



COMUNE DI NANTO Provincia di Vicenza

PIAO – SEZIONE 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027

Si premette che:

- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione. In ossequio all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:
 - può coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
 - deve indicare nel PIAO – Sezione 3.3 PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs.165/2001, 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.

Con delibera di Consiglio comunale n. 7 del 30/04/2024 è stato approvato il rendiconto 2023, sulla base del quale vengono determinate la capacità assunzionali dell'Ente.

In questa sede vengono determinate sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile.

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27	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
---	---



COMUNE DI NANTO

Provincia di Vicenza

dicembre 2006, n. 296	<p>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:</p> <p>a) lettera abrogata;</p> <p>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 organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>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.</p>
-----------------------	---

A2. Situazione dell'ente

L'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti. Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557- *quater*, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a **€ 473.948,26**.

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 460.509,06	€ 480.669,08	€ 480.666,66	€ 473.948,26

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), il cui testo definitivo viene di seguito riportato, prevede: "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*



COMUNE DI NANTO

Provincia di Vicenza

servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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. (...omissis...)"

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, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ha individuato 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 ha individuato 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.

Le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti.

B2. Verifica situazione dell'Ente a seguito approvazione rendiconto 2023

Si procede alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal D.M. 17 marzo 2020 sulla base della peculiare situazione dell'Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la 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.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il



COMUNE DI NANTO

Provincia di Vicenza

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.

Dal prospetto di calcolo delle capacità assunzionali del Comune di Nanto per il 2025 (fino all'approvazione del rendiconto 2024), predisposto ai sensi del citato decreto del 17.03.2020 si evince che il rapporto tra la spesa di personale 2023 e il valore medio delle entrate correnti triennio (2021/2022/2023), al netto del fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità assestato nel bilancio 2023, è pari al **22,06% tabella A**) mentre sulla base della Tabella 1 dell'art. 4 D.M. 17 marzo 2010, il valore soglia di massima spesa del personale, per il Comune di Nanto facente parte della fascia demografica d) da 3000 a 4999 abitanti, corrisponde al 27,20%, pertanto si rileva che il Comune di Nanto risulta "virtuoso";

Il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2023	€ 493.764,21	
		= 22,06%
Media entrate netto FCDE	€ 2.237.793,88	

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DIPERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- comuni con meno di 1.000 abitanti
- comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d), avendo n. 3066 abitanti al 31/12/2024.

Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n.

34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 (**per il 2025 non è più in vigore**);
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.



COMUNE DI NANTO

Provincia di Vicenza

Considerato che il periodo transitorio è scaduto al 31/12/2024, viene meno l'applicazione della Tabella 2 e pertanto le capacità assunzionali si determinano solo con riferimento alle tabelle 1 e 3.

In presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ciascun Comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Le stime dei costi del personale per gli anni 2025 e 2026 sono fatte considerando per intero il costo del Segretario comunale, mentre per il 2027 si prevede la stipula di una convenzione con altro ente per 18 ore (Nanto capofila).

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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 del D.M., non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del D.M., non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M., i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera d) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **22,06%** si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza. Come già detto dal 2025 non si applica più il valore calmierato di cui alla tabella 2 del D.M.. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

B3. Il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti,



COMUNE DI NANTO

Provincia di Vicenza

tenutoconto anche di quanto previsto dal D.M. del 21/10/2020 in materia di convenzioni del Segretario comunale, è il seguente:

APPLICAZIONE TAB. 1		PTFP 25/26/27
Numeratore	Spese di personale 2023	493.764,21
Denominatore	Media entr. netto FCDE	2.237.793,88
Percentuale tab. 1		27,20%
Valore massimo teorico		114.915,72
Totale tab. 1		608.679,93

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

- la spesa massima di personale per il 2025 è pari ad € 608.679,93 con uno spazio aggiuntivo teorico rispetto alle spese **dell'ultimo rendiconto approvato (2023)**, per assumere a tempo indeterminato pari ad € 114.915,72;
- con le assunzioni previste nel 2025, viene rispettato il limite massimo di spesa pari ad € 608.679,93 in quanto la spesa di personale prevista per il 2025 è pari ad € 567.840,00.
- Nel lungo periodo, salvo un presunto sfioramento temporaneo con il consuntivo 2026 (per eventuale affiancamento di personale che cesserà dal servizio per pensionamento), si prevede comunque il rientro nei parametri della tabella 1 dal rendiconto 2027.

