

COMUNE DI BORCA DI CADORE

(Provincia di Belluno)

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO

DEL PERSONALE

(Triennio 2025-2027)

Allegato n. 6 al PIAO 2025-2027

L'Allegato 4/1 al D. Lgs. n. 188/2011 rubricato "PRINCIPIO CONTABILE APPLICATO CONCERNENTE LA PROGRAMMAZIONE DI BILANCIO" dispone nella sua versione aggiornata con D. M. 25 luglio 2023 che *"La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113"*.

In buona sostanza nel Documento Unico di Programmazione devono essere già contenute le scelte sulla macro-organizzazione dell'ente e le poste di bilancio necessarie per attuarle, conformemente ai vincoli normativi vigenti. Una volta individuate le risorse finanziarie disponibili e il rispetto dei vincoli normativi, il PIAO deve intervenire fornendo il dettaglio delle figure professionali necessarie a soddisfare il fabbisogno di personale approvato nel DUP.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

a) Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

AREA	
Segreteria	Segretario comunale in convenzione con il Comune di Valle di Cadore
Amministrativa e Finanziaria	n. 2 Ufficio Ragioneria (tempo indeterminato e pieno) n. 1 Ufficio Tributi e Segreteria (tempo indeterminato e pieno) n. 1 Demografici (tempo indeterminato e pieno)
Tecnica	n. 1 Istruttore Tecnico (EQ) (tempo indeterminato e pieno)

	n. 1 Istruttore Tecnico (tempo indeterminato e pieno) n. 2 Operatori Esperti (tempo indeterminato e pieno) n. 1 Operatore (tempo indeterminato e pieno)
Polizia Locale	n. 1 Istruttore di Polizia Locale (tempo indeterminato e part-time)
Dotazione organica al completo	10

b) Determinazione degli spazi assunzionali e verifica rispetto limiti

Le risorse finanziarie e il rispetto dei limiti sono stati direttamente previsti all'interno del DUPS in funzione di programmazione.

Il legislatore, con norme generali o con interventi annuali ha introdotto in momenti diversi taluni vincoli che vanno a delimitare la possibilità di manovra nella pianificazione della dotazione di risorse umane. Con riferimento ai vincoli attualmente vigenti in materia di assunzioni e ai limiti di spesa per il personale, si richiamano le seguenti disposizioni legislative: art.1 comma 562, Legge 27.12.2006 n.296 e art. 7 del DPCM del 17/03/2020.

Il Comune di Borca di Cadore, come risultante dalla tabella sotto riportata, rispetta entrambi i limiti e pertanto sono attuate le previsioni di cui all'art.1, comma 562, della Legge n. 296 del 2006 e all'art.7 del DPCM del 17/03/2020.

VERIFICA RISPETTO LIMITI DI SPESA ART. 1, COMMA 562, DELLA L.296/2006 E ART.7 DEL D.P.C.M. 17.03.2020	
ANNO 2025	
Retribuzione tabellare della nuova dotazione organica (inclusa 13 [^])	€ 222.230,49
Indennità di comparto a carico del bilancio	€ 439,08
Personale in comando in entrata	€ 0,00
Personale in convenzione in entrata	€ 0,00
Assunzioni a tempo determinato (limite massimo)	€ 15.583,00
Segretario comunale (rimborso convenzione)	€ 20.882,84
Rimborso spesa vigili anno 2023 presunta	€ 0,00
Fondo rinnovi contrattuali	€ 8.665,30
Altre tipologie di lavoro flessibile	€ 0,00
Fondo del trattamento accessorio (Fondo presunto anno 2024 nel rispetto del limite del Fondo 2016) con quota trasferita a UMVB	€ 38.391,94
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	€ 7.550,00
Fondo del lavoro straordinario (detratto dal Fondo salario accessorio)	€ 0,00
IVC E PEREQUATIVO	€ 3.573,77
Altre spese di personale (buoni pasto,Ria, ...)	€ 12.000,00
Oneri previdenziali	€ 78.417,49
Irap (operato per dotazione organica 10 unità) con vigile	€ 24.892,30
Totale importo lordo delle spese di personale a regime su base annua	€ 432.626,20
A detrarre - Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 556 della legge 296/2006	€ 10.409,79
A detrarre - Assunzioni effettuate con DPCM	€ 126.206,36
B - TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON 2008	€ 296.010,05
A -Limite di spesa art. 1, comma 562, della L. 296/2006 - Anno 2008	€ 365.363,34
Rispetto Limite A - B > 0	€ 69.353,29
A detrarre - Art. 2 - Decreto 17/03/2020 -Irap	€ 24.892,30
D - Totale importo netto Irap delle spese di personale a regime su base annua	€ 407.733,90
C - Limite di spesa art. 33, comma 4, D.L. 34/2019 - DPCM 17/03/2020	€ 429.472,50
Rispetto Limite C - D > 0	€ 21.738,60

Come evidenziato, è stato rispettato il vincolo della spesa di personale potenziale massima annua pari a € 365.363,34 (spesa di personale 2008) e i limiti di spesa dettati dal DPCM del 17/03/2020 (“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”) pari a € 429.472,50.

