

ALLEGATO G - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - PTFP - 2025-2027

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

- a) **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;
- b) **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);
- c) **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);
- d) **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Strutture);
 - 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.).

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti. In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile e innovativa, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l'amministrazione ha bisogno.

DOTAZIONE ORGANICA: Personale in servizio al 31/12/2024:

AREA	NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI PER CATEGORIA	DI CUI A TEMPO INDETERMINATO	DI CUI A TEMPO DETERMINATO
Area Funzionari ed E.Q.	6	5	1 (ART. 110)
Area Istruttori	7	7	
Area Operatori Esperti	6	6	
TOTALE	19	18	1

PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI/CESSAZIONI NEL TRIENNIO 2025-2027:

⇒ ANNO 2025

AREA	PROFILO	NUMERO POSTI	MODALITA'/TIPOLOGIA DI ACCESSO/CESSAZIONE
OPERATORI ESPERTI	AMMINISTRATIVO/CONTABILE AREA LAVORI PUBBLICI	1	MOBILITA' O INTERPELLO

⇒ ANNO 2026

AREA	PROFILO	NUMERO POSTI	MODALITA'/TIPOLOGIA DI ACCESSO/CESSAZIONE
-----	-----	-----	-----

⇒ ANNO 2027

AREA	PROFILO	NUMERO POSTI	MODALITA'/TIPOLOGIA DI ACCESSO/CESSAZIONE
-----	-----	-----	-----

PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE (ART 15 CCNL) E PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE IN DEROGA (ART. 13 CCNL)

Nell'anno 2024, si è proceduto, con l'aggiornamento dell'Allegato G - P.I.A.O. 2025-2027 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 16.12.2024, ad intraprendere l'iter per le progressioni tra le Aree che hanno previsto:

- una progressione verticale ex art. 13, commi 6, 7 e 8 del C.C.N.L. 16/11/2022 ai sensi delle indicazioni fornite da ARAN con il parere CFL 209 di 1 dipendente tempo pieno inquadrato nell'Area degli Istruttori con passaggio all'Area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione, da assegnare all'Area Demografica con il profilo di funzionario/istruttore direttivo amministrativo, con l'utilizzo dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018;
- due progressioni verticali con l'utilizzo delle facoltà assunzionali, a seguito di due accessi dall'esterno intervenuti nel 2024, per il passaggio di un Operatore esperto all'area degli Istruttori e di un Istruttore con passaggio all'Area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione in base alla disciplina prevista nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm. e ii e di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022;

PROCEDURE DI UTILIZZO DI GRADUATORIE ANCHE DI ALTRI ENTI

Non si è ricorso a tale strumento per carenza di graduatorie utili.

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, l'Ente rispetta i parametri richiesti.

PERSONALE COMANDATO

Per quanto riguarda i servizi conferiti all'Unione dei Comuni della Valtenesi riguardanti i Servizi Sociale e Scolastici si è in procinto di comandare 2 unità a tempo parziale.

PROCEDURE CONCLUSE O INIZIATE

Ai fini della copertura del fabbisogno per l'anno 2025, sono state esperite:

1. Procedura di "MOBILITÀ VOLONTARIA ex art. 30, commi 1 e 2-bis del D. Lgs. 165/2001 PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO DI COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - AREA OPERATORI ESPERTI A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO- AREA LAVORI PUBBLICI."
2. Procedura di "INTERPELLO PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI N. 1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B) PRESSO IL COMUNE DI PADENGHE SUL GARDA DA ASSEGNARE ALL'AREA LAVORI PUBBLICI, RIVOLTO AGLI IDONEI DEGLI ELENCHI DI CUI ALL'ART. 3 BIS DEL D.L. 80/2021, A SEGUITO DI SELEZIONI DEL 29/06/2023 E DEL 10/10/2024 RELATIVI ALLE PROCEDURE ESPLETATE DALLA PROVINCIA DI BRESCIA."

PERSONALE PART-TIME

Il personale a tempo indeterminato con contratto part-time alla data di approvazione del PIAO 2025-2027 è il seguente:

AREA/UFFICIO/SERVIZIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	PERCENTUALE DI PART-TIME
LAVORI PUBBLICI	Funzionari e Elevata Qualificazione	FUNZIONARIO TECNICO	75,00%
CULTURA E TURISMO	Funzionari e Elevata Qualificazione	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	83,33%
DEMOGRAFICA	Operatori esperti	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	86,11%
SEGRETERIA GENERALE	Operatori esperti	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	88,90%
EDILIZIA E URBANISTICA	Operatori esperti	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	81,94%
FINANZIARIA	Operatori esperti	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	77,78%

VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazioni finali, di non eccedenza rilasciata dai Responsabili dei servizi per ciascuna area di competenza. Detta ricognizione è confermata ed approvata contestualmente al presente documento quale premessa alla programmazione del personale: non risultano eccedenze di personale né vi è personale in sovrannumero.

VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE:

- ⇒ ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ⇒ l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- ⇒ l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Si attesta che il Comune di Padenghe sul Garda non soggiace al divieto di procedere all'assunzione di personale.

LA CAPACITA' ASSUNZIONALE DEL COMUNE DI PADENGHE SUL GARDA

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 (da stanziamenti di spesa inseriti nel Bilancio di Previsione 2025-2027 - approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 20 dicembre 2024) è inserita nel prospetto del paragrafo apposito "**RISPETTO DEL VALORE MEDIO DI RIFERIMENTO - ART. 1 COMMA 557-QUATER L. 296/2006**"; tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e ss.mm.ii., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione con il D.M. 17 marzo 2020 di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DELLE INDICAZIONI CONTENUTE NEL D.M. 17 MARZO 2020, ATTUATIVO DELL'ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE N. 58 DEL 2019 E DELLA CIRCOLARE N. 1374 DEL 08/06/2020 DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA, DI CONCERTO CON IL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE E IL MINISTERO DELL'INTERNO:

PREMESSA E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

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 e ss.mm.ii. ha introdotto un principio del tutto innovativo per quanto riguarda il regime delle assunzioni, scardinando il precedente sistema basato sul turn-over. Tuttavia, come espressamente previsto dalla citata disposizione, l'applicazione della norma e la decorrenza del nuovo sistema sono state demandate all'emanazione di un decreto ministeriale.

Dopo varie vicissitudini, che hanno condotto dapprima a diverse modificazioni della norma stessa da parte del legislatore, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 34/2019, finalizzato all'individuazione dei valori soglia differenziati per fascia demografica.

E' stata poi diffusa l'attesa circolare ministeriale, con le indicazioni operative sull'applicazione del nuovo sistema delle assunzioni, nonché delle modalità di calcolo 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.

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020,

Come espressamente previsto dal DM, ora è opportuno dare applicazione alla nuova norma.

Sulla Gazzetta Ufficiale del 30 novembre scorso è stato pubblicato il Decreto Ministeriale 21 ottobre 2020 che prevede una modifica ai calcoli degli spazi per le assunzioni in caso di segreteria convenzionata.

L'articolo 3, comma 2, del decreto prevede:

"Gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare della sede convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, 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."

Secondo le delibere di Corte dei Conti Lombardia 73/2021/PAR, Abruzzo 249/2021/PAR, Liguria 1/2022/PAR, la spesa per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 non rileva ai fini del calcolo dell'art. 33. Comma 2, del D.L. 34/2019, analogamente a quanto accade per il comma 557/562.

Ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020, sono escluse le spese di personale etero-finanziate, legate ad assunzioni effettuate per specifiche disposizioni di legge.

Sono anche escluse le spese per assunzioni legate alle progettualità del PNRR, etero-finanziate o a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dall'art. 31-bis del D.L. 152/2021

1. IL CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI PADENGHE SUL GARDA

Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è stato calcolato sulla base dei criteri contenuti nella Circolare esplicativa della norma, che cita: "*Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. Per "Entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.*

Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti...."

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

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.

Il DM 17/03/2020 ha previsto due tabelle contenenti i valori soglia a cui ogni ente deve riferirsi, in base al numero di abitanti. Per il nostro ente, quindi, che si colloca nella fascia d (abitanti da 3.000 a 4.999), le due percentuali di riferimento sono le seguenti:

- Valore soglia più basso: 27,20%

- Valore soglia più alto: 31,20%

Il comune di Padenghe sul Garda si colloca, con un valore percentuale del 14,48%, al di sotto della soglia più bassa, inserendo il Comune di Padenghe sul Garda nella FASCIA 1 dei comuni virtuosi, che prevedono particolari regole assunzionali così descritte:

⇒ FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

Questi Comuni possono pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.

Il parere prot. 12454/2021 della RGS ha precisato che "L'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti all'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa - se più favorevole - alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 - Tabella 1, del decreto attuativo"

Solo le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

La capacità assunzionale calcolata sulla base delle indicazioni contenute nel D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019 e della circolare n. 1374 del 08/06/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno è calcolata ponendo come annualità di riferimento per la spesa il rendiconto 2023(ultimo rendiconto approvato alla data di approvazione del PIAO 2025-2027) e per l'entrata il triennio 2021-2023.