Il Comune di Nanto non ha resti assunzionali relativi agli anni precedenti.

C) Lavoro flessibile

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone *"4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";*

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, L. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";*

L'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, prevede il rispetto del tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in*



COMUNE DI NANTO

Provincia di Vicenza

cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;

Pertanto le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006.

Il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs.75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale enel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

I contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

La seguente tabella riassume le spese per lavoro flessibile autorizzate e autorizzabili:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 € 34.206,50	
Spesa autorizzata lavoro flessibile: Anno 2025	
Tipologia lavoro flessibile	Costo complessivo (oneri compresi)
Incarico scavalco di eccedenza – Area tecnica	9.000,00
Interinale per 20 ore settimanali (ex C1) – Area tecnica	13.000,00
CFL – Contratto formazione e lavoro Area Funzionari – per Area Finanziaria	11.500,00
Totale	33.500,00

Si rileva comunque la necessità di autorizzare per il triennio 2025/2027 tutte le assunzioni a tempo determinato/lavoro flessibile che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i.(€ 34.206,50) e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, previa approvazione delle necessarie variazioni di bilancio.

L'amministrazione essendo risultata aggiudicataria del contributo, di € 40.000,00 annui, destinato a sostenere gli oneri stipendiali per gli incarichi ai Segretari comunali, ex art. 1, comma 828, della legge 197 del 29/12/2022, ha nominato il Segretario Comunale. La spesa relativa, che rientra nel calcolo delle capacità assunzionali. Il contributo è previsto fino al 2026.



COMUNE DI NANTO

Provincia di Vicenza

Qualora comunque non venisse erogato il contributo per il Segretario comunale, con le attuali previsioni, l'ente rispetterà il limite della Tabella 1 per il 2025, mentre per il 2026 viene confermato il superamento temporaneo del limite con rientro comunque nel 2027.

Dal 2027 è prevista una convenzione di Segreteria per 18 ore, con Nanto capofila.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025 e del bilancio pluriennale;

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs.75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute risulta che nell'ente non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017.

Si dà atto della verifica effettuata da parte di tutti i Responsabili di servizio, depositata in atti, al fine della rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero e eccedenze di personale a seguito della quale non sono state rilevate, presso il Comune di Nanto, situazioni di soprannumero e eccedenze di personale.

Si conferma pertanto l'inesistenza di eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.Lgs. 165/2001, considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Relativamente alle verifiche propedeutiche alle assunzioni previste nel presente piano si rileva che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2023 e prevede il rispetto anche nel 2024.
- nel PIAO 2025-2027, Sezione 2.2, risulta allegato il Piano della performance, integrato con gli obiettivi per favorire la pari opportunità e l'equilibrio di genere (ex Piano azioni positive).
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 e del rendiconto 2023 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;
- 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;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 13 del 27/02/2024, l'amministrazione ha disposto, in quanto ente con popolazione inferiore a 5000 abitanti, di non tenere la contabilità economico-patrimoniale, secondo quanto previsto dall'art. 232, comma 2, del D.Lgs. 267/2000 e dal D.M. 10 novembre 2020, confermando quanto già deciso a partire dal rendiconto della gestione 2020 e quindi anche per il rendiconto 2023; di avvalersi inoltre e consequenzialmente della scelta, già effettuata con deliberazioni del C.C. n. 9 del 16/05/2019, della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL, come modificato attraverso il comma 831 dell'art. 1 della Legge n. 145/2018, di non predisporre il bilancio consolidato dell'ente;