Il nuovo prospetto dimostrativo delle spese di personale e delle capacità assunzionali è stato predisposto dall’ufficio ragioneria, con i dati aggiornati a seguito dell’approvazione del rendiconto 2023 e dello schema di bilancio di previsione 2025-2027.

Sulla base del sopra citato DPCM, il Comune di Borca di Cadore ha un’incidenza, aggiornata al rendiconto 2023, della spesa personale sulle entrate correnti del 21,44%, rispetto ad un valore soglia del 29,50% e, pertanto, l’incidenza della spesa del personale risulta inferiore al valore soglia previsto dal DPCM per la fascia demografica di riferimento del 29,50%.

Ai sensi dell’art. 4 comma 2 del citato DPCM del 17.03.2020 *“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, (...) 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”*, pertanto dall’anno 2025 l’Ente può incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato sino al valore soglia del 29,50% delle entrate correnti.

c) Rispetto del limite di lavoro flessibile

Il valore della spesa per lavoro flessibile per il comune di Borca di Cadore fissata nella media del triennio 2007-2009 è di € 15.583,00 pertanto il limite previsto per il lavoro flessibile programmabile per l’anno 2025 è di € 15.583,00.

Sul punto è utile richiamare il principio di diritto enunciato dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie con deliberazione n. 15/2018 Enti locali secondo cui: *“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 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”*.

Sul punto è utile richiamare la Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti – Se-

zione Autonomie - *“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 della Legge 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”*.

In ogni caso, per il triennio 2025/2027, si ricorrerà alle eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ovviamente nel rispetto dei limiti di legge e delle risorse finanziarie disponibili.

d) Verifica dell’assenza di eccedenze di personale ai sensi dell’art. 33, comma 2 del d. Lgs. 165/2001

La ricognizione effettuata in merito ad eventuali eccedenze di personale ha dato esito negativo, come da dichiarazioni rese dai responsabili di area con note del 05/02/2025 acquisite ai Prot. n. 686 e 690.

e) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assunzione

- 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 (BDAP) entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione, ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del D.L 113/2016, convertito in Legge 160/2016;
- l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del d. Lgs. 18/08/2000, n. 267;
- l’ente ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, let. C), del D.L 26/04/2017, n. 66, convertito in legge 23/6/2014, n. 89.

f) Andamento delle cessazioni

CESSATI		
Anno cessazione	Categoria Professionale	Motivo cessazione
2022	Operatore Esperto	Pensionamento
2023	Nessuna cessazione	
2024	Istruttore Amministrativo contabile	Dimissioni
2025	Istruttore Tecnico	Dimissioni

Totale cessati		3
-----------------------	--	----------

g) Programmazione del fabbisogno del personale 2025/2027

Il Comune di Borca di Cadore prevede per l'anno 2025 di assumere un Istruttore Tecnico – Area Istruttori - da assegnare all'area tecnica come copertura del posto resosi vacante, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge.

f) Strategia di copertura del fabbisogno

Per effetto di quanto evidenziato nella sezione precedente, si approva il seguente piano occupazionale per il triennio 2025/2027.

Anno 2025:

- assunzione di n. 1 dipendente da inquadrare nell'Area degli Istruttori profilo tecnico. La copertura del posto dovrà effettuarsi a mezzo di scorrimento di graduatoria vigente ovvero mediante concorso pubblico, previa effettuazione della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 e della mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs 165/2001.

Si precisa che la copertura degli ulteriori posti che si rendessero vacanti verrà effettuata con modalità che saranno individuate con successivi atti una volta verificate le possibilità assunzionali nel frattempo maturate e comunque nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente. Per il mero turnover a parità di area e profilo di inquadramento, la Giunta è autorizzata a procedere senza necessità di modificare preventivamente la presente programmazione.

Anno 2026:

Nessuna assunzione prevista

Anno 2027:

Nessuna assunzione prevista

Certificazioni del Revisore dei Conti

Sulla programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 viene acquisito il parere del Revisore dei Conti in merito all'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.