

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ  
E ORGANIZZAZIONE**

**SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**  
**SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale**

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

Il personale dipendente al 31/12/2024 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	<b>Operatori (ex cat. A)</b>	<b>Operatori Esperti (ex cat. B)</b>	<b>Istruttori (ex cat. C)</b>	<b>Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)</b>	<b>TOTALE</b>
<b>Tempo indeterminato e pieno</b>		2	2		4
<b>Tempo indeterminato e parziale</b>	1	1	1	1	4
<b>Tempo determinato e pieno</b>					
<b>Tempo determinato e parziale</b>				1	1
<b>TOTALE</b>	1	3	3	2	9

## PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umane coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

### CAPACITÀ ASSUNZIONALE (TEMPO INDETERMINATO) CALCOLATA SUI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

L'art. 33 del D. L. 34/2019, convertito con la L. 58/2019, come successivamente modificato, ha introdotto un nuovo sistema di quantificazione dei budget assunzionali per i Comuni, stabilendo al comma 2 che "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 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"; in data 17 aprile 2020 è stato emanato il D.P.C.M. attuativo del predetto art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n.108 del 27/04/2020, il quale all'art. 1, comma 2, ha stabilito la decorrenza delle disposizioni dallo stesso previste dal 20/04/2020.

Tali disposizioni innovano profondamente il quadro normativo di riferimento in materia di assunzioni a tempo indeterminato presso i comuni, superando il meccanismo del turn over ed agganciando le capacità di spesa per assunzioni a tempo indeterminato al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, secondo la distinzione per fasce demografiche ed in base al rispetto di valori soglia indicati nel decreto attuativo richiamato.

In attuazione delle predette regole, per quanto concerne il Comune di Capracotta, dai dati degli ultimi tre rendiconti approvati in merito ai parametri da considerare per quanto di interesse, emerge quanto segue:

<b>ENTRATE CORRENTI</b>	
Ultimo Rendiconto (2023)	€ 1.344.319,50
Penultimo rendiconto (2022)	€ 1.255.757,90
Terzultimo rendiconto (2021)	€ 1.324.984,46
<b>FCDE (bilancio di previsione 2023)</b>	€ 33.953,95
<b>Media Entrate ultimi tre rendiconti al netto FCDE</b>	<b>€ 1.274.400,40</b>
<b>Spesa del personale al netto dell'IRAP rendiconto 2023</b>	<b>€ 399.816,66</b>

pertanto il rapporto tra spesa del personale al netto dell'Irap di cui al rendiconto 2023 rispetto alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati è pari al **31,37 %**; tale percentuale si colloca al di sopra del valore soglia "virtuoso" di cui alla tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17.03.2020 (ossia 29,5 %) e al di sotto del valore soglia individuato dalla tabella 3 del comma 1 dell'art. 6 del D.M. 17.03.2020 (33,5 %). Trova, conseguentemente, applicazione l'art. 6, comma 3, del D.M. 17.03.2020, secondo cui: *"I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."*

#### **Limiti della dotazione organica in senso finanziario**

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006 rispetto al valore anno 2008, considerando l'aggregato rilevante

comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali, come da tabella sotto riportata:

Descrizione	Importo (€)
Limite di spesa art. 1 comma 562 L. n. 296/2006	448.272,61
Spesa di personale anno 2023 calcolata come sopra descritto	355.661,45

### **Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato**

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. per il Comune di Capracotta detto valore soglia risulta essere il seguente: **Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 41.146,61**. Pertanto, entro detto limite, i responsabili del servizio, in ragione delle proprie competenze, potranno, pertanto, procedere a stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 d.lgs. n. 165-2001.