L'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 stabilisce gli "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*". Si ritiene che il PIAO – Sezione 3.3 PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione dello



COMUNE DI NANTO

Provincia di Vicenza

stesso a SICO può rappresentarlo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

Inoltre l'art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, al comma 5 dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di trasmettere, entro 30 giorni dall'approvazione, il piano triennale dei fabbisogni e gli eventuali aggiornamenti al Dipartimento della Funzione Pubblica, pena il divieto di procedere all'assunzione di personale;

La dotazione organica/fabbisogno di personale del Comune di Nanto, risulta evidenziata nell'apposita sotto sezione del PIAO 2025-2027.

Il sempre maggiore numero di compiti e la molteplice varietà di attribuzioni di funzioni amministrative ai Comuni (sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza nonché la titolarità di funzioni amministrative, proprie o conferite) chiedono una struttura organizzativa dell'ente locale territoriale realmente in grado di rispondere prontamente alle istanze della cittadinanza e degli adempimenti normativi.

Il numero di abitanti al 31-12-2024 è pari a 3.066 e il numero dei dipendenti al 31-12-2024 con contratto a tempo indeterminato (comprendendo l'agente di polizia locale attualmente assegnato al servizio associato di Polizia Locale col Comune di Longare capofila) è pari a 10 (dieci) di cui tuttavia n. 2 (due) ad orario ridotto.

L'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, prevede che *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento 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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*.

Il contenuto del presente provvedimento richiede l'informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 4 del CCNL 16/11/2022.

Considerata l'attuale situazione del personale, le capacità assunzionali, quanto indicato nel DUP, per il triennio 2025/2027 e che la selezione per un posto di Tecnico Area dei Funzionari ed E.Q., ha visto rinunciatari tutti i concorrenti risultati idonei (tre), risulta necessario prevedere quanto segue:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

anno 2025:

1. assunzione con contratto di formazione e lavoro (CFL) a tempo determinato e tempo pieno 36/36 di n. 1 Funzionario contabile/ragioniere, Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, tramite concorso o utilizzo graduatoria di altro ente, previo espletamento della mobilità volontaria, se prevista obbligatoriamente, in previsione di **cessazione** per pensionamento di un dipendente nel 2026. In alternativa l'Ente si riserva, compatibilmente con i vincoli normativi, di procedere all'assunzione della medesima figura con assunzione a tempo pieno e indeterminato, tramite mobilità, concorso o scorrimento graduatoria di altro ente. L'assunzione si prevede dal mese di settembre.
2. assunzione a tempo indeterminato tempo pieno 36/36 di n. 1 Funzionario Tecnico, Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, tramite concorso o utilizzo graduatoria di altro ente, previo espletamento della mobilità volontaria, se prevista obbligatoriamente. In alternativa l'Ente si riserva, compatibilmente con i vincoli normativi, di procedere all'assunzione della medesima figura con assunzione a tempo pieno con contratto di formazione e lavoro (CFL),



COMUNE DI NANTO Provincia di Vicenza

tramite concorso o scorrimento graduatoria di altro ente, in previsione di una eventuale fusione con il Comune di Castegnaro.

anno 2026:

1. Assunzione di un operatore esperto (Area degli operatori esperti) a tempo pieno e indeterminato, in previsione di cessazione per pensionamento di un dipendente, tramite mobilità, concorso o scorrimento graduatoria di altro ente.
2. eventuale completamento di quanto previsto nel 2025.

anno 2027:

1. nessuna assunzione, salvo eventualmente completare quanto previsto nel 2026.

Compatibilmente con le proprie capacità assunzionali e disponibilità di bilancio, l'Amministrazione intende comunque assumere una figura nell'Area Operatori esperti (ex cat. B) anche prima del 2026 (anno di cessazione per pensionamento di un dipendente).

