

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

**PIANO TRIENNALE  
FABBISOGNO DEL  
PERSONALE.**

**2025-2027**

Quadro normativo:

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 che dispone:  
«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

- il DPCM 17 marzo 2020 (emanato in attuazione dell'art. 33 comma 2 del Decreto Legge 34/2019 convertito con modificazioni nella Legge n.58/2019) avente ad oggetto. **“Misure per la definizione delle capacità assunzione del personale nei Comuni”**. Il detto decreto che si applica a decorrere dal 20/04/2020 ha mutato il regime assunzionale dei comuni, introducendo in luogo del tourn-over il principio della sostenibilità finanziaria.

Il DM dopo aver specificato cosa debba intendersi per spesa del personale e per entrate correnti, all'art.4 individua i valori soglia di massima spesa del personale.

Per i comuni tra 3000 e 4.999 abitanti il detto valore soglia risulta essere pari al 27,02.

Il Comune di Paterno come risulta da quanto accertato dall'Ufficio Finanziario si colloca al di sotto del detto valore soglia avendo un rapporto tra spesa del personale e spese correnti secondo le definizioni dell'art.2 del DPCM 17 marzo 2020, pari al 26,35%. **Il tutto nelle more dell'approvazione del nuovo conto consuntivo.**

**RILEVATO** che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*.

**CONSIDERATO** inoltre che:

- La legge di bilancio dello Stato per l'anno 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207, pubblicata in Gazzetta ufficiale il 30 dicembre scorso), vede confermate le regole per la determinazione della capacità assunzionale. I comuni restano inquadrati nell'ambito delle regole dettate dall'art. 33 dell'articolo 33 del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019: norma che ha introdotto il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, da asseverare a cura dei revisori dei conti, accompagnata dalla determinazione degli spazi assunzionali.

- Viene meno, dall'anno 2025, l'applicazione della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 per i comuni, introdotta dall'art. 5 del medesimo decreto: ciò significa che i comuni dovranno semplicemente verificare il loro posizionamento all'interno delle fasce delineate dalla Tabella 1 (ex art. 4) e dalla Tabella 3 (ex art. 6), in base alla propria consistenza demografica, e procedere secondo le regole, che vincolano gli enti "virtuosi" e quelli che si collocano tra le due fasce o al di sopra della soglia più alta.

In particolare si evidenzia che:

- I comuni la cui percentuale sia inferiore alla soglia percentuale delineata dalla Tabella 1, potranno espandere la propria spesa di personale fino alla medesima, senza più tenere conto degli incrementi progressivi finora sanciti dalla Tabella 2; il tutto, naturalmente, secondo i principi di prudenza che la Corte dei Conti ha sempre raccomandato.

**RICHIAMATO** l'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. che disciplina tra l'altro all'interno delle forme di lavoro flessibile il contratto di somministrazione definito dal legislatore all'art. 30 del D. Lgs. 81/2015 come **"Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 27 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore"**.

Il contratto di somministrazione è disciplinato inoltre dall'art. 52 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli enti locali 21/05/2018 che recita "Gli enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 50, comma 3".

Il medesimo articolo statuisce altresì che non vi sono limitazioni **quantitative nel caso di personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati.**

Richiamato altresì l'art. 9 comma 28 del D. Lgs. 78/2010 e ss.mm.ii.