### **Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali**

L'amministrazione:

- ha effettuato, come da delibera di Giunta Comunale n. 68 del 30.11.2024, la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza (anno 2025) - art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- non si trova, poiché per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno, in tale situazione - Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000
- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'invio dei dati relativi all'approvazione di bilanci di previsione e rendiconti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016

\*\*\*

Alla luce di tutto quanto innanzi risulta il seguente

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL COMUNE DI CAPRACOTTA (IS)**

**2025/2027**

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

ANNO 2025						
Area di inquadramento CCNL	Profilo da coprire	Servizio	tempo pieno o parziale	modalità di copertura	tempi	spesa
<i>Nessuna assunzione con fondi comunali</i>						

ANNO 2026						
Area di inquadramento CCNL	Profilo da coprire	Servizio	tempo pieno o parziale	modalità di copertura	tempi	spesa
<i>Nessuna assunzione con fondi comunali</i>						

ANNO 2027						
Area di inquadramento CCNL	Profilo da coprire	Servizio	tempo pieno o parziale	modalità di copertura	tempi	spesa
<i>Nessuna assunzione con fondi comunali</i>						

\*\*\*

**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO****ART. 110 D.LGS. N. 267/2000 - CONVENZIONI CON ALTRI ENTI DEL COMPARTO EX ART. 23 CCNL****FUNZIONI LOCALI 2022\***

<b>Anno 2025-2026-2027</b>				
Area di inquadramento e profilo professionale	Tempo pieno/tempo parziale	Procedura di reclutamento	Finalità	Spesa ANNUA *
n. 1 Funzionario tecnico	Tempo parziale (6 ore settimanali)	Convenzione ex art. 23 del CCNL 16-11-2022	Copertura a tempo determinato e parziale del posto di funzionario tecnico - responsabile dell'area tecnica	€ 5.664,00

*\*Si precisa che le spese per il personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 2022 vanno escluse dai limiti imposti dall'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010.*

**ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE N. 311/20014 ED ALTRI CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE****(LIMITE ANNUO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 28 D.L. 78/2010: EURO 41.146,11)**

<b>Anno 2025-2026-2027</b>				
Area di inquadramento e profilo professionale	Tempo pieno/tempo parziale	Procedura di reclutamento	Finalità	Spesa ANNUA *
funzionario tecnico	Tempo parziale (12 ore con E.Q. a 18 ore)	Art. 1 co. 557 Legge n. 311/2004	Copertura a tempo determinato e parziale del posto di funzionario tecnico - Responsabile dell'Area Tecnica	€ 24.848,00
Sarà possibile procedere ad assunzioni a tempo determinato, in ossequio a quanto previsto dall'art. 36 d.lgs. n. 165-2001 e nel rispetto del limite di spesa di cui all'art. 9 comma 28 d.l. 78/2010 e s.m.i. che per il comune di Capracotta è pari ad euro 41.146,11 (sostenuto nell'anno 2009). Pertanto, i responsabili del servizio, in ragione delle proprie competenze, tenuto conto del limite di cui innanzi e della spesa già impegnata per tali finalità, potranno, procedere a stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa per <u>comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 d.lgs. n. 165-2001.</u>				

\*\*\*\*

**DOTAZIONE ORGANICA**  
(ALLA DATA DI ADOZIONE DEL PIAO 2025 2027)

Area di inquadramento e profilo secondo il CCNL 2019/2021	Posti a tempo indeterminato coperti alla data di adozione del PIAO 2025 2027		Posti a tempo indeterminato da coprire per effetto del presente PIAO 2025 2027		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire a tempo indeterminato alla luce del PIAO 2025 2027
	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	
N. 1 - FUNZIONARIO CONTABILE		X (25 ore)			Euro 44.726,00
N. 1 ISTRUTTORE DI VIGILANZA	X				Euro 31.329,00
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		X (33 ore)			Euro 28.720,00
N. 2 OPERATORI TECNICI ESPERTI	X				Euro 55.750,00
N. 1 OPERATORE TECNICO ESPERTO		X (18 ore)			Euro 13.938,00
N. 1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	X				Euro 31.329,00
N. 1 OPERATORE TECNICO		X (24 ore)			Euro 17.848,00
<b>TOTALE</b>					<b>Euro 223.640,00</b>

I dati economici riportati si riferiscono alla spesa lorda relativa alle categorie economiche di riferimento, calcolata per n. 13 mensilità e comprensive di RIA, comparto, indennità di posizione e risultato, assegni ad personam e al lordo delle componenti escluse.