



## Comune di Monte San Vito

*Allegato L deliberazione Giunta Comunale n. ...del .....2025*

*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*  
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

### **Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027**

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2024 con la rideterminazione dei nuovi profili professionali ai sensi del CCNL 16/11/2022

#### **DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AGGIORNATA AL 01/01/2025:**

TOTALE: n. 33 unità di personale  
Di cui:  
n. 30 a tempo pieno  
n. 3 a tempo parziale

*di cui in servizio al 01/01/2025:*  
n. 33 a tempo indeterminato

		<p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</b>  Il Comune di Monte San Vito in esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore dal 1 aprile 2023 ha sostituito - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali</p> <p><b>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>  N.6 posti così articolati:  n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo assegnato al 1° Settore dei Servizi al cittadino;  n. 1 con profilo di Funzionario-Assistente sociale assegnato al 1° Settore dei Servizi al cittadino;  n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo contabile assegnato al 2° Settore Servizi finanziari;  n. 1 con profilo di Funzionario Servizi Tecnici assegnato al 3° Settore Servizi Tecnici;  n. 1 con profilo di Funzionario-Ingegnere Servizi Tecnici assegnato al 3° Settore Servizi Tecnici  n. 1 con profilo di Funzionario Polizia Locale assegnato al 4° Settore Polizia Locale.</p> <p><b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>  n. 15 posti così articolati:  n. 5 con profilo di Istruttore amministrativo;  n. 3 con profilo di Agente di Polizia Locale;  n. 2 con profilo di Istruttore tecnico;  n. 5 con profilo di Istruttore amministrativo contabile;</p> <p><b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>  n. 10 posti così articolati:  n. 7 con profilo di Collaboratore tecnico manutentivo, di cui n.1 P.T. a 33 ore e n.1 P.T. a 18 ore  n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo P.T. a 30 ore  n. 2 con profilo di Autista scuolabus (il fabbisogno degli Autisti scuolabus è stato rideterminato a seguito della deliberazione della G.C. n. 105 del 31/07/2023 di esternalizzazione graduale del servizio di trasporto scolastico a seguito del collocamento a riposo dei dipendenti assegnati)</p> <p><b>AREA DEGLI OPERATORI</b>  n. 2 posti così articolati:  n. 1 con profilo di Operatore ai servizi di supporto  n. 1 con profilo di Operatore tecnico manutentore.</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>- <b>capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>Atteso che, 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 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2025 per la spesa di personale:</p>

- Il Comune evidenzia nel rendiconto 2024 un rapporto percentuale tra spesa di personale al lordo degli arretrati contrattuali ed entrate correnti pari al 28,07%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- Il comune si colloca pertanto nella fascia intermedia e può effettuare nuove assunzioni a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020);
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato alla presente sezione, la spesa di personale complessiva del comune per l'anno 2025, a seguito di tutte le assunzioni previste nell'aggiornamento alla programmazione triennale del personale, ammonta pertanto conclusivamente a Euro **1.345.267,23** per l'anno 2025 ed Euro **1.302.437.17** per gli anni 2026 e 2027, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025 e seguenti, secondo il d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro **1.361.979,47**.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 e seguenti entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- 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.

#### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è 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 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.252.429,12
---

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2024: Euro 1.184.859,28
---

#### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto inoltre che 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 del 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 144.277,48
---

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 33.500,00
---

**a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che 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 proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.47 del 20/03/2025, con esito negativo.

**a.5) 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, 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 ha ottemperato 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;

Il Comune di Monte San Vito non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**- stima del trend delle cessazioni:**

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

- ANNO 2025
- Risoluzione del rapporto di lavoro e contestuale collocamento a riposo di un dipendente assegnato all'Area degli operatori (ex Cat. A) appartenente al 3° Settore dei Servizi tecnici – Determinazione n. 58 del 31/01/2025;
- Domanda di dimissioni volontarie per collocamento a riposo con decorrenza dal 01/11/2025 di un dipendente assegnato all'Area degli Istruttori (ex Cat. C) appartenente al 3° Settore dei Servizi tecnici, protocollo n. 1760 del 03/02/2025;
- Domanda di dimissioni volontarie per collocamento a riposo con decorrenza dal 01/07/2025 di un dipendente assegnato all'Area degli Operatori esperti come autista scuolabus (ex Cat. B) appartenente al 1° Settore dei Servizi al cittadino, protocollo n. 2050 del 06/02/2025;

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie per assunzione presso un altro ente pubblico con decorrenza dal 30/03/2025 di un dipendente assegnato all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D) appartenente al 3° Settore dei Servizi tecnici, protocollo n. 4261 del 12/03/2025;</li> <li>- Comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie per assunzione presso un altro ente pubblico con decorrenza dal 03/04/2025 di una dipendente assegnata all'Area de gli Istruttori (ex Cat. C) appartenente al Servizio Affari Generali, protocollo n. 4753 del 18/03/2025;</li> <li>- ANNO 2026</li> <li>- Risoluzione del rapporto di lavoro per collocamento a riposo di una dipendente assegnata all'Area degli Istruttori (ex Cat. C) appartenente al 2° Settore dei Servizi finanziari con decorrenza presunta dal 01/08/2026.</li> </ul> <p><b>- stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</b></p> <p>Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ANNO 2025</li> <li>- Il posto resosi vacante a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro e contestuale collocamento a riposo di un dipendente assegnato all'Area degli operatori (ex Cat. A) appartenente al 3° Settore dei Servizi tecnici – Determinazione n. 58 del 31/01/2025, si ricopre con assunzione di un dipendente dell'Area degli Operatori esperti (ex Cat. B) mediante mobilità volontaria, attingimento da altre graduatorie o concorso pubblico;</li> <li>- Il posto resosi vacante a seguito della domanda di dimissioni volontarie per collocamento a riposo con decorrenza dal 01/11/2025 di un dipendente assegnato all'Area degli Istruttori (ex Cat. C) appartenente al 3° Settore dei Servizi tecnici, protocollo n. 1760 del 03/02/2025, si ricopre con assunzione di un dipendente dell'Area degli Istruttori (ex Cat. C) mediante mobilità volontaria, attingimento da altre graduatorie o concorso pubblico anche eventualmente con altri enti;</li> <li>- Il posto resosi vacante a seguito della domanda di dimissioni volontarie per collocamento a riposo con decorrenza dal 01/07/2025 di un dipendente assegnato all'Area degli Operatori esperti come Autista scuolabus (ex Cat. B) appartenente al 1° Settore dei Servizi al cittadino, protocollo n. 2050 del 06/02/2025, non verrà ricoperto ai sensi della G.C. n. 105 del 31/07/2023 di esternalizzazione graduale del servizio, in relazione al collocamento a riposo dei dipendenti ad esso assegnati;</li> <li>- Il posto resosi vacante a seguito della comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie per assunzione presso un altro ente pubblico con decorrenza dal 30/03/2025 di un dipendente assegnato all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D) appartenente al 3° Settore dei Servizi tecnici, protocollo n. 4261 del 12/03/2025, viene ricoperto</li> </ul>
--	--	---

		<p>con assunzione di un dipendente dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D) mediante procedura di mobilità volontaria;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il posto resosi vacante a seguito della comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie per assunzione presso un altro ente pubblico con decorrenza dal 03/04/2025 di una dipendente assegnata all'Area de gli Istruttori (ex Cat. C) appartenente al Servizio Affari Generali, protocollo n. 4753 del 18/03/2025, viene ricoperto mediante scorrimento della graduatoria ancora vigente approvata dal Comune con determinazione n.648 del 19/12/2024.</li> <li>- Trasformazione del rapporto di lavoro part time a tempo pieno da 33 ore a 36 ore settimanali di un dipendente appartenente all'Area degli Operatori esperti assegnato al 3° Settore Servizi Tecnici.</li> </ul> <p>Inoltre, anche se ancora non previsto in dotazione organica, alla luce dei molteplici adempimenti e novità relativi alla PA Digitale, vale a dire a tutta l'attività di digitalizzazione e di informatizzazione dell'ente, è intenzione di questo comune assumere, eventualmente anche insieme ad altri enti interessati, una figura di Esperto informatico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ANNO 2026</li> <li>- Il posto resosi vacante a seguito della domanda di dimissioni volontarie per collocamento a riposo con decorrenza presunta dal 01/08/2026 di una dipendente assegnata all'Area degli Istruttori (ex Cat. C) appartenente al 2° Settore dei Servizi finanziari verrà ricoperto con assunzione di un dipendente dell'Area degli Istruttori (ex Cat. C) mediante mobilità volontaria, attingimento da altre graduatorie o concorso pubblico.</li> </ul> <p><b>- certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stato sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale che si allega al presente atto.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> Ritenuto al momento di non procedere ad alcuna modifica della distribuzione di personale tra settori.</p> <p><b>b) progressioni verticali di carriera:</b> Nel corso dell'anno 2023 si è proceduto alla copertura dei seguenti posti mediante le progressioni verticali ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165: n. 1 Istruttore amministrativo contabile da assegnare al 2° Settore Servizi finanziari;</p>

		<p>n. 1 Istruttore amministrativo da assegnare al 1° Settore Servizi al cittadino; e mediante le progressioni verticali ai sensi dell'art.13 commi 6-7-8 del CCNL 16/11/2022: N.1 Funzionario Polizia Locale assegnato al 4° Settore Polizia Locale.</p> <p>Al momento non sono previste altre progressioni verticali per il triennio 2025-2027.</p> <p><b>c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> Per l'anno 2025 sono state previste le seguenti forme di lavoro flessibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contratto di somministrazione lavoro a 24 ore settimanali previsto fino al 31/05/2025 prorogabile, assegnato all'ufficio affari generali - segreteria come supporto al personale in esso impiegato, e per una spesa prevista di € 10.500,00;</li> <li>- contratto di somministrazione lavoro per 30 ore settimanali per il periodo dal 01/01/2025 al 31/08/2025 prorogabile fino a copertura del posto vacante di operatore esperto del 3° Settore Servizi Tecnici, per una spesa prevista pari a € 21.000,00;</li> <li>- Incarico di prestazione occasionale di supporto all'ufficio personale per l'espletamento delle procedure concorsuali per la copertura dei posti vacanti, per una spesa prevista per l'anno 2025 di € 2.000,00 circa.</li> </ul> <p><b>d) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> Nessuna previsione in corso.</p> <p><b>e) ) assunzioni mediante Mobilità interna di personale:</b> Nessuna previsione in corso.</p>
--	--	---