ALLEGATO 2 AL PIAO - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025/2027

L'ultimo Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 del Comune di Viggiano è stato approvato con Delibera Di Giunta Comunale n.98 del 23/08/2024.

Sulla citata deliberazione si è espresso l'organo di revisione contabile positivamente l'Organo di revisione contabile.

Si precisa che la consistenza del personale in servizio del Comune di Viggiano presenta scoperture di quote d'obbligo. A tal proposito nel piano del fabbisogno di personale 2025/2027 si procederà ad inserire l'assunzione di cui trattasi previa convenzione da stipularsi con ARLAB.

Ai fini della programmazione di cui trattasi occorre, necessariamente, prendere in esame le seguenti disposizioni:

Art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018.

Le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Inoltre, l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”.

Art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482

Art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

Art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 *il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.*

Art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

D.Lgs. n. 75/2017:

Con il citato decreto è stato superato il concetto di “dotazione organica”, dove il citato concetto è stato trasformato in tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 che dispone:

“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 comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto:

“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 (ente virtuoso);

Il precitato DM dispone, tra l’altro, che dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente.

A completamento del D.M. 17 marzo 2020, la Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ha emanato una circolare avente ad oggetto: “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*”, pubblicata in *Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020*.

In attuazione di quanto previsto dall’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal DM 17.03.2020 come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch’essa definita dal Decreto attuativo, quest’ultima superata a partire dal 1° gennaio 2025.

Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali:

- una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni;
- una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all’equilibrio complessivo del Bilancio.

I valori per il comune di Viggiano risultano essere i seguenti:

COMUNE DI VIGGIANO	
<i>POPOLAZIONE AL 31/12/2024</i>	3.250
<i>FASCIA</i>	d
<i>VALORE SOGLIA</i>	27,20
<i>VALORE DI RIENTEO</i>	31,20

Il valore soglia è calcolato in base alle specifiche di cui all’art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 e, per gli anni 2025/2027, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2023.

Il suddetto valore va ricalcolato annualmente in base alla spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato.

Come indicato nella circolare esplicativa al Decreto Attuativo dell’art. 33, comma 2, del DL 34/2019, la spesa di personale si riferisce alle macro aggregati U1.01 .00 00.000, U1.03 .02. 12.001, U1.03.02. 12.002, U1.03.02. 12.003, U1.03 .02. 12.999.

Il Comune di Viggiano rientra tra i Comuni con un’incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; con riferimento specifico alla spesa di personale anno 2023 e alla media delle entrate correnti del triennio 2021/2023, il valore soglia è pari a 8,57%.

Occorre altresì evidenziare che ai Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, come il Comune di Viggiano, è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato.

A partire dal 1° gennaio 2025 cessa l’applicazione del limite di cui alla Tabella 2 dell’art. 5 del DM 17 marzo 2020, calcolato sulla spesa di personale 2018, e i comuni virtuosi, ai fini dell’incremento di spesa di personale, dovranno, dunque, fare riferimento unicamente alla soglia principale, ovvero quella determinata dalle percentuali di cui alla Tabella 1 del decreto.

Tale potenzialità (opportunità) espansiva della spesa per assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

		ANNO	
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2025	
		ANNO	VALORE
Popolazione al 31 dicembre		2024	3.250
		FASCIA	d
		ANNI	VALORE
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023 (a)	1.048.893,15 €	(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	10.208.771,46 €	
	2022	11.765.070,99 €	
	2023	15.077.340,54 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		12.350.394,33 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	105.164,47 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	12.245.229,86 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		8,57%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,20%

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	2.281.809,37 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	3.330.702,52 €	
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025 (g)		27,20%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025 (h)	3.330.702,52 €	

Come si evince dai prospetti e fermo restando il vincolo annuale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a euro 1.256.607,92 (media triennio 2011-2013), a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale per l'anno 2025 è pari a Euro 3.330.702,52.

<i>Spesa massima consentita</i>	3.330.702,52
<i>Spesa comprensiva delle assunzioni programmate¹ anno 2025 al netto dell'IRAP</i>	1.241.621,00
<i>Margine spendibile</i>	2.089.081,52
<i>Assunzioni programmate a tempo indeterminato (netto IRAP) – Plafond occorrente 2025</i>	115.325,89
<i>Ulteriore margine spendibile</i>	1.973.755,63

Ai sensi dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020, la maggiore maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 (Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale) e 5 (Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio) del DM del 17 marzo 2020, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

In termini di programmazione del fabbisogno di personale occorre altresì prendere atto:

- del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: "l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del 5 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."

Inoltre, occorre porre attenzione alle assunzioni di personale a tempo determinato e al correlato limite di spesa.

