

3.2 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua il Piano triennale per i fabbisogni del personale tra i c.d. documenti assorbiti dal PIAO pertanto il presente piano costituisce sezione del PIAO 2025/2027;

Si richiama l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4.(.....) Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

L'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede inoltre che *5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*

Si rileva ancora che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- il Ministero per la pubblica amministrazione, in attuazione del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, il quale modifica l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale” e l'articolo 6-ter, “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”, ha emanato le linee di indirizzo per

l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate sulla Gazzetta ufficiale il 14 Settembre 2022;

- le citate Linee di indirizzo aggiornano e integrano le linee di indirizzo del richiamato D.M. 8 maggio 2018, relativamente alla componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando invece in relazione agli aspetti finanziari e di gestione degli organici;
- le linee di indirizzo sono adottate con decreto di natura non regolamentare ai sensi del novellato articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore.

L'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

In riferimento alle eccedenze di personale l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, ai commi da 1 a 4 così dispone:

- 1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
- 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
- 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
- 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Si sottolinea inoltre che secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE E CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI:

L'art.1 della L. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i., commi 557 e segg., recitano: *“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a)... b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi vari a mente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. 557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133. 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti 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.”*

L'art. 33, c. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni nella L. 28 giugno 2019, n. 58, dispone:

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “**Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni**”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, ha provveduto, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. In particolare, ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

“a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”.

Richiamata inoltre la circolare emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, esplicativa del predetto DM in attuazione dell'art. 33, comma 2, del DL 30.04.2019 n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

Evidenziato che le richiamate disposizioni, DL n. 34/2019 e DM 17 marzo 2020, innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

DATI COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS:

Il comune di Sant'Andrea Frius registra le seguenti risultanze contabili per quanto di interesse ai fini del calcolo percentuale di cui all'art. 4 del D M. 17 Marzo 2020 citato:

- la spesa complessiva di personale come rilevata dall'ultimo rendiconto approvato, rendiconto dell'anno 2023, calcolata sulla base dei macroaggregati di riferimento, e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 2 comma 1 lett a) ammonta a € 473.032,95;
- la media delle entrate correnti, quantificata ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. b, risulta pari a € 2.214.711,29, come evidenziato nel prospetto seguente:

	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Media
Titolo 1	593.690,41	628.510,26	646.077,01	
Titolo 2	1.296.782,28	1.537.729,61	1.675.713,98	
Titolo 3	74.320,07	87.778,64	103.531,62	
Totale	1.964.792,76	2.254.018,51	2.425.322,61	2.214.711,29
Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di				36.534,06

previsione anno 2023	
Media delle entrate correnti del triennio 2021/2023 al netto del FCDE anno 2023	2.178.177,23

RILEVATO pertanto che sulla base dei parametri sopra indicati il valore soglia calcolato per l'Ente risulta, pari al 21,72 %:

$$\text{Rapporto tra } \frac{\text{Spesa del Personale Anno 2023:}}{\text{Media Entrate Correnti 2021-2023 al netto FCDE:}} = 0,21716$$

PRESO ATTO che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità, fissato per gli enti con più di 1000 abitanti e meno di 1999 abitanti, nel 28,60%;

CONSIDERATO che, ai sensi degli artt. 4-5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.
- Dal 2025 E' VENUTA MENO la possibilità di incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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;
- Dal 2025 inoltre NON È PIÙ POSSIBILE utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

PRESO ATTO altresì che:

- il limite di incremento della spesa del personale nel rispetto delle soglie indicate nel Decreto Ministeriale è pari a € 149.925,73;

ATTESO che a seguito di ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;

VISTO il preavviso di dimissioni volontarie con diritto alla conservazione del posto, comunicato con nota acquisita al prot. 8761 del 20.12.2024, successivamente integrata con nota prot. 80 del 07.01.2025 del dipendente assegnato al servizio amministrativo socio-culturale appartenente all'area funzionari e dell'elevata qualificazione, ex categoria D posizione economica D1, con la quale lo stesso comunicava la cessazione dal servizio a partire dal 20.01.2025 (ultimo giorno di servizio 19.01.2025);

RILEVATO pertanto che questo ente deve procedere alla sostituzione del dipendente dimissionario al fine di consentire l'ordinato e adeguato funzionamento dell'ufficio al quale lo stesso era assegnato prevedendosi ad una programmazione che tenga in debita considerazione il diritto alla

conservazione del posto per 8 mesi del funzionario in oggetto per poi provvedere ad una programmazione assunzionale a tempo indeterminato.

