



Città di Cardano al Campo

Relazione illustrativa tecnico-finanziaria sulla verifica dei vincoli finanziari alla gestione del personale e degli adempimenti amministrativi connessi

PREMESSO che:

- l'art. 2 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale; gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;
- l'art. 33 del d.lgs. 165/2001 dispone 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. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, come modificato dall'art. 1, comma 2 del d.l. 30 aprile 2022, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *"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;
- il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha disposto, all'art. 1, comma 2 che *"In fase di prima applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal presente articolo, le linee di indirizzo sono emanate entro il 30 giugno 2022, previo accordo in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281"*;
- con Decreto in data 22 luglio 2022, il Ministro per la pubblica amministrazione e il Ministro dell'economia e delle finanze, hanno definito le *"Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche"*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, con efficacia dalla medesima data di pubblicazione;

CONSIDERATO che il legislatore, con l'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021, ha introdotto e identificato quale strumento unico di programmazione strategica dei Comuni il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, cosiddetto "PIAO". Di fatto, il PIAO deve comprendere al suo interno tutti i contenuti di cui ai seguenti articoli:

- art. 6 del d.lgs. 165/2001, che esplicava i propri effetti nel Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 24, Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche;
- art. 10 del d.lgs. 150/2009, Piano della performance;
- articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190, Piano di prevenzione della corruzione;
- art. 14, comma 1, della legge 124/2015, Piano organizzativo del lavoro agile;
- art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006, Piano delle azioni positive.

PRESO ATTO che, come previsto dall'art. 7 del d.l. 80/2021, in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, cioè il divieto di assunzione di personale e il divieto di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati, ferme restando inoltre quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, cioè una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento;

DATO ATTO che, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 17.12.2025 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025/2027 ed il bilancio di previsione per il triennio 2025/2027;

RILEVATO che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a calcoli degli spazi finanziari da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato, contenimento della spesa di personale, dotazione organica, procedure di stabilizzazione, progressioni verticali e di carriera, lavoro flessibile e programmazione assunzioni.

A) I calcoli degli spazi finanziari da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato

A1. Normativa

VISTO 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), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: "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 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...)”*;

VISTO 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, ad individuare 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 ad individuare 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;

CONSIDERATO che le disposizioni del DM 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;

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

VISTO l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

RILEVATA la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

A2. Verifica situazione dell'Ente

RITENUTO opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI

DATO ATTO che l'art. 1 del DM 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 DM prevede espressamente che:

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

VISTO l'art 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, per cui, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

VISTO il D.M. 21 ottobre 2020, per cui, 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;

VISTO il sotto riportato prospetto della capacità assunzionale, secondo il calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2023 (ultimo consuntivo ad oggi disponibile, approvato deliberazione di Consiglio comunale n. 12 del 23.04.2024):

COMUNE DI CARDANO AL CAMPO			
CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.M. 17/03/2020)			
1) Individuazione dei valori soglia (art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3 D.M. 17/03/2020)			
COMUNE DI	CARDANO AL CAMPO		
POPOLAZIONE	14890	data riferimento:	31/12/2023
FASCIA	F		
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%		
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%		
Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%
2) Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti (art. 2 D.M. 17/03/2020)			
VOCE	IMPORTI	RIFERIMENTO D.M.	NOTE
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2023	2.651.903,04	Art. 2, comma 1, lett. a)	Dato ultimo rendiconto disponibile
ENTRATE RENDICONTO 2022	10.807.066,29	Art. 2, comma 1, lett. b)	Media entrate ultimo triennio
ENTRATE RENDICONTO 2023	10.661.268,75		
ENTRATE RENDICONTO 2021	10.110.718,37		
MEDIA ENTRATE 2021/2022/2023	10.526.351,14		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA 2023	781.767,40	Art. 2, comma 1, lett. b)	Fondo crediti di dubbia esigibilità
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE	9.744.583,74		Media entrate al netto FCDE
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	27,21412%		Valore al di SOPRA del valore soglia: applicazione art. 6, comma 3 D.M.
3) Calcolo valore soglia tabella 1 (art. 4 D.M. 17/03/2020)			
VOCE	IMPORTI	RIFERIMENTO D.M.	NOTE
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023	2.651.903,04	Art. 4, commi 1 e 2	SPESA MASSIMA DI PERSONALE: "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"
FASCIA INTERMEDIA: RAPP. % SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI 2023	26,84%		
SPESA MASSIMA DI PERSONALE 2024	2.651.903,04		
INCREMENTO MASSIMO TEORICO	-		
5) Capacità assunzionale effettiva anno 2025			
CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALE EFFETTIVA 2025	VALORI	RIFERIMENTO D.M.	NOTE
VALORE SOGLIA ART. 4, COMMA 1	2.651.903,04	Art. 4, comma 1	
PREVISIONE SPESA PERSONALE 2025 (IRAP ESCLUSA)	2.621.990,00		Comprensiva delle spese previste per nuove assunzioni come da fabbisogno di personale o sostituzione di personale a tempo determinato
QUOTA DISPONIBILE	29.913,04		Importo disponibile oltre la copertura delle posizioni vacanti in organico, già conteggiate nella previsione di spesa personale 2025

DATO ATTO che il Comune di Cardano al Campo, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera F e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 27,21%, si colloca

nella fascia intermedia tra i valori soglia e deve, pertanto, mantenere costante il rapporto percentuale tra spese di personale ed entrate correnti registrato nell'ultimo rendiconto, pari al 26,84%.

RILEVATO che, in riferimento alle azioni assunzionali introdotte 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, come sopra ricostruiti.

DATO ATTO che la previsione di programmazione dei fabbisogni, oggetto di specifica declinazione nel presente PIAO 2025/2027, risulta sin da ora pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020.

RILEVATO che tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto di cui sopra.

A.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

VERIFICATO, inoltre, che la previsione della spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla previsione di programmazione dei fabbisogni di personale, declinazione del presente PIAO 2025/2027, risulta sin d'ora 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, 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 2.312.529,63
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 2.254.778,02

A.4) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

DATO ATTO, inoltre, che la spesa di personale mediante ricorso a forme di lavoro flessibile prevista per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, essendo pari ad Euro 2.300,00, come da determinazione del Settore Affari Generali – Servizio personale n. 8 del 13.03.2025:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 111.179,00
Spesa per lavoro flessibile stimata per l'anno 2025: Euro 2.300,00

Si precisa che tale valore risulta incrementato rispetto alla previsione di cui al Bilancio preventivo triennio 2025/2027, in quanto, per eventi sopraggiunti nel frattempo, risulta necessaria la copertura con attivazione temporanea e limitata di lavoro flessibile del posto di Responsabile del Settore Programmazione e Sviluppo del Territorio, nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato per sostituzione.

A.5) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

PRECISATO che l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, acquisendo per l'effetto apposite dichiarazioni rese dai singoli Responsabili dei servizi, propedeutiche all'approvazione del presente PIAO 2025/2027 (prot. nn. 5080, 5083, 5084, 5085, 5087 e 5088 del 13.03.2025, agli atti del settore).

A.6) 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, fin ad ora 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;

ATTESTATO, dunque, che ad oggi il Comune di Cardano al Campo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE: n. 64 unità di personale di cui:

n. 64 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 60 a tempo pieno

n. 4 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

n. 19 Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, ex cat. D, così articolate:

n. 7 con profilo di funzionario amministrativo

n. 3 con profilo di funzionario assistente sociale

n. 2 con profilo di funzionario di PL

n. 4 con profilo di funzionario tecnico

n. 1 con profilo di funzionario contabile

n. 1 con profilo di funzionario di biblioteca

n. 1 con profilo di funzionario coordinatore asilo nido

n. 29 Area degli Istruttori, ex cat. C, così articolate:

n. 15 con profilo di Istruttore amministrativo e amministrativo-contabile)

n. 4 con profilo di Istruttore educativo asilo nido

n. 3 con profilo di Istruttore tecnico

n. 7 con profilo di Istruttore agente di Polizia Locale

n. 15 Area degli Operatori esperti, ex cat. B/B3, così articolate:

n. 13 con profilo di operatore esperto amministrativo

n. 2 con profilo di operatore esperto operaio specializzato

n. 1 Area degli Operatori esperti, ex cat. A, così articolate:

n. 1 con profilo di operatore ausiliario asilo nido

Le quote d'obbligo previste dalla legge 68/1999 risultano coperte.

C) Programmazione strategica delle risorse umane

C.1) Stima del trend delle cessazioni

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

ANNO 2025:

- n. 1 Funzionario ed EQ Tecnico – Area dei Funzionari EQ, ex cat. D – Responsabile del Settore Programmazione e Sviluppo del Territorio;
- n. 1 Operatore esperto amm.vo – Area degli Operatori esperti ex cat. B/B3 – Settore Servizi alla Persona, servizi sociali;
- n. 1 Funzionario ed EQ amm.vo – Area dei Funzionari EQ, ex cat. D – Settore Polizia Locale e Servizi Demografici, Servizi demografici;

ANNO 2026

- n. 1 Operatore ausiliario – Area degli Operatori, ex cat. A – Settore servizi alla persona, servizio asilo nido;
- n. 1 Istruttore amministrativo – Area degli Istruttori, ex cat. C – Settore Affari Generali, Servizio Risorse Umane;
- n. 1 Istruttore amministrativo – Area degli Istruttori, ex cat. C – Settore servizi alla persona, Ufficio cultura

ANNO 2027

Ad oggi non sono previste cessazioni nel corso dell'anno

C.2) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni anno 2025

La programmazione di seguito illustrata, inserita per l'approvazione nella sottosezione 3.3 del PIAO 2025/2027, scaturisce dal confronto tra le necessità evidenziate dai Responsabili di Servizio, a seguito di condivisione della Giunta comunale, che hanno operato attenta ed approfondita analisi dei bisogni dell'Ente finalizzati al miglioramento delle performance per il raggiungimento degli obiettivi strategici, con particolare riferimento a quelli riportati nel programma di mandato del Sindaco e recepiti, per ogni anno di riferimento, nel DUP 2025/2027.

In considerazione della necessità di contemperare le esigenze dotazionali con il rispetto dei limiti di contenimento della spesa di personale, tendenzialmente la politica di reclutamento dell'Ente non può che limitarsi a coprire posti vacanti in pianta organica a seguito di cessazioni.

Tutto ciò premesso, si ritiene, dunque, di disporre immediata sostituzione di:

- n. 1 posto di Funzionario ed EQ Tecnico – Area Funzionari EQ, ex cat. D – Responsabile del Settore Programmazione e Sviluppo del Territorio, per cessazione di dipendente inquadrato in medesimo profilo come da punto precedente;
- n. 1 posto di Istruttore amministrativo – Area degli Istruttori – presso il Settore servizi alla persona, Servizi sociali, mediante trasformazione del posto precedente di Area Operatori Esperti, a seguito di cessazione di dipendente nel corso dell'anno come da punto precedente.

- n. 1 posto di Funzionario ed EQ Amministrativo – Area Funzionari EQ, ex cat. D – presso i Servizi Demografici, per cessazione di dipendente inquadrato in medesimo profilo come da punto precedente;

Qualora nel corso nell'anno 2025 dovessero intervenire eventi imprevedibili di assenza del personale a tempo indeterminato (ad es. malattia di lunga durata, congedi maternità/parentali, congedi straordinari, ecc.) da cui derivino effetti pregiudizievoli all'efficienza e alla garanzia dei servizi, su richiesta motivata dei funzionari di riferimento, il responsabile del settore competente provvederà alla sostituzione ricorrendo alle forme di lavoro flessibile consentite dalla legge e dai CCNL, fatto salvo il rispetto dei limiti di spesa di personale previsti dal comma 557 della legge 296/2006, dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e della capacità assunzionale dell'Ente.

Si precisa fin d'ora che la copertura di posti già presenti in dotazione organica e attualmente ricoperti, che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del fabbisogno declinato nella sottosezione 3.3 del PIAO 2025/2027, fatto salvo il rispetto dei vincoli di spesa ed ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire.

C.3) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni anno 2026/2027

Per il biennio successivo, alla luce di quanto esposto nel punto c.1), si ritiene di dover procedere, nel corso del 2026, alla copertura di:

- n. 1 posto di Istruttore amministrativo/Contabile – Area degli Istruttori ex cat. C – Settore Affari Generali, Servizio Risorse Umane, per cessazione medesimo profilo;
- n. 1 posto di Istruttore amministrativo – Area degli Istruttori ex cat. C – Settore Servizi alla Personale, Ufficio Cultura, per cessazione medesimo profilo

Ad oggi, non sono invece previste assunzioni per il 2027.

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

Le specifiche strategie di copertura del fabbisogno sono specificate nella sezione 3.3 del PIAO 2025/2027, a cui si rimanda per maggiori informazioni.

Conclusioni

Il Comune di Cardano al Campo ha già inserito le risultanze di cui alle verifiche sopra riportate nella Sottosezione 3.2.3: *Programmazione del Fabbisogno di Personale* nella nota di aggiornamento al DUP 2025/2027, in cui è stato fatto accenno alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027. La specifica pianificazione è stata correttamente inserita nella Sezione 3.3 del PIAO 2025/2027, alla cui illustrazione la suddetta relazione è legata.

Da quanto ivi riportato, si evince sin d'ora, la coerenza e la sostenibilità delle assunzioni programmate nel corso del 2025 con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale.

Si attesa, dunque, che la programmazione della spesa è ad oggi compatibile con le disponibilità finanziarie di cui al bilancio dell'Ente sia per l'anno corrente e per il successivo periodo, trovando infatti copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione relativo agli esercizi del triennio 2025/2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 17.12.2024, ed avviene nel rispetto dei limiti e delle facoltà assunzionali vigenti.

Da quanto sopra esposto, in base agli elementi ad oggi conosciuti, si attesta, altresì, che non emergono fattori potenzialmente perturbanti la gestione finanziaria futura, così da mantenere l'Ente in un equilibrio pluriennale delle risorse disponibili e delle spese necessarie a soddisfare i bisogni della collettività.

Si procederà, comunque, a puntale ricalcolo dei limiti e delle facoltà assunzionali a seguito dell'approvazione del Bilancio consuntivo 2024.

Cardano al Campo, 24.03.2025

Il responsabile del Settore Affari Generali
Dott.ssa Simona Marchetti

Il responsabile del Settore Servizi Finanziari
Dott.ssa Cinzia Sarti