



COMUNE DI ESCALAPLANO

***PIANO TRIENNALE Fabbisogno del personale
2025 - 2027
Allegato al PIAO 2025 – 2027-***



DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA 2025-2027

La nuova normativa ha superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “dotazione di spesa potenziale massima” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

In esito alla riclassificazione del personale, in vigore dal 1 aprile 2023 (primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/202), è stata approvata la determinazione dell'area Amministrativa n. 45 del 31.03.2023 titolata “Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 - Presa d'atto inquadramento automatico del personale non dirigente e altre disposizioni di prima applicazione”, che 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. In particolare:

- ✓ Area degli Operatori (ex categoria A);
- ✓ Area degli Operatori esperti (ex categorie B e B3);
- ✓ Area degli Istruttori (ex categoria C);
- ✓ Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D);

Con delibera di Giunta n.1 del 16/01/2024 titolata “Rideterminazione dotazione organica del personale del Comune di Escalaplano anno 2024” si è proceduto alla modifica della dotazione organica.

Dal 01/01/2025 la nuova dotazione organica è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA

AREA	DIPENDENTI		
	Contratto di lavoro		TOTALE
	Tempo Pieno	Tempo Parziale	
Funzionari ed elevata qualificazione	8	0	8
Istruttori	7	1	8



Operatori esperti	2	0	2
	17	1	18

PROFILO	posti previsti	posti coperti	posti vacanti
<u>AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</u>			
Funzionario Amministrativo	2	2	0
Funzionario Economico finanziario	2	1	1
Funzionario Tecnico	3	1	2
Funzionario Socio Culturale	1	1	0
	8	5	3
<u>AREA DEGLI ISTRUTTORI</u>			
Istruttore servizi amministrativi e contabili	8	6	2
Istruttore Tecnico	1	1	0
Istruttore Polizia locale	1	1	0
	10	8	2
<u>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</u>			
1) Collaboratore amministrativo	1	1	0



2) Collaboratore ai servizi tecnici	1	1	0
	2	2	0
	20	15	5

3.2 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNI DI PERSONALE

Quadro normativo. Capacità assunzionale a tempo indeterminato

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs. vo 30 marzo 2001, n.165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ha previsto l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 “Linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” in GU n.173 del 27/07/2018 (aggiornato con decreto interministeriale 22/07/2022) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021 – convertito con modificazioni con Legge 08/08/2021 n. 113 - ha però poi introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative.

Il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/06/2022, contenente il “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, entrato in vigore il 15/07/2022, all'art. 1, comma 1, ha previsto espressamente tra gli adempimenti elencati nello stesso anche il Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001.

Tutte le assunzioni di personale devono essere previste nel piano dei fabbisogni del personale comprese quelle con contratto flessibile. Sulla base dei principi dettati dall'armonizzazione dei sistemi contabili, la programmazione del fabbisogno costituisce un allegato al DUP il quale è adottato prima dell'approvazione del bilancio preventivo.



Da ultimo l'avvio di una nuova programmazione della spesa del personale negli enti Locali. Con la pubblicazione infatti nella GU n.181 del 04/08/2023 del provvedimento sul correttivo dell'armonizzazione contabile - Decreto 25 luglio 2023 del Ministero dell'Economia e delle Finanze “Aggiornamento degli allegati al decreto legislativo 23 giugno 2011, n.188 recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti Locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42” - entrano in vigore anche le modifiche all'allegato n.4/1 al Dlgs. 118/2011, in coerenza con le nuove disposizioni sul PIAO.

In particolare, la sezione operativa del DUP non dovrà più contenere l'indicazione delle risorse umane destinate alla realizzazione dei programmi all'interno delle singole missioni ma solo le risorse finanziarie e strumentali. Viene dunque espunto da questa sezione il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale. La definizione di tali risorse costituisce il presupposto per le previsioni di spesa di personale nel Bilancio di Previsione e per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale all'interno della sezione organizzazione e capitale umano del PIAO.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2 del D.L.30 aprile 2019 n. 34 “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”.