RILEVATO sul punto che ai sensi dell'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, ogni Ente è tenuto a rispettare la spesa per lavoro flessibile rispetto a quanto impegnato per le medesime finalità nell'anno 2009;

CONSIDERATO CHE il comune di Sant'Andrea Frius non aveva in essere alcun rapporto di lavoro flessibile nell'anno 2009;

RILEVATO CHE per autorevole giurisprudenza *“Con riferimento al limite di spesa posto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e in linea con il principio di diritto affermato dal giudice contabile in sede nomofilattica (Corte dei conti, Sezione delle autonomie, deliberazione n. 15/2018/QMIG), sussiste, per gli enti locali di minori dimensioni che nel 2009 abbiano sostenuto una spesa modesta per l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, la possibilità di fare riferimento – quale parametro utile ai fini dell'effettuazione della stessa spesa – a quella strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, a un servizio essenziale per l'ente, garantendo in ogni caso 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; ferma restando tale possibilità, le uniche deroghe possibili ai vincoli posti dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 sono quelle espressamente contemplate dal legislatore al fine di fronteggiare specifiche situazioni”* (da ultimo Corte dei Conti, sezione regionale Puglia, con la delibera n. 83/2023/PAR del 22 maggio 2023);

CONSTATATO CHE nel caso di specie non sussistono le condizioni per poter derogare al suddetto limite in quanto il servizio interessato dalla carenza di personale non rientra tra i c.d. *“servizi essenziali per l'ente”*;

RILEVATO tuttavia che per espressa previsione dell'art. 9 del DL 78/2010 sono, inoltre, escluse dal limite le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL, che risulta pertanto l'unico strumento a disposizione dell'intestato ente per sopperire alla copertura della vacanza di organico sopra indicata nel rispetto del principio per cui il dipendente di un ente e assunto presso un'altra amministrazione, ha diritto alla conservazione del posto presso il primo, per tutta la durata del periodo di prova presso la seconda;

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI:

Anno 2025

- Assunzione a decorrere dal 1° marzo 2025 di un funzionario amministrativo contabile – area dei funzionari, con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato ex art. 110 comma 1 del dlgs. 267/00;
- Assunzione a decorrere dal 1° ottobre 2025 di un funzionario amministrativo contabile – area dei funzionari, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato tramite concorso pubblico – mobilità volontaria - utilizzo graduatoria altri enti – altre modalità previste dal regolamento uffici e servizi dell'intestato ente.

Anno 2026

- nessuna assunzione;

Anno 2027

- nessuna assunzione;

CONSIDERATO CHE:

– le assunzioni previste per il 2025 prevedono:

Figura professionale	Area	Procedura assunzionale	Tipologia rapporto	Area / Settore	Spesa prevista anno 2025	Spesa 2026-2027 (intero anno)
Funzionario amministrativo contabile	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Incarico ex art. 110 comma 1 d.lgs. 267/00	Tempo pieno e determinato	Servizio amministrativo – socio culturale	7 mesi € 21.152,15	€ 0
Funzionario amministrativo contabile	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Concorso – mobilità volontaria – utilizzo graduatoria altri enti -	Tempo pieno e indeterminato	Servizio amministrativo – socio culturale	3 mesi € 9.065,20	€ 36.260,83
Totale complessivo					€ 30.217,35	€ 36.260,83
di cui Irap					€ 1.893,90	€ 2.272,69
Spesa al netto Irap					€ 28.323,45	€ 33.988,14

RILEVATO che la spesa derivante dalle assunzioni sopra indicate, ammontante per l'anno 2025 ad € 30.217,35 comprensivo di Irap e, a regime per anno intero, comprensivo di Irap, € 36.260,83, e, per l'anno 2026 e 2027, è compatibile con il limite della spesa sopra definita destinabile ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, e risulta altresì compatibile con i più generali limiti finanziari previsti dalla vigente normativa;

ACCERTATO, pertanto, che il piano delle assunzioni risulta coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e conseguentemente, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione, risulta rispettoso dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa di personale;

RICHIAMATO il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

CONSIDERATO CHE:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2024-2026 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2025-2027 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006;

VISTO in proposito il parere favorevole rilasciato in data 00/00/2025, con verbale n.xx e acquisito al protocollo dell'ente in data XX/XX/XXXX numero XX con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

La programmazione del fabbisogno è stata redatta nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018, tale programmazione non prevede inoltre stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

L'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 562 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

