

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE
2025-2027

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
2025-2027

1. Inquadramento normativo

L'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, prevede che: *“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. 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. 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. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. 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. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”*

Il successivo art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sancisce che: *“Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 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.”*

Le linee di indirizzo adottate per la formulazione dei Piani triennali del fabbisogno del personale sono quelle approvate con il Decreto 8/5/2018 del

Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018 e quelle di cui al Decreto 22/07/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sulla G.U. del 14.09.2022;

Nelle linee di indirizzo approvate con il Decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione si dà atto espressamente che l'art. 6 del D.lgs n. 165 del 2001 come modificato dall'art. 4 del D.lgs n. 75/2017 introduce elementi significativi tesi a superare il tradizionale concetto rigido di dotazione organica ed in particolare:

1. è stato valorizzato il piano del fabbisogno del personale a scapito della dotazione organica di tal chè il PTFP diviene strumento strategico per individuare le esigenze del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità, e qualità dei servizi ai cittadini;
2. alla luce di tale modifica normativa la dotazione organica non viene soppressa, ma diventa una naturale conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno, da redigersi secondo le indicazioni applicative dettate dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (*Documento del Ministro per la P.A. Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018*);
3. la dotazione organica va, quindi, espressa in termini finanziari ovvero come spesa massima potenziale;
4. il piano del fabbisogno deve essere approvato ogni anno dall'organo esecutivo ed ha una valenza triennale.

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (cd. "Decreto Reclutamento") ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative.

Più precisamente il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/06/2022, contenente il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", entrato in vigore il 15/07/2022, all'art. 1, comma 1, prevede espressamente che gli adempimenti elencati nello stesso, tra cui anche quelli relativi al Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001, sono soppressi per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao.

Per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti il medesimo D.P.R. descrive modalità semplificate di redazione del PIAO; le predette amministrazioni sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto del Ministro della pubblica amministrazione e con particolare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale, precisa che nel Piao deve essere inserita la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale.

Infine, l'attuale allegato n.4/1 al D.lgs n.118/2011 così come modificato a seguito dell'introduzione del DM 25 luglio 2023 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 181 del 04.08.2023, superando la precedente antinomia legislativa afferente al rapporto tra il DUP ed il PIAO rispetto al Piano del Fabbisogno del personale, ha sancito che nella sezione operativa del DUP deve essere inserita la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente. Detta programmazione *"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"*.

2. Limiti di carattere finanziario.

L'attuale normativa in ordine alle facoltà assunzionali degli enti locali è la seguente di seguito dettagliata:

- con il **D.L. 24 giugno 2014, n. 90**, convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114, vengono espressamente **confermate le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter**, della L. n. 296/2006 (art. 3, comma 5, 4° periodo);

- 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 legge 114/2014, ossia **2011-2012-2013** (nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014);

- in attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione rispetto alla spesa di personale accertata dall'ultimo rendiconto;

- in data 27/04/2020, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 il decreto 17 marzo 2020, il quale disciplina le nuove modalità di assunzione a tempo indeterminato di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020, delineando un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente, basato non tanto sulla logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, bensì su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

- in particolare il decreto ministeriale, così come esplicitato dalla circolare ministeriale del 13.05.2020, in base alla fascia demografica di appartenenza, consente la catalogazione dei Comuni in tre distinte fattispecie:

1. comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti: si tratta degli enti che, nel rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità, si collocano al di sotto del valore soglia individuato nella tabella 1 di cui all'art. 4 comma 1 del DM 2020. In detta ipotesi i Comuni 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 non superiore a tale valore soglia.

2. comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti: si tratta dei comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore al valore-soglia di cui all'art. 6 del DM 2020 e sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente «anche» applicando un turn over inferiore al 100 per cento;

3. comuni con moderata incidenza della spesa di personale: rientrano nella terza casistica i comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del decreto attuativo per ciascuna fascia demografica. I comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

- Per i contratti a tempo determinato sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, rileva quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, in applicazione del quale i comuni, le Città Metropolitane e le Unioni dei Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009. Per gli enti che nel 2009 non hanno assunto alcuna spesa per contratti di lavoro flessibile, il limite è dato dal triennio 2007/2009 (Dipartimento funzione pubblica circolare 5/2013). Ulteriormente qualora l'ente non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile né nell'anno 2009, né nel triennio 2007-2009 è comunque consentita una spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile per far fronte a servizi essenziali (Corte dei Conti Sezione Autonomie delibera 1/2017). Rientrano in questo limite le spese di personale sostenute ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004, mentre ne restano escluse quelle relative al personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.lgs n. 267/2000;

ell'ipotesi in cui l'Ente Locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali di tipo flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007/2009, la Corte dei Conti Sezione Autonomie nella recente delibera n. 1/2017 ha ammesso la possibilità di individuare una nuova base di spesa, previa idonea motivazione in ordine alla sussistenza delle circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire; in particolare, in assenza di impegno di risorse anche nel triennio 2007/2009, **l'anno da prendere a riferimento è quello nel quale l'ente, con motivato provvedimento, proceda ad effettuare le assunzioni per assoluta necessità di far fronte, in tal modo, ad un servizio essenziale: la spesa così determinata sarà, a sua volta, il parametro finanziario per gli anni successivi**; resta fermo l'imprescindibile rispetto dei presupposti di tipo "qualitativo" stabiliti dall'art. 36, commi 2 e seguenti, del D.Lgs. n. 165/2001, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento in materia di lavoro flessibile;

- per le assunzioni di personale a tempo determinato l'articolo 23 del D.lgs 81/2015 (cd Jobs act), dispone che il tetto massimo percentuale di assunzione di personale a tempo determinato è fissato al **20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore** e che il CCNL funzioni locali 2019-2021 all'art. 60 così dispone: *"Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione."*

3. Dati finanziari del Comune di Forchia.

Con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria n. 4 del 04.02.2025 è stato rilevato che:

1. Ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17 Marzo 2020 il Comune di Forchia essendo in fascia demografica "B" (popolazione compresa tra 1.000 e 1.999 abitanti) presenta un indice, dato dal rapporto la spesa del personale (esclusa l'IRAP) accertata nell'ultimo rendiconto approvato (2023) e la media delle entrate correnti (accertamenti entrate Titoli 1°, 2° e 3° registratisi negli anni 2021-2022-2023 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità di parte corrente inserito nella previsione definitiva anno 2023) pari al 33,80% ovvero superiore al valore soglia previsto sia dalla Tabella 1 del decreto in parola (28,60%) sia di quello di cui alla Tabella 3 (32,60%);
2. Il Comune di Forchia si colloca nella fascia dei comuni non virtuosi;
3. In merito al **contenimento delle spese di personale** di cui al nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014, il **valore medio del triennio precedente** alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia **2011-2012-2013**, per il Comune di Forchia è pari ad euro € 470.175,00 (spesa del personale "lorda" -riduzione valore assoluto) - € 419.495,00 (spesa del personale "netta" -riduzione valore assoluto);
4. Per i contratti a tempo determinato in merito al limite previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, si evidenzia che il Comune di Forchia ha sostenuto spese di personale per il lavoro flessibile nell'anno 2009 pari ad euro 47.041,06.

Sulla scorta di questi dati di seguito si enuclea il programma triennale del fabbisogno 2025-2027.

Programma triennale del fabbisogno del personale 2025 - 2027

Dotazione organica

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2024

AREA	F.T	P.T	TEMPO INDETERMINATO	PROFILO PROFESSIONALE
Istruttori	36 ore		1	Istruttore tecnico
	36 ore		2	Istruttore - Vigilanza
	36 ore		1	Istruttore Amministrativo
		25,20 ore	1	Istruttore Amministrativo
Operatore Esperto	36 ore		1	Operatore Esperto
Operatore		14,76 ore	1	Operatore addetto alla pulizia dei locali comunali
		32 ore	1	Operatore addetto all'ufficio cancelleria del Giudice di Pace