Le nuove regole hanno trovato sviluppo attuativo con il DPCM 17.03.2020 *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni* a decorrere dal 20.04.2020 che ha portato ad un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assunzionali degli Enti e sui tetti ai fondi per il salario accessorio.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assunzionale non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti. In particolare, producono tre effetti:

- a) un aumento delle capacità assunzionali per i comuni cosiddetti virtuosi, cioè aventi un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, al di sotto di quello fissato dal provvedimento;
- b) impongono ai comuni che sono al di sopra di tale rapporto di darsi un documento che preveda il rientro entro il 2025 in un rapporto fissato dallo stesso provvedimento per il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;
- c) sulla base delle modifiche apportate dal comma 853 della legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020) i comuni che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti compreso tra il valore fissato per gli enti virtuosi e quello fissato per le amministrazioni cui viene imposto un obbligo di rientro, non possono aumentare la spesa per il personale rispetto a quella registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Il decreto, dunque, delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia. Il Comune di Escalaplano, in sede di avvio è risultato “virtuoso”, in quanto il



valore del rapporto spesa di personale/entrate correnti, è stato pari a 21,29%, quindi al di sotto del valore soglia corrispondente alla fascia demografica di riferimento, pari a 27,6%. Questo posizionamento ha consentito di effettuare assunzioni a tempo indeterminato che hanno comportato un incremento di spesa rispetto a quello corrispondente alla spesa di personale del rendiconto 2018 entro percentuali massime - previste dall'art. 5 del DPCM 17.03.2020 per consentire un progressivo aumento calmierato della spesa di personale - differenziate per ciascuno degli anni compresi nell'intervallo 2020-2024 per la fascia demografica di riferimento:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

A partire dal corrente esercizio 2025 non è più operante la predetta limitazione alla dinamica della spesa del personale di cui all'art. 5 del DPCM 17.03.2020, la cui operatività è stata prevista *ab origine* fino all'esercizio 2024 e, pertanto, l'unico parametro per calcolare la capacità assunzionale di un ente virtuoso, quale è il Comune di Escalaplano, è quello sopra richiamato del rapporto tra la spesa di personale come risultante dall'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, come certificate negli ultimi tre rendiconti approvati.

Con l'approvazione dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2023 la percentuale del Comune di Escalaplano risulta attestarsi al 24,73% e dunque al di sotto della soglia della fascia demografica di riferimento (27,6%) confermando quindi la possibilità di ulteriori spazi assunzionali.

Disciplina delle assunzioni

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'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 calcolati secondo le regole di seguito riportate.

Le regole per il calcolo sono le seguenti:

– il conteggio per la verifica della sostenibilità finanziaria della spesa di personale deve sempre essere aggiornato all'arrivo di ogni successivo rendiconto: l'amministrazione, quindi, procede oggi a programmare e assumere in base ai dati del rendiconto 2023 per la spesa di personale e del triennio 2021/2022/2023 per la media delle entrate correnti (al netto del FCDE 2023), riservandosi di aggiornare i calcoli, anche al fine di legittimare eventuali assunzioni non ancora operate (seppur già previste), alla luce dei dati del rendiconto 2024;



– la nozione di spesa di personale da utilizzare, alla luce delle indicazioni dei diversi D.M. attuativi (ad esempio il D.M. 17 marzo 2020 per i comuni), in particolare, non prevede la possibilità di derogare il maggiore costo derivante dal rinnovo dei contratti collettivi. Poiché è in vista, probabilmente entro la primavera, il rinnovo del CCNL 2022-2024 del comparto delle Funzioni locali, che porterà a un aumento di spesa quantificato nel 6% (a cui detrarre quanto già viene oggi corrisposto come Ivc, base e incrementale), occorre ricordare che, alle regole attuali, anche questo nuovo contratto comporterà la riduzione degli spazi assunzionali degli enti interessati;

– viene meno, dall’anno 2025, l’applicazione della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 per i comuni, introdotta dall’articolo 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;

– i comuni la cui percentuale si collochi tra le due soglie percentuali dovranno garantire nell’anno corrente il non peggioramento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto FCDE rispetto a quello registrato tra i medesimi due valori nell’ultimo rendiconto (ad oggi, nel 2023);

– i comuni che superano la soglia più alta, quella determinata dalla Tabella 3, a norma dell’articolo 6, comma 2, del D.M., dal 2025 “applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”.

Una importante novità introdotta dalla Legge di Bilancio 2025 (art. 1, commi 126 e 127) è il superamento della neutralità della mobilità volontaria, apportando modifiche all’art. 14, comma 7, del d.l. n. 95/2012, convertito dalla legge n. 135/2012: le cessazioni dal servizio per processi di mobilità sono calcolate come risparmio utile per definire l’ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over.

Ciò significa che i risparmi per la mobilità volontaria in uscita tra pubbliche amministrazioni assoggettate ai vincoli del turnover entrano nel calcolo delle capacità assunzionali; per contro, gli oneri per le mobilità volontarie in entrata erodono capacità assunzionali. Tali disposizioni si applicano alle procedure di mobilità attivate dal 1° gennaio 2025.

Tale modifica normativa non presenta alcun impatto per i comuni, le province, le città metropolitane e le regioni, enti ai quali – come già visto in precedenza – dalla entrata in vigore dell’articolo 33 del d.l. n. 34/2019 si applica il cd principio della sostenibilità finanziaria per la determinazione



delle capacità assunzionali di cui si è già sopra parlato. In questo caso, infatti, trattandosi di un calcolo basato sul rapporto spese/entrate, le mobilità in entrata e in uscita entrano sempre nel numeratore dello stesso come aumenti di spesa o risparmi di spesa di personale.

La mobilità volontaria pre-concorsuale

Il tema della mobilità volontaria c.d. propedeutica è da qualche tempo oggetto di attenzione da parte degli operatori degli uffici personale e della stampa specializzata, in quanto il decreto legge n. 202/2024 (decreto Milleproroghe) non ha riproposto la proroga della norma (“legge Concretezza”) che ha consentito dal 2019 fino al 31 dicembre 2024 di “sospendere”, prima dell’espletamento di un concorso, la procedura di mobilità volontaria di cui all’[art. 30 del d.lgs. n. 165/2001](#). Il testo Unico asserisce che le amministrazioni, prima di procedere a procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti previsti nel piano dei fabbisogni, devono attivare le procedure di mobilità, provvedendo, in via prioritaria, all’immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio.

Ma con uno degli emendamenti al ddl di conversione del decreto legge Milleproroghe (dl n.202/2024) approvati dalla commissione affari costituzionali del Senato, è stata approvata una proroga alla deroga in parola, prevedendo che Le P.a. potranno continuare ad assumere fino al 31 dicembre 2025 senza dover fare ricorso preventivamente alla mobilità volontaria interna.

Limiti alla spesa complessiva del personale

Le scelte organizzative devono essere effettuate nel rispetto dei limiti di spesa del personale di cui all’articolo 1, comma 557-quater della legge 296/2006 e s.m.i. che stabilisce che la spesa non può essere superiore a quella *media del triennio 2011-2012-2013*. Tale spesa va determinata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare 9/2006 e degli indirizzi interpretativi impartiti dalle sezioni controllo della Corte dei Conti così come di seguito riassunte.

Componenti incluse

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell’amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;



- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.
- la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Componenti escluse

Sono escluse dal conteggio:

- spesa per il personale appartenente alle categorie protette;
- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- incentivi per la progettazione;
- diritti di rogito sui contratti;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;
- spesa per il proprio personale comandato in altre Amministrazioni per il quale è previsto il rimborso da parte degli utili utilizzatori;
- spesa per lo straordinario elettorale e altri oneri del personale direttamente connessi alle operazioni elettorali rimborsate dal Ministero e dalla Regione.

Capacità assunzionale a tempo indeterminato e per altre forme di lavoro flessibili

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “*soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...*”.



L'art. 23 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, confermato dai contratti collettivi nazionale di comparto, statuisce che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente. Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione.

L'articolo 9, comma 28, del DI 78/2010, prescrive che gli enti possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. La legge n. 114/2014 (articolo 11, comma 4-bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562 dell'articolo 1, della legge 296/2006. Anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Le assunzioni a tempo determinato devono quindi rispettare i seguenti vincoli:

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	Art. 1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti 50% della spesa sostenuta nel 2009)	Art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/201;3 Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.



Le assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	Artt. 34 e 34-bis D.Lgs. n. 165/2001.
--	---------------------------------------

Il limite di spesa per assunzioni flessibili del Comune di Escalaplano, pari alla spesa sostenuta per la stessa finalità durante l'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, è pari a **euro 7.602,79**.

Verifica sussistenza situazioni di eccedenza o soprannumero

L'art. 16 della Legge 12.11.2011 n. 183 (Legge di Stabilità per l'anno 2011), modificativo dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, nel rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, ha imposto alle pubbliche amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale in servizio, da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria. Detta norma impegna le PP.AA. ad attivare tale procedura sanzionandole, in caso di inadempienza, con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel Comune di Escalaplano non vi è personale in possesso di qualifica dirigenziale.

La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, ossia dalla differenza positiva tra il numero dei dipendenti di ruolo e il numero dei dipendenti previsti nella dotazione organica approvata dalla Giunta Comunale.

La condizione di eccedenza è rilevata in base alla situazione finanziaria o alle esigenze funzionali, anche in sede di verifica dei fabbisogni del personale.