DOTAZIONE ORGANICA

SERVIZIO AMMINISTRATIVO SOCIO CULTURALE									
QUALIFICA	CAT.	POSTI RICOPERTI AL 31/12/2024		POSTI DA RICOPRIRE PER EFFETTO DEL SEGUENTE PIANO			Costo complessivo dei posti coperti e da ricoprire	IRAP	COSTO COMPLESSIVO CON IRAP
		FT	PT	2025	2026	2027			
Funzionario e dell'elevata qualificazione	D1	1	1	1	0	0	€ 33.988,14	€ 2.272,69	€ 36.260,83
Istruttore amm.vo	C3	1		0	0	0	€ 33.380,28	€ 2.231,92	€ 35.612,21
Istruttore di vigilanza	C3	1		0	0	0	€ 35.186,70	€ 2.343,34	€ 37.530,04
Funzionario e dell'elevata qualificazione	D1	1		0	0	0	€ 34.123,17	€ 2.272,69	€ 36.395,85
Collaboratore amministrativo	B5	1		0	0	0	€ 30.270,61	€ 2.023,95	€ 32.294,56

TOTALE		5	1	0	1	1	€ 166.948,90	€ 11.144,59	€ 178.093,49
--------	--	---	---	---	---	---	--------------	-------------	--------------

SETTORE FINANZIARIO									
QUALIFICA	CAT.	POSTI RICOPERTI AL 31/12/2024		POSTI DA RICOPRIRE PER EFFETTO DEL SEGUENTE PIANO			Costo complessivo dei posti coperti e da ricoprire	IRAP	COSTO COMPLESSIVO CON IRAP
		FT	PT	2025	2026	2027			
Funzionario e dell'elevata qualificazione	FEQ	1		0	0	0	€ 40.803,85	€ 2.728,19	€ 43.532,05
Istruttore amm.vo contabile	IST	1		0	0	0	€ 31.560,61	€ 2.092,46	€ 33.653,07
TOTALE		2		0	0	0	€ 72.364,46	€ 4.820,65	€ 77.185,12

SERVIZIO TECNICO									
QUALIFICA	CAT.	POSTI RICOPERTI AL 31/12/2024		POSTI DA RICOPRIRE PER EFFETTO DEL SEGUENTE PIANO			Costo complessivo dei posti coperti e da ricoprire	IRAP	COSTO COMPLESSIVO CON IRAP
		FT	PT	2025	2026	2027			
Funzionario e dell'elevata qualificazione	FEQ	1		0	0	0	€ 33.988,14	€ 2.272,69	€ 36.260,83
Istruttore tecnico	IST.	1		0	0	0	€ 33.788,38	€ 2.259,20	€ 36.047,58
Istruttore tecnico	IST.	1PT		0	0	0	€ 26.305,52	€ 1.743,71	€ 28.049,23
Collaboratore amministrativo	OP.E.	1		0	0	0	€ 41.057,34	€ 2.590,56	€ 43.647,90
TOTALE		4		1			€ 135.139,38	€ 8.866,16	€ 144.005,54

TOTALE DIPENDENTI

QUALIFICA	CAT.	POSTI RICOPERTI AL 31/12/2024		POSTI DA RICOPRIRE PER EFFETTO DEL SEGUENTE PIANO			Costo complessivo dei posti coperti e da ricoprire	IRAP	COSTO COMPLESSIVO CON IRAP
		FT	PT	2025	2026	2027			
TOTALE DIPENDENTI		10	1	1	0	0	€ 374.452,76	€ 24.831,39	€ 399.284,15

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2023 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	473.032,95 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	368.913,94 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	367.505,35 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	0,00 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	329.793,57 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	1.889,98 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	35.821,80 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	1.408,59 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	1.408,59 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	104.118,93 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	104.118,93 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	96.868,59 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	7.250,34 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	0,00 €
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	0,00 €
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	0,00 €
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	0,00 €
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	0,00 €
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE	473.032,95 €

	ANNO			
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	2025			
	ANNO	VALORE	FASCIA	
Popolazione al 31 dicembre	2024	1.664	b	
	ANNI	VALORE		
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2023	473.032,95 €	(l)	
	2021	€ 1.964.792,76		
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2022	€ 2.254.018,51		
	2023	€ 2.425.322,61		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.214.711,29 €		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	€ 36.534,06		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.178.177,23 €		
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		21,72%	
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		28,60%	
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		32,60%	
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1))	(c)	149.925,74 €		
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 1	(h)	149.925,74 €		
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	622.958,69 €	(i)	

Tab. 1

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12 ▼			
2023	1.677		
VALORE SOGLIA		28,60%	b