



# **Comune di SAN GIUSTINO**

## **Provincia di Perugia**

### **Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

Sottosezione “Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)” del PIAO 2025/2027 approvato con delibera di giunta n. 27 in data 20/03/2025

Il PIAO 2025/2027 è stato pubblicato nel sito del Comune di San Giustino alla sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “PIAO” ed è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.sangiustino.pg.it/EG0/EGSCHTST52.HBL?en=eg841&MESSA=PUBBLICA&SRL=132>

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

**3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:**

TOTALE: n. 46 unità di personale

*di cui:*

n. 46 a tempo indeterminato e pieno

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO**

n. 15 area Funzionari ed Elevata Qualificazione

*così articolate:*

<b>Profilo professionale</b>	
Funzionario tecnico	1
Funzionario amministrativo contabile	5
Istruttore direttivo amministrativo	1
Istruttore direttivo amministrativo contabile	1
Istruttore direttivo tecnico	2
Istruttore direttivo di vigilanza	2
Istruttore direttivo esperto in digitalizzazione del procedimento amministrativo	1
Funzionario socio assistenziale	1
Assistente sociale	1

n. 21 area Istruttori

*così articolate:*

<b>Profilo professionale</b>	

Istruttore amministrativo	5
Istruttore amministrativo contabile	1
Istruttore informatico	1
Istruttore tecnico geometra	4
Educatrice infanzia	6
Maresciallo polizia municipale	1
Appuntato polizia municipale	1
Agente scelto polizia municipale	2

n. 10 area Operatori Esperti  
così articolate:

<b>Profilo professionale</b>	
Coadiutore terminalista	2
Collaboratore terminalista	1
Operaio altamente specializzato giardiniere	1
Operaio altamente specializzato addetto impianti	1
Operaio altamente specializzato cantoneria viabilità	1
Operaio altamente specializzato idraulico	1
Esecutore amministrativo	2
Operaio specializzato	1

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

**a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

**a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,28%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 225.976,12, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 2.242.000,92;

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 euro 2.016.024,80 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. euro 225.976,12 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE euro 2.242.000,92 $\geq$ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 euro 2.095.783,47
--

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296: anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.702.358,77
---

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 1.579.770,58
--

### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è

compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, rideterminato con deliberazione di G.C. n. n. 79 del 05/09/2024, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 66.397,92
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 18.741,60
---

#### **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001, nella conferenza dei responsabili di settore tenutasi il 14/01/2025 (prot. n. 782/2025) i singoli responsabili hanno evidenziato che non ci sono situazioni soprannumerarie o di eccedenza del personale all'interno del settore di competenza, e conseguentemente con atto di G.C. n. 4 del 16/01/2025 si è dato atto che, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 16 della L. n. 183/2011, nell'anno 2025, nell'ambito della ricognizione annuale di cui all'art. 6, comma 1, del D.lgs. 165/2001, non si rilevano situazioni né di eccedenza in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, né di soprannumero di personale rispetto alla dotazione organica vigente e che pertanto il Comune di San Giustino non deve avviare, nel corso del presente anno, procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

#### **a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato 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, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di San Giustino non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026:

- Funzionario tecnico – Funzionari E.Q.

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Preso atto che risulta ancora in corso di espletamento una procedura di selezione stabilita nel piano del fabbisogno del personale 2024/2026, relativa ad una unità, tempo pieno ed indeterminato, area Istruttori, profilo professionale Istruttore amministrativo-contabile.

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- Si evidenzia la necessità di implementazione di personale nel settore tecnico, sia in vista della cessazione di una unità area Istruttori avvenuta nell'anno 2024, sia in vista di una prossima cessazione per collocamento a riposo di una unità area Funzionari E.Q. Si ritiene conseguentemente necessario, procedere all'assunzione di due unità di personale, appartenente all'Area dei Funzionari ed E.Q., da aggiungere alla dotazione organica Servizio LL.PP. ed Urbanistica-Edilizia.
- I Servizi Cultura e Turismo, incardinati nell'Ufficio di Massima Dimensione n. 3, necessitano di implementazione di personale, in seguito alla cessazione di una unità dell'Area degli Operatori Esperti. Si ritiene conseguentemente, al fine di garantire continuità ed autonomia di coordinamento a tale Servizio, di procedere alla sostituzione dell'unità di personale cessata assegnando n. 1 unità aggiuntiva, appartenente all'Area degli Istruttori.