Alla luce della normativa descritta e delle modalità di calcolo descritte, la capacità assunzionale è definita dai conteggi seguenti:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	PADENGHE SUL GARDA
POPOLAZIONE	4911
FASCIA	D

AL 31/12/2023

VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%

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	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17.03.2020 - Entrate Correnti=tit.1+tit.2+tit.3

		IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (ultimo rendiconto approvato)		830.559,92	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	6.417.418,75	6.233.441,78	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	5.911.383,03		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	6.371.523,57		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		495.725,50	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		14,48%	

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 Padenghe sul Garda 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 27,2%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l'anno 2025, risultano essere i seguenti:

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

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)	830.559,92	Art. 4, comma 2 (Media triennio entrate correnti al netto FCDE anno 2023 x 27,20%)
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.560.658,83	
INCREMENTO MASSIMO	730.098,91	

In sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, i comuni che presentavano una spesa di personale al di sotto del valore soglia, potevano incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nell'anno 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2 del medesimo DM.

A far data dal 2025, invece gli Enti virtuosi, come il comune di Padenghe sul Garda e che si collocano sotto al valore soglia, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2023), per assunzione di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato nella tabella 1 del summenzionato DM 2020, fermi restando gli altri limiti (art 1 comma 557, 557-bis e 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296).

L'effettuazione di nuove assunzioni è quindi subordinata al rispetto di un'ulteriore percentuale prevista nella Tabella 1 del decreto ministeriale che prevede un incremento progressivo di spesa rispetto al 2023. Sulla base dell'applicazione dell'art. 4 del D.P.C.M. 17/03/2020, per l'anno 2025, l'incremento della capacità assunzionale risulta così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	830.559,92	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2025	27,20%	
INCREMENTO ANNUO	225.912,30	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2025	225.912,30	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025	914.063,79	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.560.658,83	
DIFFERENZA	- 646.595,04	DEVE ESSERE < 0 = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

2. CONCLUSIONI.

Alla luce delle elaborazioni di cui sopra, per l'anno 2025 il Comune di Padenghe ha uno spazio aggiuntivo rispetto alle spese dell'ultimo rendiconto approvato per assumere a tempo indeterminato pari ad Euro 225.912,30.

Per individuarlo si è proceduto ad assommare il budget assunzionale garantito dall'applicazione della percentuale di incremento progressivo disposta ai sensi della Tabella 1, di cui all'art. 4, comma 1, del D.M. attuativo, con la spesa di personale dell'ultimo anno rendicontato (anno 2023).

Tale importo non ECCEDE l'incremento massimo consentito della spesa massima di personale di € 730.098,91.

La norma afferma chiaramente che gli enti virtuosi possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore alla spesa massima di personale pari ad € 1.560.658,83.

Per l'ente si individua quindi un nuovo limite per l'anno di competenza ("sino ad una spesa complessiva") dato dalla somma di due valori che nel nostro caso corrisponde ad una spesa massima complessiva ammissibile di Euro 1.056.472,22 per l'anno 2025, calcolata nel seguente modo:

Spesa personale rendiconto 2023: Euro 830.559,92;

Importo per assunzioni a tempo indeterminato "in più" concesso dal DM: Euro 225.912,30

Totale obiettivo di spesa per il personale per l'anno di competenza: Euro 1.056.472,22

Non vi è alcun dubbio, quindi, che l'ente possa assumere personale in più negli spazi "nuovi" creati dal DM, ma vi è anche una ulteriore implicazione di questa impostazione, incentrata sulla nozione di spesa: eventuali cessazioni di personale in corso d'anno, poiché generano un risparmio nella spesa di personale e in particolare uno spazio rispetto all'obiettivo (dato, come visto, dalla spesa dell'ultimo rendiconto incrementata secondo il calcolo degli spazi assunzionali) possono essere sostituite purché non si superi la spesa "limite". Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità, concorso, pensionamento, dimissioni etc.). Non si tratta in quel caso, infatti, di NUOVE assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un incremento della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal DM, ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in invarianza della spesa.

Il rispetto del limite concesso dal D.M. 2020 di Euro 225.912,30 per le nuove assunzioni previste è rispettato.

RISPETTO DEL VALORE MEDIO DI RIFERIMENTO - ART. 1 COMMA 557-QUATER L. 296/2006

L'art. 557-quater della L. 296/2006 stabilisce che "Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 presente disposizione".

