

PIAO 2025/2027

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale

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).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
14	12	2	30/36

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
1	1	0	3 anni (PNRR)
1	0	1	9 mesi

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:

AREA	NUM. DIP	di cui a part time	Note
Operatori (ex cat. A)	0		
Operatori esperti (ex cat. B)	5	2	30/36
Istruttori (ex cat. C)	6		
Funzionari ed EQ (ex cat. D)	3		

DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE:

AREA	PROFILO	NUMERO
Operatori	Non presente	0
Operatori esperti	Collaboratore tecnico	3
	Collaboratore socio-assistenziale a tempo parziale	2

Istruttori	Amministrativo-contabile	3
	Agente di Polizia Locale	1
	Tecnico	2
Funzionari ed EQ	Amministrativo-Contabile	2
	Tecnico	1

3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.2.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 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:

Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023
Dati da consuntivi approvati	€ 1.953.887,85	€ 2.000.675,50	€ 2.226.088,54
Fondo personale PNRR 23-26			- €24.686,30
PEF TARI AL NETTO SPESE FATURATE	€ 208.803,00	€ 234.782,65	€ 232.322,00
Totale entrate	€ 2.162.690,85	€ 2.235.458,15	€ 2.424.221,24
FCDE bil.prev.2023			€ 16.305,90
Media Entrate al netto FCDE	€ 2.264.462,63		

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **25,54%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60 %;
- 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 69.101,96 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di euro 646.641,76.
- Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, 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 RENDICONTO 2023 euro **577.539,80** (totale euro 602.226,10 – 24.686,30 personale PNRR) + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. euro **70.096,51** = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE euro **646.641,76** ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 euro **626.550,00** (macro 101 euro 659.550,00 – 33.000,00 personale fondi PNRR) (calcolo ai sensi del d.m. 17 marzo 2020)

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.

A.2. 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, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio precedente la Fusione 2016/2018: euro 600.553,22

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025 previsto in bilancio di previsione, calcolato ai sensi c.557: euro 579.161,22

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 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

Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2025: euro 0,00

Richiamato quanto deliberato dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie con deliberazione n. 15/2018 ed in particolare quanto segue: “Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per 8 l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”, si dà atto che il valore spesa di personale per lavoro flessibile anno 2019, sostenuto dall'ente ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 è pari ad euro ZERO.

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 dichiarazione dei responsabili d'Area prot. n. 854 del 06/02/2025, 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 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;
Per quanto sopra, si attesta che questo comune 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 ad oggi disponibili non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Anno 2025:

- Prevedere in caso di cessazioni dal servizio di personale la relativa sostituzione attivando le seguenti procedure sulla base della maggiore utilità in termini di efficienza ed economicità:
 - ✓ di mobilità obbligatoria e, nel caso di utilità la mobilità volontaria;
 - ✓ utilizzo di personale in "scavalco d'eccedenza" ai sensi dell'art. 1, co. 557, L. 311/2004;
 - ✓ di scorrimento di graduatorie - in corso di validità - proprie o appartenenti ad altre amministrazioni, previo accordo tra le P.A. secondo la procedura del Regolamento degli uffici e dei servizi;
 - ✓ di concorso pubblico.
- Assunzioni flessibili nel limite dei vincoli di contenimento della spesa di personale, della normativa vigente e delle risorse di bilancio.

Anno 2026:

- Prevedere in caso di cessazioni dal servizio di personale la relativa sostituzione attivando le seguenti procedure sulla base della maggiore utilità in termini di efficienza ed economicità:
 - ✓ di mobilità obbligatoria e, nel caso di utilità la mobilità volontaria;
 - ✓ utilizzo di personale in "scavalco d'eccedenza" ai sensi dell'art. 1, co. 557, L. 311/2004;
 - ✓ di scorrimento di graduatorie - in corso di validità - proprie o appartenenti ad altre amministrazioni, previo accordo tra le P.A. secondo la procedura del Regolamento degli uffici e dei servizi;
 - ✓ di concorso pubblico.
- Assunzioni flessibili nel limite dei vincoli di contenimento della spesa di personale, della normativa vigente e delle risorse di bilancio.

Anno 2027:

- Prevedere in caso di cessazioni dal servizio di personale la relativa sostituzione attivando le seguenti procedure sulla base della maggiore utilità in termini di efficienza ed economicità:
 - ✓ di mobilità obbligatoria e, nel caso di utilità la mobilità volontaria;
 - ✓ utilizzo di personale in “scavalco d’ecedenza” ai sensi dell’art. 1, co. 557, L. 311/2004;
 - ✓ di scorrimento di graduatorie - in corso di validità - proprie o appartenenti ad altre amministrazioni, previo accordo tra le P.A. secondo la procedura del Regolamento degli uffici e dei servizi;
 - ✓ di concorso pubblico.
- Assunzioni flessibili nel limite dei vincoli di contenimento della spesa di personale, della normativa vigente e delle risorse di bilancio.

D. CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Il revisore del conto ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con verbale n. 1 in data 12/02/2025, 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.

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:

non prevista

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

non previste

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

non previste

d) progressioni verticali di carriera:

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

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

non previste

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

non previste

g) Assunzione mediante selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all’assunzione nei ruoli dell’amministrazione degli enti locali, secondo le modalità previste nell’articolo 3-bis, del decreto-legge 80/2021 e relativa legge di conversione n. 113/2021.

non previste

3.3.4 Formazione del personale

a) L'individuazione delle misure e delle attività relative alla formazione del personale non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti, come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del decreto ministeriale n. 132/2022.