- Il Servizio Sociale/Sport dell'ente per la sua particolare specializzazione, necessita di una figura adeguata, qualificata, necessaria a garantire il coordinamento dell'ufficio sia con riferimento alle risorse interne che esterne. Per tale motivo risulta strategico per questo ente prevedere una unità aggiuntiva, Area dei Istruttori, alla dotazione organica del predetto Servizio, mediante progressioni di carriera ex articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come novellato dal d.l. 80/2021 convertito in legge 113/2022, in ragione della specifica qualificazione professionale, maturata in posizioni contigue, e del profilo esperienziale peculiare che il personale interno all'ente, dotato dei requisiti necessari, può garantire nella sua copertura.

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato con il presente piano si autorizza l'ufficio personale all'assunzione di personale a tempo determinato, nel rispetto dei limiti stabiliti dall'art. 9 – co. 28 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e, come integrato, dall'art. 4 – co. 102 della legge 12.11.2011, n. 183 e come modificato dall'art. 11 co. 4bis del D.L. 24.06.2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, qualora si verifichi la necessità delle sostituzioni delle educatrici asilo nido comunale a causa di assenze temporanee e straordinarie di personale in servizio a tempo indeterminato, per assicurarsi sempre il rispetto del rapporto educatori/n. bambini;

Viene altresì autorizzato con il presente piano, l'assunzione di ulteriore personale a tempo determinato, nel rispetto dei limiti stabiliti dall'art. 9 – co. 28 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e, come integrato, dall'art. 4 – co. 102 della legge 12.11.2011, n. 183 e come modificato dall'art. 11 co. 4bis del D.L. 24.06.2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, con il ricorso all'istituto dello "scavalco d'ecedenza" ex art. 1, comma 557 della L. 311/2004 in caso di assenze temporanee e straordinarie di personale in servizio a tempo indeterminato.

#### **d) certificazioni del Revisore dei conti:**

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'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, ottenendone parere positivo con Verbale n. 6 del 13/03/2025;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

**a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**

Non si prevedono modifiche nella distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.

**b) assunzioni mediante utilizzo graduatorie proprie/ altri enti/ procedura concorsuale pubblica:**

**ANNO 2025**

Area	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>		
				Graduatorie proprie/ altri enti	Concorso pubblico	Selezione Centro impiego
Istruttori	Istruttore Amministrativo/Contabile	Servizio Cultura/Turismo	FT	1		
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Tecnico	Ufficio tecnico	FT		2	

1) Fatto salvo il rispetto, del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui agli articoli 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001

Autorizzando l'ufficio personale ad attivare le assunzione previste a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 3 comma 8, della L. 19 giugno 2019 n. 56, ed al fine di accelerare il procedimento di assunzione, senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

**c) assunzioni mediante mobilità volontaria:**

Non previste.

**d) progressioni verticali di carriera:**

**ANNO 2025**

Area	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento
				Progressione di carriera/ verticale
Istruttori	Istruttore amministrativo/contabile	Servizi alla persona/sport	FT	1

**e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

Previste automaticamente a tempo determinato, nel rispetto dei limiti stabiliti dall'art. 9 – co. 28 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e, come integrato, dall'art. 4 – co. 102 della legge 12.11.2011, n. 183 e come modificato dall'art. 11 co. 4bis del D.L. 24.06.2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, qualora si verifichi la necessità delle sostituzioni delle educatrici asilo nido comunale a causa di assenze temporanee e straordinarie di personale in servizio a tempo indeterminato, per assicurarsi sempre il rispetto del rapporto educatori/n. bambini.

Viene altresì autorizzato con il presente piano, l'assunzione di ulteriore personale a tempo determinato, nel rispetto dei limiti stabiliti dall'art. 9 – co. 28 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e, come integrato, dall'art. 4 – co. 102 della legge 12.11.2011, n. 183 e come modificato dall'art. 11 co. 4bis del D.L. 24.06.2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, con il ricorso all'istituto dello "scavalco d'eccezione" ex art. 1, comma 557 della L. 311/2004 in caso di assenze temporanee e straordinarie di personale in servizio a tempo indeterminato.

**f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

Non previste.