#### **ATTESO CHE:**

- dal 2021 le assunzioni coperte da finanziamenti specifici non entreranno nel rapporto tra spesa di personale e media triennale delle entrate così come statuito dall'art. 57, comma 3 septies, del D.Lgs 104/2021, convertito in legge 126/2020, che ha introdotto, una parziale eccezione all'obbligo di computare, per il rapporto spesa/entrate imposto dall'articolo 33, comma 2, del D.Lgs 34/2019, integralmente tutta la spesa di personale e tutte le entrate correnti, come definite dall'articolo 2 del D.M. 17.03.2020.
- **Il testo dell'art. 57, comma 3 septies, del D.L.104/2020, convertito in legge 126/2020, è il seguente: " a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, 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 commi 1, 1 bis e 2 dell'art.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 di soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.**

**RAMMENTATO** infine che secondo il D. L. 36/22 come convertito dalla Legge n.79/2022 l'aumento conseguente ai rinnovi dei CCNL afferente la corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità

precedenti all'anno di effettiva erogazione di tale emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia in base ai quali vengono determinate le facoltà assunzionali degli Enti Locali .

### **Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

Non sussistono esuberanti e/o eccedenze di personale.

Verifica rispetto contenimento della spesa ex art. 1 comma 557 L. 296/2006 ovvero della spesa potenziale massima imposta come vincolo € 617.943,16;

Verifica limite di spesa lavoro flessibile art. 9 comma 28 D.L. n.78/2010 € **125.573,16**

Verifica presupposti normativi il cui mancato rispetto rende impossibile le procedure di assunzioni a qualsiasi titoli e con qualsivoglia tipologia contrattuale: inesistenza presupposti.

Bilancio 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 18/12/2024 e invio BDAP del 14/01/2025.

### **Consistenza personale alla data odierna**

#### **INQUADRAMENTO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO**

n. 4 dipendenti appartenenti all'area dei funzionari e delle E.Q. (Area Amministrativa , Area Contabile, Area Tecnica e Area Polizia Locale)

n. 5 dipendenti appartenenti all'area degli istruttori (di cui 1 nell'Area Tecnica, 1 nell'Area Contabile, 1 nell'Area Polizia Locale e n. 2 nell'Area Amministrativa)

n. 3 dipendenti appartenenti all'area degli operatori esperti (di cui 2 nell'Area Contabile e 1 nell'Area Amministrativa)

n. 1 dipendenti appartenente all'area degli operatori (Area Tecnica)

**TOTALE DIPENDENTI TEMPO INDETERMINATO: 13**

#### **INQUADRAMENTO DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO**

n. 1 unità appartenente all'area degli istruttori Area Tecnica;

### **Consistenza di personale alla data odierna**

n.14 dipendenti di cui:

- n.13 a tempo indeterminato
- n. 1 a tempo determinato

#### **RISPETTO NORMATIVA ART.68/99**

**Trattandosi di dipendenti inferiori a 15 l'ente non è tenuto al rispetto della normativa.**

STRATEGIA COPERTURA FABBISOGNO COME SOPRA

Acquisito il parere del revisore verbale n. 14 del 7/03/2025 assunto al protocollo dell'ente in data 11/03/2025 con n. 2905.

Tutto ciò premesso di seguito si riporta la programmazione 2025/2027 **con l'intesa che la stessa verrà modificata nuovamente una volta approvato il consuntivo 2024.**

### **ANNO 2025**

- **AREA TECNICA** - n. 1 unità appartenente all'area dei funzionari - ingegnere (**Fondi di Coesione - art 19 D.L. 124/2023**)
- **AREA TECNICA** - n. 1 unità appartenente all'area dei funzionari – tempo determinato part- time
- **AREA TECNICA** - n. 1 unità appartenente all'area degli istruttori – tempo determinato full- time (scorrimento graduatoria area amministrativa) – (decorrenza 01/11/2025)
- Art. 90 Decreto Legislativo n. 267/2000 (tra il personale interno quindi senza incremento di spesa)

### **ANNO 2026**

- **AREA POLIZIA LOCALE** - n. 1 unità appartenente all'area degli istruttori indeterminato e part time 18 ore settimanali.
- **AREA TECNICA** - **progressione verticale in deroga** da istruttore a funzionario **secondo la disciplina di cui all'art. 13 del CCNL 2019/2021 tempo indeterminato.**

### **ANNO 2027**

Nessuna assunzione programmata.