

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

VISTE:

- la deliberazione di Consiglio comunale n. 59 del 27.12.2024 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2025-2027 e la Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione (DUP 2025-2027) e della Nota integrativa;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 1 dell'08.01.2025 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2025-2027: assegnazione risorse finanziarie;

CONSIDERATO che c'è l'esigenza di adottare il Piano Triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 così come parte costituente del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO 2025-2027);

RICHIAMATO l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale 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 del successivo 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;

CONSIDERATO che il piano triennale del fabbisogno del personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente;

VISTO il Decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con il quale sono state definite le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" previste dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;

RILEVATO che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalle Linee guida di cui al Decreto del 08/05/2018, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non come un "contenitore rigido" contenente un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile per ciascun ente, che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, rimane quello del tetto massimo di spesa, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, dalla Legge 296/2006, ossia alla spesa media triennio 2011-2013;

RILEVATO che la dotazione organica dell'ente intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L.n. 296/2006 e s.m.i., è pari ad € 1.490.293,11;

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'01.01.2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

PRESO ATTO inoltre che "I primi tre commi del citato art. 33, prevedono che:
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;

DATO ATTO che:

- la condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, in primis, dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spese di personale;
- effettuata la ricognizione del personale, assegnato ai diversi settori ed in relazione alle esigenze funzionali di ogni singolo settore non emergono situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità come da dichiarazioni prot. n. 1340 del 24.01.2025;

VISTO l'art.33, comma 2, del decreto legge n.34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n.58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: *"I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione,....,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".*

PRESO ATTO che, in sede di approvazione della legge di bilancio 2025 è stata soppressa la disposizione che reintroduceva il limite al turn over del 75% a carico di regioni, province ed enti locali con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato. Pertanto trova piena applicazione la capacità assunzionale prevista dall'art. 33 del DL 34/2019;

VISTA la verifica effettuata dal responsabile del Settore Finanziario, allegata al presente atto **all. a)**, che riepiloga i dati finanziari necessari ai fini del calcolo del Comune di Trissino;

DATO ATTO, viste le risultanze riportate nel succitato allegato a), che il Comune di Trissino, effettuato il calcolo 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:

- ha un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE (fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al 21,12%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- il comune si colloca, pertanto, nella prima fascia (enti virtuosi) definita dai valori soglia fissati per fascia demografica come individuati nella tabella 1 del comma 1 dell'art.4 e dalla tabella 3 dell'art.6 del succitato D.M;

PRESO ATTO, come certificato nell'attestazione rilasciata dal Responsabile del Settore Finanziario, 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 2011/2013: € 1.490.293,11;
- spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: € 1.403.204,00

CONSIDERATO che rientra nei programmi dell'Ente procedere alla determinazione dell'attuale fabbisogno di personale prendendo a base i principi:

- pianificazione e programmazione delle risorse umane in funzione alle politiche e agli obiettivi strategici perseguiti dell'Amministrazione;
- rideterminazione a cadenza triennale della medesima finalizzata alla riduzione del divario esistente tra dotazione organica e personale in servizio;
- invarianza, se non in diminuzione, della spesa teorica;
- accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni e degli uffici e dei servizi;
- razionalizzazione del costo del lavoro pubblico;
- realizzazione del migliore utilizzo delle risorse umane con particolare attenzione agli effetti;

RITENUTO di stabilire che, nel caso si verificano cessazioni impreviste di personale già inserito in dotazione organica, sia possibile effettuare la mera sostituzione del posto di pari categoria senza approvare una modifica del presente Piano in quanto la spesa relativa è già stata conteggiata nel pieno rispetto della soglia limite per la spesa di personale anno 2025;

DATO ATTO relativamente all'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile, che il limite di spesa per assunzioni per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale degli uffici, è pari ad € **54.821,79** (tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009), nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (in primis, dell'art.9, comma 28, D.L.n.78/2010, nonché dell'art.36 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.);

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 i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i.;

VISTO in proposito il parere redatto dal Revisore unico dei Conti (**ALL.b**) rilasciato in data 17.03.2025 e acquisito al protocollo dell'Ente n. 4633;

PRESO ATTO che il Piano triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria agli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027;

DATO ATTO che l'Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

1. ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconto, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
2. l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del D.L. 26.04.2014, n. 66 convertito nella legge 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L.

- 28/01/2009, n. 2;
3. l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18.08/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
 4. è in regola con l'adozione dei Piani della Performance (art. 10 D.Lgs. 150/2009 e art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. 267/2000);

CON il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027

SI PREVEDE

1. Di dare atto che permane anche nel 2025 l'assenza di dipendenti e/o dirigenti in soprannumero e/o eccedenza, ai sensi dell'art. 33 e ss.mm.ii. del D.Lgs. 165/2001 e che, pertanto l'Ente non deve avviare le procedure previste dallo stesso articolo;
2. Di dare atto delle capacità assunzionali ai sensi dell'art. 33, comma 4 del D.L. 34/2019 e D.M.17 marzo 2020, come risultanti dall'allegato a) al presente Piano, di cui forma parte integrante e sostanziale;
3. Di approvare, secondo le premesse, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O. 2025-2027) nei seguenti termini:

ANNO 2025

Nessuna assunzione a tempo indeterminato

ANNO 2026 (sostituzione di personale in quiescenza)

- n. 1 operaio (Area degli Operatori esperti) mediante concorso pubblico da espletare o mediante scorrimento di graduatoria da altri enti;
- n. 1 Agente di Polizia Locale (Area degli istruttori) mediante concorso pubblico da espletare o mediante scorrimento di graduatoria da altri enti;

ANNO 2027

Nessuna assunzione a tempo indeterminato

SI PRENDE ATTO

- Delle attestazioni del responsabile del servizio finanziario sulla sostenibilità finanziaria, sulla capacità assunzionali, sul rispetto del limite della media 2011- 2013 della spesa del personale nonché del limite massimo stabilito dalle regole previste dal D.M. 17.03.2020;
- che la programmazione proposta è effettuata nel rispetto della normativa vigente;
- Di precisare che il Segretario comunale è autorizzato a meglio definire, se necessario, i requisiti e le modalità di reclutamento di cui al precedente punto con successivo provvedimento;
- Di stabilire che, nel caso si verificano cessazioni impreviste di personale già inserito in dotazione organica, sia possibile effettuare la mera sostituzione del posto di pari categoria senza approvare una modifica del presente Piano in quanto la spesa relativa è già stata

- conteggiata nel pieno rispetto della soglia limite per la spesa di personale anno 2025;
- Che per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato:
 - ✓ E' attualmente in servizio nr. 1 istruttore amministrativo (Area degli Istruttori) part-time 18/36 ore settimanali (ufficio staff del Sindaco), ex cat. "C", appartenente all'area degli Istruttori fino alla scadenza del mandato dell'attuale Sindaco;
 - ✓ E' attualmente in servizio n. 1 istruttore amministrativo (Area degli Istruttori) a tempo pieno per sostituzione maternità fino al 26.08.2025 con possibile proroga nel rispetto del limite di spesa previsto per il tempo determinato.
 - Che questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 6/1999 e che, pertanto nel piano occupazionale 2025-2027 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
 - Che questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente.