COMUNE DI VALGREGHENTINO
Provincia di Lecco

Settore Finanza/contabilità/tributi
Piazza Roma, 2 – 23857 Valgreghentino (Lc)
E-mail: ragioneria@comune.valgreghentino.lc.it
E-mail tributi@comune.valgreghentino.lc.it
Telefono: 0341.604507 – Fax 0341.660063

Sezione 3.3 –PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale in ordine:**
    - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Settori);
    - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
    - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
    - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 possono essere così riassunti:

a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente,** finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
c) **monitoraggio attuazione della precedente programmazione**
d) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
e) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
f) **individuazione dei posti da coprire** e **programmazione del fabbisogno di personale,** nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzioni previste dalla normativa vigente**;**
g) **individuazione del personale da assumere a tempo determinato, specificatamente destinato a realizzare i progetti a valere sulle risorse PNNR;**
h) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2025-2027 dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..
L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

Come previsto dall'art. 4 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Valgreghentino persegue i seguenti principi e criteri:

a) centralità dei cittadini e delle loro esigenze;
b) articolazione della struttura che sia funzionale rispetto ai compiti ed ai programmi di attività dell'Amministrazione al fine di perseguire obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
c) flessibilità organizzativa e di gestione delle risorse umane al fine di rendere più efficaci i processi gestionali e le determinazioni operative dei responsabili di struttura;
d) necessità di garantire un efficace collegamento delle attività delle unità organizzative, attraverso il dovere di comunicazione interna ed esterna ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
e) chiara individuazione delle responsabilità, dei poteri e dei livelli di autonomia di tutte le posizioni direttive e di lavoro, con riferimento agli obiettivi e alle risorse assegnate;
f) garanzia di imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e l'attribuzione ad un unica unità operativa e per ciascun provvedimento, della responsabilità complessiva dello stesso; garanzia dell'esercizio del diritto di accesso agli atti e ai servizi, di informazione e di partecipazione all'attività amministrativa;
g) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche e dei Paesi dell'Unione Europea;
h) sviluppo della produttività quantitativa e qualitativa, della progettualità e della flessibilità;
i) valorizzazione della risorsa umana, garantendo il miglioramento delle condizioni lavorative, la crescita professionale del personale, le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ed il trattamento sul lavoro;
j) ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse professionali, tecniche e finanziarie;
k) sviluppo dei sistemi di monitoraggio delle politiche di governo e delle attività di gestione;
l) riqualificazione, controllo e contenimento della spesa del personale.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Valgreghentino si può articolare in Settori, Servizi e Unità di Progetto; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.
Tutto ciò premesso, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente.
La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Settori) e per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

2. SUDDIVISIONE IN MACROSTRUTTURE/FUNZIONI

Di seguito la macrostruttura organizzativa del Comune di Valgreghentino al 01.01.2025:

SETTORE	FUNZIONI
Settore 1 – Amministrazione Generale	• *Organi istituzionali e partecipazione* • *Segreteria generale* • *Affari generali* • *Appalti servizi / Forniture e Contratti* • *U.R.P. (Ufficio per le Relazioni con il Pubblico)* • *Pubblica Istruzione* • *Sport e tempo libero* • *Attività Culturali* • *Attività Socio-Assistenziali* • *Demografia* • *Notifica* • *Commercio Pubblici Esercizi* • *Elettorale* • *Leva* • *Giustizia* • *Statistica* • *Turismo*
Settore 2 – Finanza / contabilità / tributi	• Contabilità • Finanze • Tributi ed entrate extratributarie • Economato • Controllo di gestione • Qualità dei servizi • Personale (Amministrazione) e gestione • C.E.D.
Settore 3 – Pianificazione e Gestione del Territorio	• Appalti OO.PP. / Forniture e contratti • Espropri • Edilizia Privata ed Edilizia Residenziale Pubblica • Manutenzione del Patrimonio • Protezione Civile • Ambiente ed Ecologia • Artigianato – industria - agricoltura • Sportello unico delle imprese • Prevenzione e protezione dei rischi • Gestione contratti cimiteri
Settore 4 – Servizio Vigilanza	• Polizia stradale, urbana, amministrativa, commerciale, edilizia mortuaria, rurale, sanitaria, veterinaria • Viabilità • Notifiche non di competenza del Settore 1

3. CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31.12.2024

Il totale dei dipendenti al 31.12.2024 è pari a 10 unità:

- n. 10 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 8 a tempo pieno
- n. 2 a tempo parziale

Categorie	Posti in dotazione organica	Posti in servizio
Funzionari di EQ	4	4*
Istruttori	7	6
Area Operatori Esperti	1	1

*: n. 1 in convenzione con il Comune di Olginate

4. INCARICHI DI DIREZIONE DI SETTORE

Al vertice dei settori sopra esposti vengono nominati dei Responsabili apicali di settore cui compete "*lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa*".
Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione dei n.4 settori sopra individuati è la seguente:

- il **Segretario Generale**, a cui compete il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;
- al vertice di ciascun Settore vi è un Responsabile di Settore incaricato di **Elevata Qualificazione**.

MONITORAGGIO ATTUAZIONE DELLA PRECEDENTE PROGRAMMAZIONE

Il piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026, ha previsto le seguenti assunzioni:

- n. 1 dipendente da collocare nel settore Pianificazione e Gestione del Territorio in sostituzione del personale cessato per mobilità nell'anno 2023, a tempo pieno, con inquadramento nell'area professionale Istruttori;

Tale assunzione non è stata effettuata

1. PROCEDURE DI MOBILITÀ

Non sono state attivate procedure di avviso pubblico di mobilità finalizzate all'acquisizione, ai sensi dell'art. 30 del dlgs. 165/2001, a parziale copertura del turn over.

2. PROCEDURE SCORRIMENTO GRADUATORIE

Non sono state attivate procedure di scorrimento graduatoria a copertura turn over.

3. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", secondo le modalità e i termini previsti dall'art. 9, comma 6 della citata l. 68/1999, il PTFF 2024/2026 non ha previsto nessuna procedura di assunzione.

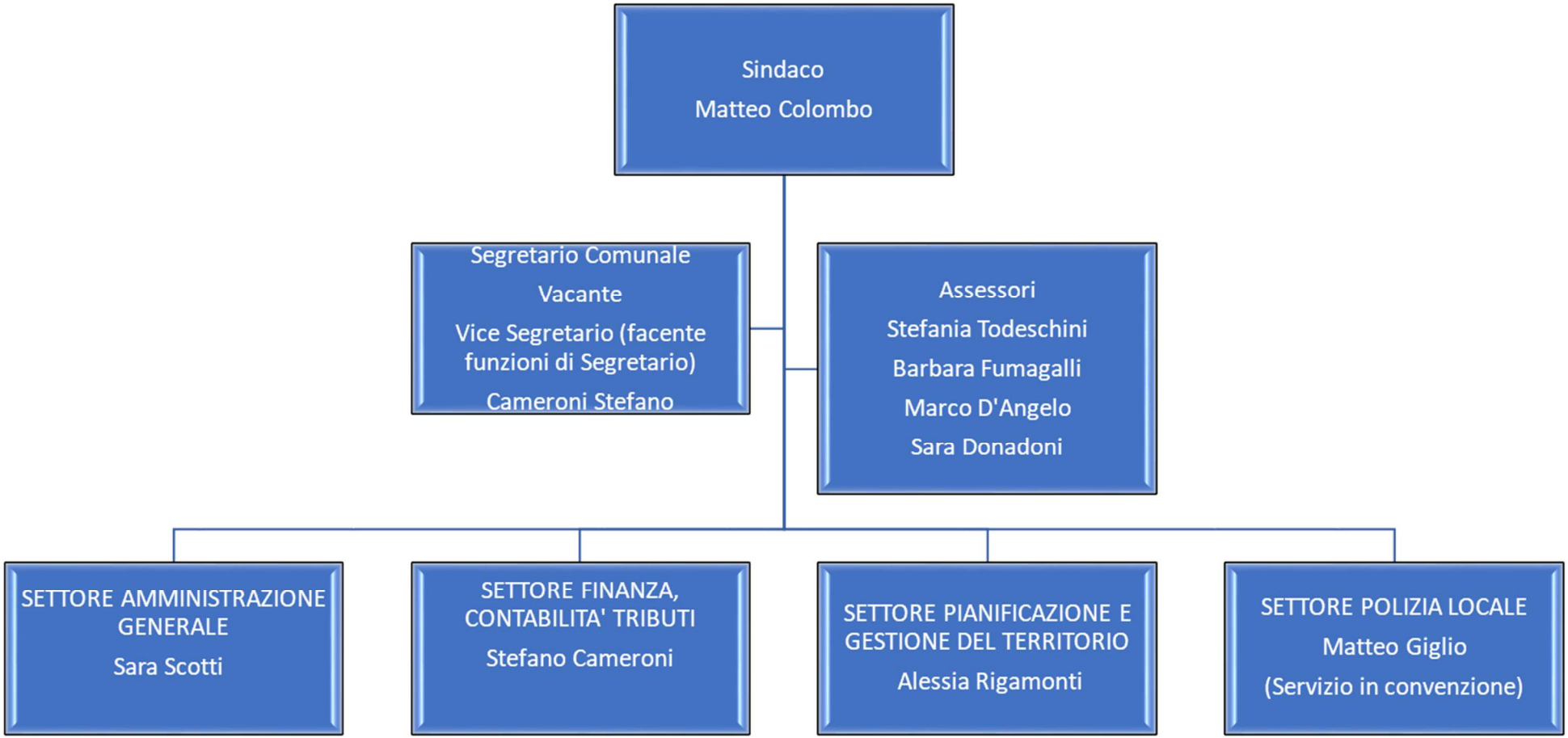
4. PERSONALE COMANDATO/SCAVALCO

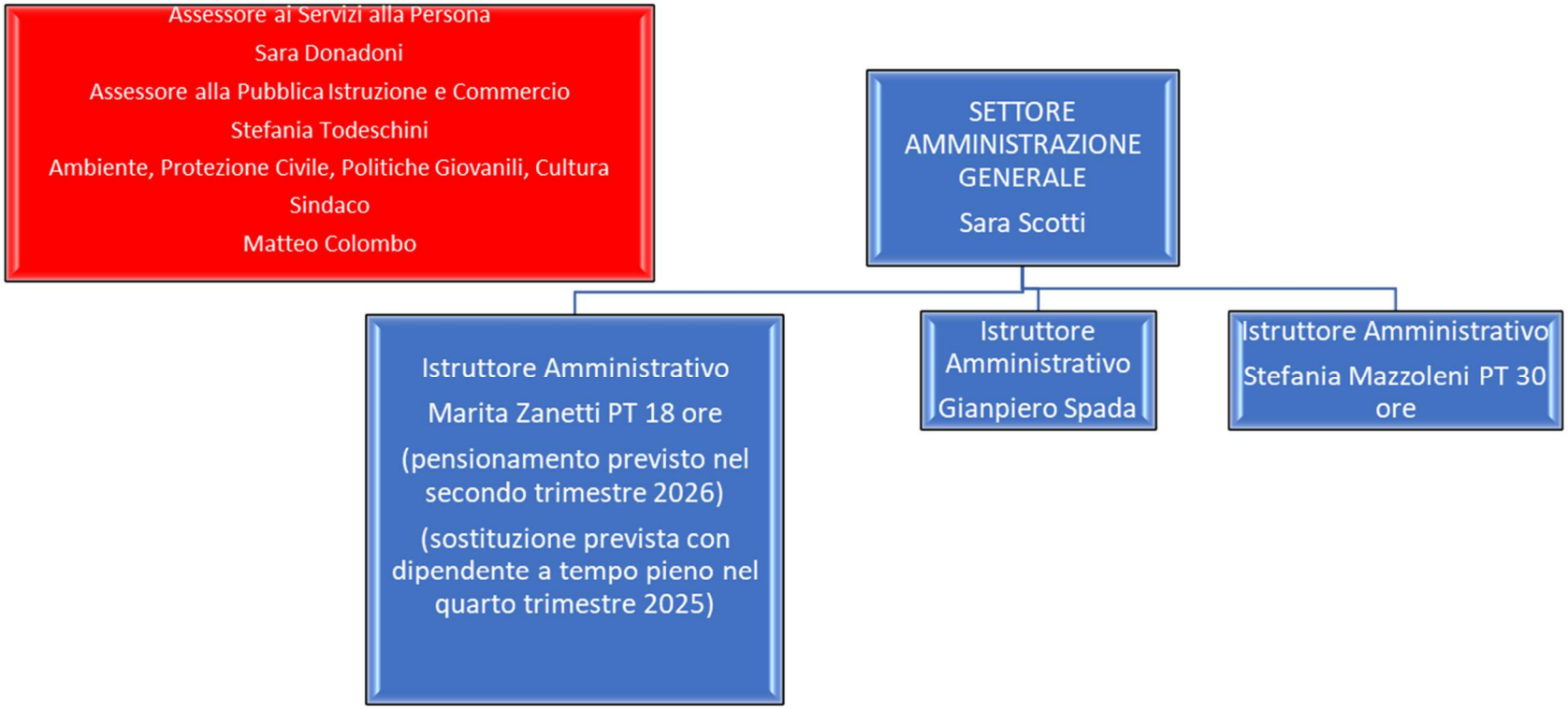
Per quanto riguarda il ricorso all'utilizzazione in comando di personale di altre pp.aa si fa presente che nel 2024 è stato disposto l'utilizzo in comando di n. 1 unità di personale della Provincia di Lecco dal 01.02.2024 al 29.02.2024 destinato al Settore Pianificazione e Gestione del Territorio.

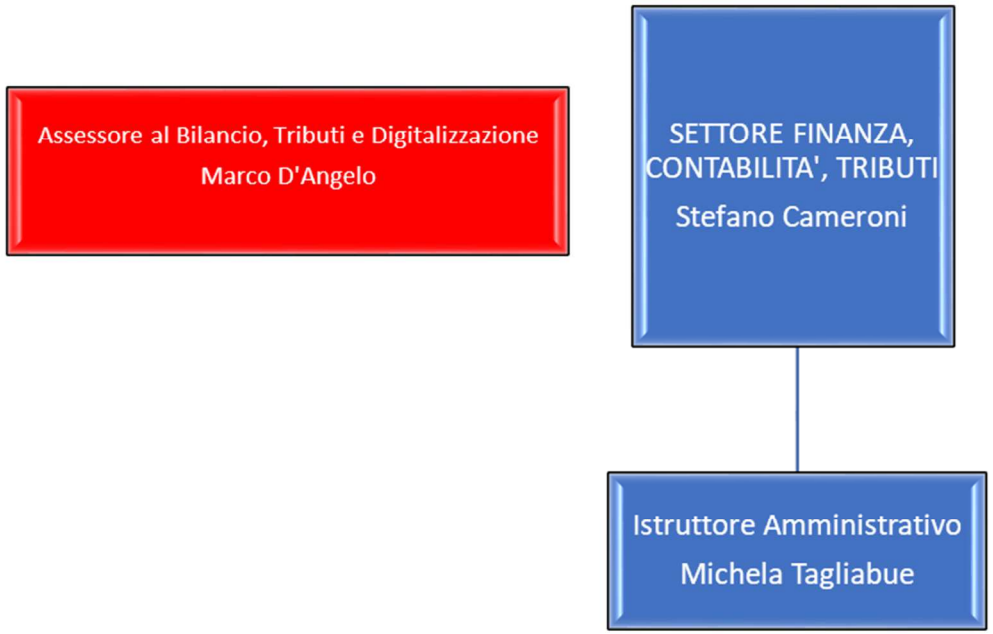
RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

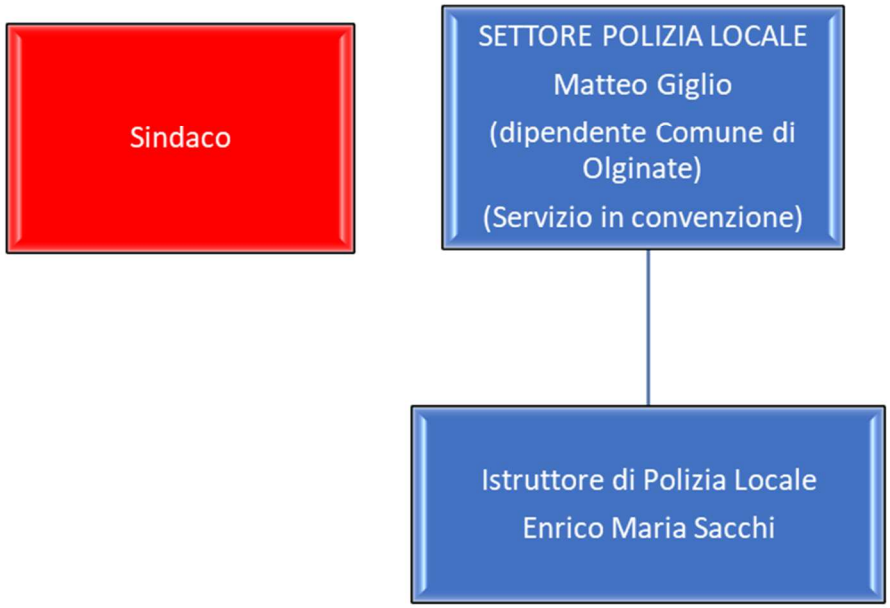
Di seguito si rappresenta graficamente la struttura organizzativa dell'Ente riferita all'anno 2025.


Sindaco
Matteo Colombo
Segretario Comunale
Vacante
Vice Segretario (facente funzioni di Segretario)
Cameroni Stefano
Assessori
Stefania Todeschini
Barbara Fumagalli
Marco D'Angelo
Sara Donadoni
SETTORE AMMINISTRAZIONE GENERALE
Sara Scotti
SETTORE FINANZA, CONTABILITA' TRIBUTI
Stefano Cameroni
SETTORE PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO
Alessia Rigamonti
SETTORE POLIZIA LOCALE
Matteo Giglio
(Servizio in convenzione)


Assessore ai Servizi alla Persona
Sara Donadoni
Assessore alla Pubblica Istruzione e Commercio
Stefania Todeschini
Ambiente, Protezione Civile, Politiche Giovanili, Cultura
Sindaco
Matteo Colombo
SETTORE AMMINISTRAZIONE GENERALE
Sara Scotti
Istruttore Amministrativo
Marita Zanetti PT 18 ore
(pensionamento previsto nel secondo trimestre 2026)
(sostituzione prevista con dipendente a tempo pieno nel quarto trimestre 2025)
Istruttore Amministrativo
Gianpiero Spada
Istruttore Amministrativo
Stefania Mazzoleni PT 30 ore


Assessore al Bilancio, Tributi e Digitalizzazione
Marco D'Angelo
SETTORE FINANZA, CONTABILITA', TRIBUTI
Stefano Cameroni
Istruttore Amministrativo
Michela Tagliabue

Assessore Lavori Pubblici, Urbanistica e Sostenibilità
Barbara Fumagalli
Ambiente, Protezione Civile, Politiche Giovanili e Cultura
Sindaco
Matteo Colombo
SETTORE PIANIFICAIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO
Alessia Rigamonti
Istruttore Amministrativo
Luciano Mario Panzeri
Istruttore Amministrativo
Posizione da ricoprire nell'anno 2025
Collaboratore Tecnico - Manutentivo
Claudio Bonfanti


Sindaco
SETTORE POLIZIA LOCALE
Matteo Giglio
(dipendente Comune di Olginate)
(Servizio in convenzione)
Istruttore di Polizia Locale
Enrico Maria Sacchi

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2025-2026-2027, è pari a **Euro 398.499,92** (media triennio 2011-2013).
Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn - over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.
Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: "*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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.*"

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri

17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

1. VERIFICA RISPETTO DEL VINCOLO DELLA SPESA POTENZIALE MASSIMA

Nello specifico, per il Comune di Valgreghentino, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI VALGREGHENTINO	VALGREGHENTINO
POPOLAZIONE (al 31/12/2023)	3365
FASCIA	D
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2023, approvato con deliberazione C.C. n. 9 del 30-04-2024 il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 18,14%, come di seguito calcolato:

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti – art. 2 D.P.C.M. 17.03.2020

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		452.017,35	definizione art. 2, comma 1, lett. a) e art. 3, comma 2, D.M. 21.10.2020
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2021	2.555.100,00	2.609.334,76	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2022	2.551.085,68		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2023	2.721.818,61		

FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		117.902,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		**18,14%**	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Valgreghentino si colloca al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza. Questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al 27,20%.
In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l'anno 2025, risultano essere i seguenti:

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	**RIFERIMENTO D.P.C.M.**
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (ULTIMO RENDICONTO APPROVATO)	452.017,35	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27,20% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FCDE – 2.491.432,76)	677.669,71	
INCREMENTO MASSIMO	225.652,36	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 398.499,92**, a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, per il triennio 2025-2027 pari a Euro 225.652,36 calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2023. Tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

Nei suddetti limiti non va considerata la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato per l'attuazione dei progetti PNRR. Le suddette assunzioni possono infatti essere effettuate in deroga all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 (contratto di lavoro flessibile anno 2009) e non risultano rilevanti ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del DL 34/2019.

2. VERIFICA DEL LIMITI DI SPESA PER IL LAVORO FLESSIBILE

L'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, ha introdotto un limite di spesa per il lavoro flessibile, a decorrere dal 2011 corrispondente al tetto massimo del 50% della spesa del personale del 2009 relativa al lavoro flessibile, per i comuni non in regola. Per gli enti locali in regola, il comma 557 e 562 art. 1 Legge 296/2006, il limite è corrispondente al 100% della spesa sostenuta nel 2009.
La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste 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, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009**:** Euro 848,74
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 0,00

3. VERIFICA DELL'ASSENZA DI SITUAZIONI DI ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo 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. Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno dei vari settori.
Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **non si rilevano** situazioni di personale in esubero.

4. VERIFICA RISPETTO QUOTE D'OBBLIGO PER IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DISABILI DI CUI ALLA LEGGE N. 68/1999

La consistenza del personale in servizio del Comune di Valgreghentino non presenta scoperture di quote d'obbligo e pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..
In particolare, a sensi della Legge n. 68/1999, nel conteggio non sono considerati i dipendenti non amministratori (polizia locale) e le posizioni dirigenziali.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027 nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro e il ricorso ad assunzioni straordinarie a tempo determinato per l'attuazione del PNRR.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

La verifica dei presupposti normativi è da intendersi riferita agli adempimenti non assorbiti dal PIAO, ovvero:

a. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal temine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento). E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo;
b. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento;
c. non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.lgs n. 267/2000 e pertanto, non essere soggetto a controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Valgreghentino, che si trova al di sotto del 27,20%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al **31/12/2024**.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al **31/12/2024**, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025	497.879,00	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	677.669,71	
DIFFERENZA	- 179.790,71	DEVE ESSERE < O = A 0

Quindi 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 18,14%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
- 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 **225.652,36**, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro **677.669,71**;
- A decorrere dal 01.01.2025 non si applica l'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo **Allegato 1)** la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a Euro **225.652,36**, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, in un importo insuperabile di Euro **677.669,71**.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dal presente programma, 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;

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 398.499,92**, a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, per l'anno 2025 **pari a Euro 225.652,36** calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2023. Tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

Per gli anni 2026 e 2027 l'eventuale programmazione delle assunzioni verrà effettuata considerando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a Euro 398.499,92, fermo restando eventuali nuove disposizioni normative.

Collocamento a Riposo

Nel corso del 2025/2026/2027 è previsto il collocamento a riposo con riferimento all'anno 2026 di n. 1 dipendente part-time appartenente al Settore 1 Amministrazione Generale.

Personale Dimissionario

Nel corso dell'anno 2024 non si sono verificate cessazioni di personale.

Progressioni Verticali

L'amministrazione non può procedere all'attivazione delle progressioni verticali in quanto non ricorrono i presupposti normativi. (il rispetto del limite dello 0,55 del monte salari 2018).

Part time

Nell'Amministrazione sono presenti due dipendenti con contratto di lavoro a tempo part time

4. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2025-2027, vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

ANNO 2025

- assunzione a tempo indeterminato di n. 1 dipendente nell'area professionale Istruttori, in sostituzione del dipendente dimissionario nell'anno 2023 da destinare al Settore 3 Pianificazione e Gestione del Territorio (assunzione tramite procedura concorsuale esterna/mobilità) (decorrenza prevista 01.06.2025);
- assunzione a tempo indeterminato di n. 1 dipendente nell'area professionale Istruttori, in sostituzione del dipendente che sarà collocato a riposo nel corso dell'anno 2026 da destinare al Settore 1 Amministrazione Generale (assunzione tramite procedura concorsuale esterna/mobilità) (decorrenza prevista 01.11.2025);
- eventuali sostituzioni di posti che si rendessero vacanti a causa della cessazione di personale per pensionamento mobilità o dimissioni

ANNO 2026

- eventuali sostituzioni di posti che si rendessero vacanti a causa della cessazione di personale per pensionamento mobilità o dimissioni

ANNO 2027

- eventuali sostituzioni di posti che si rendessero vacanti a causa della cessazione di personale per pensionamento mobilità o dimissioni

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2025/2027 sono comunque consentiti - nei limiti degli spazi massimi di spesa compatibili con il rapporto spese di

personale ed entrata corrente al netto del FCDE calcolati come da tabelle allegate:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- eventuali assunzioni ex art. 1 comma 557 della L. 311/2004 (esteso dalla L. 74/2023 ai comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti);
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

Nel 2025 e 2026 possono essere programmate eventuali assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR da imputare nel relativo quadro economico fino ad un massimo di 36 mesi prorogabile fino al 31 dicembre 2026. Possono altresì, essere previste assunzioni straordinarie a tempo determinato collegate ai progetti PNRR a valere su proprie risorse di bilancio in deroga agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzione di personale.

5. RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020 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 **Allegato 1)**

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.
- 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;