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Inoltre l'Amministrazione attiverà per il triennio 2025-2027:

- comandi o convenzioni, collaborazioni, utilizzi congiunti e forme di lavoro flessibile (ad esempio: assunzioni a tempo determinato, contratto a termine, tirocini, stage, collaborazioni occasionali, interinali ecc.) a tempo pieno o parziale, che si renderanno necessarie e/o opportune, nei limiti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28, del d.l. 31-05-2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i., dall'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., nonché dalla legislazione al tempo vigente
- attribuzioni temporanee di mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore (ex art. 52 del d.lgs. n. 165/2001) e tutti gli incrementi di orario di lavoro, nei limiti dell'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27-12-2006, n. 296 e s.m.i., fatte salve successive diverse disposizioni legislative, che si renderanno necessari e/o opportuni."

Allo stato attuale il limite previsto per le assunzioni a tempo determinato/lavoro flessibile è, per il Comune di Nanto, pari al 100% della spesa sostenuta per i medesimi fini nel 2009 (€ 34.206,50). Per il triennio 2025-2027 si intendono autorizzate le assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, nel rispetto dei limiti di spesa legislativamente fissati e secondo procedure e tipologie contrattuali normativamente ammesse per gli enti locali.

In particolare per il 2025, si prevede l'utilizzo di un contratto interinale a 20 ore settimanali per affiancare l'Area Tecnica con un Istruttore Tecnico, nelle more dell'espletamento del concorso di cui al punto 2. anno 2025, essendo risultati tutti rinunciatari i candidati risultati idonei nella graduatoria del concorso espletato nel 2024, per una figura a tempo pieno e indeterminato Area dei Funzionari ed E.Q.. Il costo complessivamente previsto per 6 mesi è di € 13.000,00, oltre che incarichi sopra riportati, con scavalco d'ecedenza, per le medesime motivazioni per € 9.000,00.

E' inoltre prevista l'assunzione con contratto formazione e lavoro di un Funzionario Amministrativo contabile, a tempo pieno, con decorrenza 01/09/2025 in previsione della cessazione per pensionamento della responsabile area Finanziaria, con un costo previsto di € 11.500,00.

Quanto sopra – ed in argomento – andrà puntualmente coordinato con i piani e gli strumenti di programmazione annuali e pluriennali (anche contabili). Si darà materiale corso alle assunzioni, all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile, agli incrementi temporanei d'orario ed alle coperture in argomento in presenza dei necessari presupposti di legge e compatibilmente con le previsioni di



COMUNE DI NANTO

Provincia di Vicenza

bilancio e le disponibilità finanziarie nonché i vincoli e le limitazioni imposte da disposizioni legislative in materia, anche in tema di contenimento o riduzione della spesa del personale.



COMUNE DI NANTO

Provincia di Vicenza

TABELLA A)

SEZIONE 1 - SPESE DI PERSONALE							
Codici bilancio	2023 (cons. approvato)	2024	2025	2026	2027		
-U.1.01.00.00.000	493.764,21	535.132,00	554.840,00	586.940,00	512.140,00		
-U1.03.02.12.001;			13.000,00				
-U1.03.02.12.002;							
-U1.03.02.12.003;							
-U1.03.02.12.999.							
TOTALE	493.764,21	535.132,00	567.840,00	586.940,00	512.140,00		

SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2021	2022	2023	2024 (asestato)	2025	2026	2027
Titolo 1	1.425.742,12	1.435.492,42	1.465.120,05	1.449.074,69	1.421.994,00	1.434.475,00	1.429.854,00
Titolo 2	178.070,35	277.137,57	242.320,00	327.690,48	286.341,00	286.600,00	246.600,00
Titolo 3	678.322,05	514.341,71	686.219,36	370.043,70	372.045,00	383.045,00	375.445,00
TOTALE ENTRATE	2.282.134,52	2.226.971,70	2.393.659,41	2.146.808,87	2.080.380,00	2.104.120,00	2.051.899,00
FCDE (asestato) 2021	68.169,00						
FCDE (asestato) 2022	54.842,00	54.842,00					
FCDE (asestato) 2023	63.128,00	63.128,00	63.128,00				
FCDE (asestato) 2024		59.392,00	59.392,00	59.392,00			
FCDE (asestato) 2025			57.853,00	57.853,00	57.853,00		
FCDE (asestato) 2026				62.936,00	62.936,00	62.936,00	
FCDE (asestato) 2026					63.297,00	63.297,00	63.297,00

SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI							
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026	PTFP 28/29/30 rendiconto 2027
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO)	493.764,21	493.764,21	535.132,00	535.132,00	567.840,00	586.940,00	512.140,00
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	2.237.793,88	2.237.793,88	2.196.421,33	2.196.421,33	2.149.096,43	2.047.500,29	2.015.502,67
Percentuale	22,06%	22,06%	24,36%	24,36%	26,42%	28,67%	25,41%

SEZIONE 4 - NUMERO ABITANTI							
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
N. abitanti al 31.12.	3.082	3.091	3.093	3.080	3.080	3.080	3.080

SEZIONE 5 - (EVENTUALI) RESTI TURN-OVER 5 ANNI ANTECEDENTI 2020		-					
---	--	---	--	--	--	--	--

SEZIONE 6 - SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2018		394.937,30	valore di riferimento FISSO per applicazione Tabella 2 Dm 17 marzo 2020				
--	--	------------	---	--	--	--	--

SEZIONE 7 - PERCENTUALI DI RIFERIMENTO DELL'ENTE - INSERIRE LE PROPRIE % DI RIFERIMENTO							
	2024	2025	2026	2027			
Valore soglia Tabella 1	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%			
Valore soglia Tabella 3	31,20%	31,20%	31,20%	31,20%			
Percentuale Tabella 2	28,00%	-	-	-			

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1
N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026	PTFP 28/29/30 rendiconto 2027
Numeratore (costo del personale)	493.764,21	493.764,21	535.132,00	567.840,00	586.940,00	512.140,00
Denominatore (media entrate)	2.237.793,88	2.237.793,88	2.196.421,33	2.149.096,43	2.047.500,29	2.015.502,67
Percentuale Tabella 1	0,272	0,272	0,272	0,272	0,272	0,272
Valore massimo teorico	114.915,72	114.915,72	62.294,60	16.714,23	30.019,92	36.076,73
TOTALE TABELLA 1	608.679,93	608.679,93	597.426,60	584.554,23	556.920,08	548.216,73



COMUNE DI NANTO

Provincia di Vicenza

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2025/2027 – SITUAZIONE ALLA DATA DEL 01/01/2025

PROFILO	AR EA	DIPENDENTI IN SERVIZIO			CESSAZIONI PREVISTE 2025/2027		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE		
		T. Pieno	P. Time	di cui Orario ridotto	T. Pieno	P. Time	2025		2026		2027		T. Pieno	P. Time	di cui Orario ridotto
							T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time			
ISTRUTTORE DIRETTIVO	F. e E.Q.	4			1								3		
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	I	1											1		
ISTRUTTORE TECNICO	I												0		
AGENTE POLIZIA LOCALE	I	1											1		
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	O.E.	2		1 a 30/36									2		1 a 30/36
OPERATORE DOMICILIARE	O.E.	1		1 a 26/36									1		1 a 26/36
OPERAIO PROFESSIONALE	O.E.	1			1								0		
ISTRUTTORE DIRETTIVO/ Sostituzione	F. e E.Q.							1					1		
OPERAIO PROFESSIONALE Sostituzione	O.E.							1					1		
ISTRUTTORE TECNICO: sostituzione Istruttore Tecnico cessato nel 2024	F. e E.Q.						1						1		
TOTALI		10	0	2	2	0	1	0	2	0	0	0	11		2