Personale a tempo determinato in servizio al 31.12.2024

AREA	F.T	P.T	TEMPO DETERMINATO	PROFILO PROFESSIONALE
Funzionari e dell'elevate qualificazioni		18 ORE	1	Funzionario (EQ) Responsabile apicale dell'Area Tecnica
		12	1	Funzionario (EQ) Responsabile apicale dell'Area Economico Finanziaria - assunto ai sensi del ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004
Istruttore		12 ORE	1	Istruttore amministrativo contabile assegnato all'AREA Economico finanziaria – settore tributi - assunto ai sensi del ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004

Per l'anno 2025 risulta necessario per l'Ente avvalersi delle figure professionali sotto indicate in continuità rispetto all'anno 2024 atteso che nell'organico del Comune di Forchia non sussiste personale con competenza adeguata per espletare le prestazioni connesse all'Area Economico Finanziaria.

AREA/SETTORE	F.T	P.T	PROFILO PROFESSIONALE
Economico – Finanziaria		12 ore	n. 1 Funzionario con posizione EQ assunto ai sensi del ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 per l'anno 2025
		12 ore	n. 1 Istruttore amministrativo contabile assegnato all'AREA Economico finanziaria – settore tributi - assunto ai sensi del ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 sino al 30.04.2025

Totale costo personale: 22.683,70 comprensivo di oneri riflessi a carico dell'Ente

Per l'anno 2026 si conferma l'assunzione flessibile previste per l'anno 2025 relativa a n. 1 Funzionario con posizione EQ assunto ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004

Per l'anno 2027 non si programmano assunzioni.

Si precisa, altresì, che ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17 Marzo 2020 il Comune di Forchia essendo in fascia demografica "B" (popolazione compresa tra 1.000 e 1.999 abitanti) presenta un indice, dato dal rapporto la spesa del personale (esclusa l'IRAP) accertata nell'ultimo rendiconto approvato (2023) e la media delle entrate correnti (accertamenti entrate Titoli 1°, 2° e 3° registratisi negli anni 2021-2022-2023 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità di parte corrente inserito nella previsione definitiva anno 2023) pari al 33,80% ovvero superiore al valore soglia previsto sia dalla Tabella 1 del decreto in parola (28,60%) sia di quello di cui alla Tabella 3 (32,60%).

Nel caso di specie l'art. 6 del Decreto Ministeriale in parola prevede che *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 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.*

Al fine di poter rientrare nel predetto valore soglia il Comune ha già intrapreso un'importante azione di accertamento dei tributi locali ed intende nel corso del 2025 provvedere all'accertamento dell'Imu, della Tari e del Canone unico Patrimoniali rispetto alle annualità residue che non sono state ancora oggetto di accertamento.

Si procederà, altresì, ad attivare tutte le azioni necessarie per conseguire un'accelerazione della riscossione dei tributi al fine di ridurre l'FCDE.

Inoltre, nell'anno 2026 andranno in quiescenza le seguenti unità:

- N. 1 operatore esperto a tempo pieno ed indeterminato;
- N.1 operatore a tempo indeterminato e part-time (32 ore).

Le economie ricavate dalle sopra indicate cessazioni comporteranno un abbassamento della spesa del personale con conseguente miglioramento del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti.

4. Riepilogo costi e rispetto dei parametri finanziari.

- il costo del personale per le assunzioni inquadrato nella tipologia del lavoro flessibile per l'anno 2025 è pari ad euro 22.683,70 comprensivo di oneri riflessi a carico dell'Ente;
- detto costo è contenuto entro il valore limite di euro 47.041,06;
- il **valore medio del triennio precedente** alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia **2011-2012-2013** di cui al nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014 per il Comune di Forchia è pari ad € 470.175,00 (spesa del personale "lorda" -riduzione valore assoluto) - € 419.495,00 spesa del personale "netta" -riduzione valore assoluto)
- la sommatoria del costo del personale attualmente in servizio – pari ad euro 439.253,00 (spesa del personale "lorda" -riduzione valore assoluto)/ euro 344.222,00 (spesa del personale "netta" -riduzione valore assoluto) e quello derivante dall'attuazione del piano del fabbisogno 2025 – 2027 - è contenuta entro il valore limite di cui sopra.