La verifica delle condizioni di eccedenza del personale deve compiersi dai singoli responsabili, ognuno per la propria articolazione organizzativa, sulla base delle indicazioni suggerite dal responsabile preposto alla gestione delle risorse umane con riferimento:

- a) alla esternalizzazione di gestione di servizi, con conseguente trasferimento di personale alla dipendenza del nuovo soggetto;
- b) alla realizzazione della gestione associata di servizi che possa influire sulla dotazione organica del Comune;
- c) alla rilevazione, per ogni singola articolazione, delle tipologie dei procedimenti che sono attribuite alla stessa, del loro numero e della loro complessità;



- d) alla rilevazione per ogni singola articolazione organizzativa, della quantità di ore di straordinario che sono state remunerate, di quelle che hanno dato luogo a riposo compensativo, delle ore e di quelle che comunque sono state svolte a vario titolo;
- e) alla rilevazione per ogni singola articolazione organizzativa, della quantità di giornate di ferie che sono state fruito da parte del personale, nonché della quantità di giornate di ferie residue che sono maturate in capo ai singoli dipendenti;
- f) alla rilevazione delle attività aggiuntive che saranno poste in capo alle singole articolazioni organizzative, in particolare come attivazione di nuovi servizi e come ampliamento/miglioramento di servizi esistenti;

A seguito della ricognizione annuale, effettuata dai Responsabili di Settore, disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.lgs. n. 165/2001 nel Comune di Escalaplano non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e non trovano conseguentemente applicazione i vincoli e i divieti di cui all'articolo 33, comma 2, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001.

Piano dei fabbisogni di personale 2025/2027

La Giunta Comunale, ha dapprima condotto un'analisi delle esigenze di copertura dei posti vacanti o di prossima scoperta, supportata dal segretario comunale e dai responsabili dei vari Uffici, alla luce delle seguenti cessazioni intervenute o previste nel corso del triennio in esame:

PROFILO CATEGORIA PROFESSIONALE ^E	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	DECORRENZA CESSAZIONE	DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO
Istruttore tecnico	tecnico	Febbraio 2025	NO
Istruttore tecnico	tecnico	Febbraio 2025	SI - 6 MESI
Funzionario amministrativo-contabile	amministrativo	Ottobre 2025	NO

Ha quindi proceduto, previa verifica delle capacità finanziarie e nel rispetto dei limiti delle capacità assunzionali indicati nel DUPS 2025/2027 approvato con deliberazione CC n. 39/2024 e calcolate ai sensi dell'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e del D.M. 17 marzo 2020, a programmare le seguenti assunzioni:

Anno 2025 Assunzione a tempo indeterminato



N° POSTI	PROFILO E CATEGORIA PROFESSIONALE	ESTENSIONE ORARIA	SETTORE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE	DECORRENZA PRESUNTA	COSTO CON ONERI E IRAP e IVC
n.1	Funzionario tecnico	Tempo pieno	Servizio tecnico	- Selezione tramite interpello dei candidati idonei presenti nelle graduatorie stilate da ASMEL - Indizione concorso pubblico	Maggio 2025	€ 25.151,04
n.1	Funzionario tecnico	Full time	Servizio tecnico	- progressione verticale in deroga Selezione tramite interpello dei candidati idonei presenti nelle graduatorie stilate da ASMEL - Indizione concorso pubblico	Maggio 2025	€ 25.151,04
n.1	Istruttore tecnico	Full time	Servizio tecnico	Selezione tramite interpello dei candidati idonei presenti nelle graduatorie stilate da ASMEL - Indizione concorso pubblico	Novembre 2025	€ 23.152,92



n. 1	Funzionario Economico finanziario	Full time	Servizio finanziario/ragioneria	- Progressione verticale in deroga Selezione tramite interpello dei candidati idonei presenti nelle graduatorie stilate da ASMEL - Indizione concorso pubblico	Maggio 2025	€ 25.151,04
n.1	Istruttore servizi amministrativi e contabili	Tempo Part-time 50%	Servizio finanziario	Selezione tramite interpello dei candidati idonei presenti nelle graduatorie stilate da ASMEL - Indizione concorso pubblico	Maggio 2025	€ 11.576,48
n.1	Istruttore servizi amministrativi e contabili	Tempo pieno	Servizio amm.vo-sociale	- Mobilità volontaria - Selezione tramite interpello dei candidati idonei presenti nelle graduatorie stilate da ASMEL - Indizione concorso pubblico	Novembre 2025	€ 10.290,20

Anno 2025

Nessuna assunzione a tempo determinato

Anno 2026

Nessuna assunzione a tempo indeterminato e a tempo determinato



Anno 2027

Nessuna assunzione a tempo indeterminato e a tempo determinato

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17.03.2020

Verifica obblighi di contenimento della spesa del personale

3.2.1 a. CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

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 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 24,46%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in **Tabella 1** è pari al 27,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%;
- 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 163.801,36, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 91.495,91;
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo di seguito riportato, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente di euro 44.234,66;
- Per il 2025 è prevista l'inclusione del costo dei rinnovi contrattuali all'interno dei calcoli delle percentuali di virtuosità: infatti, da un lato le somme vanno neutralizzate dalle verifiche delle spese di personale (media 2011/2013 o anno 2008) dall'altro lato nell'ambito del calcolo degli spazi assunzionali si possono escludere solo quelle relative al pagamento degli arretrati di anni precedenti.