TABELLA DI RACCORDO 2025: DOTAZIONE POTENZIALE E SPESE DI PERSONALE A VARIO TITOLO (VERIFICA RISPETTO LIMITE C. 557 IN TERMINI ASSOLUTI)

MACROAGGREGATI DI SPESA	CAPITOLO	PREVISIONE COMPETENZA 2025	PREVISIONE 2026	PREVISIONE 2027
(ex intervento 01) MACROAGGREGATO 01				
assegno nucleo familiare				
stipendi personale Segreteria	10120101	42.540,27	42.540,27	42.540,27
contributi obbligatori personale Segreteria	10120102	10.948,81	10.948,81	10.948,81
Fondo produttività dipendenti	10120105	90.000,00	90.000,00	90.000,00
Oneri produttività dipendenti	10120106	18.000,00	18.000,00	18.000,00
retribuzioni risultato	10120109	7.000,00	7.000,00	7.000,00
stipendi ragioneria	10130101	85.399,11	85.399,11	85.399,11
oneri ragioneria	10130102	24.502,92	24.502,92	24.502,92
stipendi tributi	10140101	48.816,48	48.816,48	48.816,48
oneri tributi	10140102	14.464,58	14.464,58	14.464,58
stipendi area tecnica	10160101	198.039,31	198.039,31	198.039,31
oneri area tecnica	10160102	58.677,12	58.677,12	58.677,12
fondo interno progettazione opere pubbliche	10160105	500,00	500,00	500,00
stipendi anagrafe stato civile	10170101	78.493,23	78.493,23	78.493,23
oneri anagrafe stato civile	10170102	22.214,55	22.214,55	22.214,55

compensi per straordinario elettorale	10170104	7.000,00	-	7.000,00
oneri per straordinario elettorale	10170105	2.000,00	-	2.000,00
Stipendi biblioteca	10510301	56.129,05	56.129,05	56.129,05
oneri biblioteca	10510302	15.757,55	15.757,55	15.757,55
stipendi servizi sociali	11040519	25.767,01	25.767,01	25.767,01
oneri servizi sociali	11040520	7.800,64	7.800,64	7.800,64
quota parte delle spese per il personale dell'unione dei Comuni della Valtenesi - P:L.		100.013,16	100.013,16	100.013,16
TOTALE MACROAGGREGATO 01		914.063,79	905.063,79	914.063,79
(intervento 07) - MACROAGGREGATO 02				
IRAP				
irap	10180701	46.265,59	46.265,59	46.265,59
irap per elettorale	10170106	700,00	-	700,00
TOTALE MACROAGGREGATO 02		46.965,59	46.265,59	46.965,59
(intervento 03) MACROAGGREGATO 03				
LAVORO FLESSIBILE (voucher Provincia+voucher comune+interinale)				
Missioni	10120303	500,00	500,00	500,00
FORMAZIONE	10120313	5.300,00	5.300,00	5.300,00
FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO	10160301	2.000,00	2.000,00	2.000,00
TOTALE MACROAGGREGATO 03		7.800,00	7.800,00	7.800,00
MACROAGGREGATO 04				
Tirocini Formativi				
TOTALE MACROAGGREGATO 04		-	-	-
altre spese				
Segretario comunale in convenzione	10120110	15.000,00	15.000,00	15.000,00
TOTALE MACROAGGREGATO 09		15.000,00	15.000,00	15.000,00
rinnovo contrattuale 2022-2024	10181104	20.000,00	20.000,00	20.000,00
TOTALE MACROAGGREGATO 01		20.000,00	20.000,00	20.000,00
COMPONENTI ESCLUSE				
RIMBORSO Comando		36.712,03	36.712,03	36.712,03
RIMBORSO convenzione segretario				
TRATTENUTE MALATTIA				
FORMAZIONE	10120313	5.300,00	5.300,00	5.300,00
FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO	10160301	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Rinnovi contrattuali 2022/2024		20.000,00	20.000,00	20.000,00
Rinnovi contrattuali CCNL 21/05/2018 e CCNL 16/11/2022		71.238,24	71.238,24	71.238,24
PROGETTAZIONI (compreso oneri e Irap)	10160105	500,00	500,00	500,00
compensi per straordinario elettorale	10170104	7.000,00	-	7.000,00
oneri per straordinario elettorale	10170105	2.000,00	-	2.000,00
ICI/IMU				
cpdel su ICI		-	-	-
Irap su ICI		-	-	-
MISSIONI		500,00	500,00	500,00

NUOVE ASSUNZIONI DM 2020 art 34-bis non rilevanti ai sensi dell'art. 7 comma 1 dpcm 2020		106.369,02	106.369,02	106.369,02
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		251.619,29	242.619,29	251.619,29
TOTALE SPESE 557 DEL PERSONALE		752.210,09	751.510,09	752.210,09
VALORE MEDIO TRIENNIO 2011/2013		856.925,63	856.925,63	856.925,63
DIFFERENZA VALORE MEDIO DEL TRIENNIO 2011/2013 E TOTALE SPESE 557		104.715,54	105.415,54	104.715,54

CONCLUSIONI

La presente sottosezione di programmazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stata inviata al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, confermata con parere acclarato al protocollo dell'Ente al n. 4017 del 26.03.2025.