 10.01.2025 al 31.12.2025, per sostituzione di personale assente (si veda nota di cui al punto n. 1 della presente sottosezione 3.3), nel rispetto del tetto previsto al precedente punto 3.4).

#### **8) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE:**

Nel triennio considerato non si prevedono procedure di stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

#### **9) CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:**

Il revisore del conto ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con verbale n. 01 in data 21.01.2025 acquisita agli atti prot.n. 239 con 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.

#### **10) FORMAZIONE DEL PERSONALE:**

Per gli enti con meno di cinquanta dipendenti il piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022.