- I comuni che si trovano in situazione di virtuosità (ovvero con un basso rapporto tra spese di personale ed entrate correnti) non avranno più gli incrementi calmierati previsti dalla Tabella 2 del decreto e potranno così spingersi fino al limite – più alto – della Tabella 1. A patto, di rispettare gli equilibri di bilancio. L' incremento graduale rispetto alla spesa di personale 2018, previsto dall'art. 5, comma 1, DPCM, è applicabile, infatti, fino al 31/12/2024.



DATI E CALCOLI

	ANNO			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2025			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2023		2.071	c
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	713.049,90 €	(l)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021		2.698.336,57 €	
	2022		3.021.580,46 €	
	2023		3.203.065,59 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.974.327,54 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		59.306,49 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	2.915.021,05 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		24,46 %
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,60 %
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,60 %
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < 0 = (d))		(f)	91.495,91 €	
Le capacità assunzionale degli enti intermedi (non peggioramento del rapporto rispetto all'anno precedente)		(f1)		
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (30% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente)		(f2)		
Le capacità assunzionali utilizzabili per il trattenimento in servizio (10% di (f) oppure 10% di (f1) oppure 10% di (f2))	2025		9.149,59 €	

Tabella 1

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50 %	a
1.000	1.999	28,60 %	b
2.000	2.999	27,60 %	c
3.000	4.999	27,20 %	d
5.000	9.999	26,90 %	e
10.000	59.999	27,00 %	f
60.000	249.999	27,60 %	g
250.000	1.499.999	28,80 %	h
1.500.000	50.000.000	25,30 %	i
Popolazione al 31 dicembre			
2023	2.071		
Incremento massimo spesa personale		27,60%	c

Tabella 3

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA ENTI CD INTERMEDI	FASCIA
0	999	33,50 %	a
1.000	1.999	32,60 %	b
2.000	2.999	31,60 %	c
3.000	4.999	31,20 %	d
5.000	9.999	30,90 %	e
10.000	59.999	31,00 %	f
60.000	249.999	31,60 %	g
250.000	1.499.999	32,80 %	h
1.500.000	50.000.000	29,30 %	i
Popolazione al 31 dicembre			
2023	2.071		
Incremento massimo spesa personale		31,60%	c

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, 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 2023 e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020.

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

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	713.049,90	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA teorica DI PERSONALE	804.545,81	
INCREMENTO TEORICO MASSIMO	91.495,91	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	593.483,20	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO 2025	27,60%	
INCREMENTO ANNUO	163.801,36	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE aggiuntiva	163.801,36	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE COMPLESSIVA ANNO 2025 (compresi STIMA incrementi contrattuali 2022-2024 e 2025-2027 e al netto dell'IRAP e dell'assunz. PNRR)	757.284,56
SPESA potenziale MASSIMA DI PERSONALE	804.545,81
DIFFERENZA SPESA POTENZIALE ED EFFETTIVA	- 47.261,25

(*): La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita,



non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

Incremento consentito della spesa per assunzioni a tempo indeterminato-teorico	91.495,91
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2025	44.234,66

Per il 2025 E 2026 il DM ART. 33 COMMA 2 DEL DECRETO LEGGE N. 34/2019 in materia di assunzioni di personale non prevede la percentuale della tabella 2 per la determinazione delle percentuali massime di incremento

Si dà atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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 557e 562) della legge 296/2006: anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo] come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 543.187,52
Spesa di personale, ai sensi del comma 557- 562, per l'anno 2025: € € 417.480,44

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 2023, 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 7.602,79
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 0,00

a.4) 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 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

Considerazioni finali:

- Con la pianificazione delle sopracitate assunzioni l'Ente intende ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane e l'accrescimento professionale, introducendo il principio della multifunzionalità della prestazione lavorativa e garantendo la valorizzazione del personale nel rispetto delle pari opportunità.

- Particolare attenzione verrà data alla formazione, per l'accrescimento professionale dei dipendenti in servizio nonché a favore dei neoassunti, per i quali non sempre è possibile un periodo di affiancamento.