A tal fine l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione

¹ Importo calcolato su base annua (Per dettaglio: consultare tabella programmazione assunzioni)

pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

La tabella che segue evidenzia la programmazione e i limiti di spese del personale da assumere a tempo determinato di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 30 in data 12 marzo 2024, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

<i>Assunzioni programmate a tempo determinato</i>	<i>15.000,00</i>
<i>Limite spesa personale a tempo determinato (art. 9, comma 28 D.L. 78/2010)</i>	<i>69.000,00</i>
<i>Ulteriore limite disponibile per assunzioni a tempo determinato</i>	<i>54.000,00</i>

In temine di programmazione del fabbisogno di personale, occorre ulteriormente evidenziare che:

- l'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;
- la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”.

In merito alla programmazione del fabbisogno del personale 2025/2027, si sottolinea che:

- a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

I prospetti che seguono illustrato, nel dettaglio la programmazione del fabbisogno di personale anche in riferimento al plafond occorrente e alla spesa effettiva da sostenere per l'anno 2025:

Organizzazione dell'Ente:

Si rinvia alla sezione dedicata a tal fine nel PIAO.

Riepilogo personale in servizio a tempo indeterminato alle date indicate

AREA PROFESSIONALE	IN SERVIZIO AL 31/12/2024	IN SERVIZIO AL 01/01/2025	COMPOSIZIONE %
Operatore	0	0	0,00%
Operatore esperto	12	12	48,00%
Istruttore	8	8	32,00%
Funzionario e di elevata qualificazione	5	5	20,00%
Totale	25	25	100,00%

Di cui 3 al 66,66% e 9 al 83,34%

di cui n. 2 al 83,34%

Consistenza numerica personale a assunto a tempo determinato in servizio alla data indicata

AREA PROFESSIONALE	01/01/2025		NOTE	DURATA
	TOTALE PER P.P.	TOTALE PER CAT.		

Nel 2025 non risultano dipendenti assunti a tempo determinato

Rapporti di lavoro personale in comando da altri Enti in itinere al 01/01/2025				
NN	Anno	Area professionale	Servizio	Durata
Nel 2025 non risultano dipendenti di altri enti in comando presso l'ente e/o dell'ente presso altre amministrazioni				

CESSAZIONI PROGRAMMATE PERIODO 2025/2027				
NN	AREA PROFESSIONALE	DATA CESSAZIONE	MOTIVO DELLA CESSAZIONE	COSTO SU BASE ANNUA CCNL A DATA CESSAZIONE
1	Operatore esperto	31/03/2025	Quiescenza	29.235,80
NN	AREA PROFESSIONALE	DATA CESSAZIONE	MOTIVO DELLA CESSAZIONE	COSTO SU BASE ANNUA CCNL A DATA CESSAZIONE
1	Istruttore	30/09/2026	Quiescenza	31.761,68
NN	AREA PROFESSIONALE	DATA CESSAZIONE	MOTIVO DELLA CESSAZIONE	COSTO SU BASE ANNUACCNL A DATA CESSAZIONE
1	Nessuna	2027		

**Programma assunzionale 2025 TEMPO
INDETERMINATO**

NN	Anno	Modalità	AREA PROFESSIONALE	%	PLAFOND OCCORRENTE NETTO IRAP	Costo CCNL SU BASE ANNUA	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO	Costo effettivo 1° anno	Profilo professionale
1	2025	Scorrimento graduatorie di altri enti Concorso pubblico	Funzionario e dell'elevata qualificazione	50,00%	16.663,74	17.776,14	01/06/2025	214	10.422,18	Assistente sociale Potenziamento dei servizi sociali e conseguimenti livelli ottimali dei LEP
1	2025	PV ordinaria	Funzionario e dell'elevata qualificazione	100,00%	33.327,47	2.790,59	01/06/2025	214	1.636,13	Funzionario e dell'elevata qualificazione amministrativo Progressione di carriera ai fini di potenziare il personale in servizio e valorizzazione delle professionalità interne
1	2025	Scorrimento graduatorie di altri enti Concorso pubblico	Istruttore	100,00%	30.711,51	32.761,68	01/06/2025	214	19.208,22	Istruttore amministrativo Potenziamento dei servizi amministrativi e consentire un minore ricorso a prestazioni di servizio

1	2025	Mobilità volontaria	Istruttore	100,00%	30.711,51	32.761,68	01/06/2025	214	19.208,22	Istruttore amministrativo Potenziamento dei servizi amministrativi con personale da destinare agli uffici del Giudice di pace
1	2025	Concorso tramite ARLAB	Operatore esperto	50,00%	27.406,28	29.235,80	01/06/2025	214	17.140,99	Operatore esperto amministrativo Copertura della quota d'obbligo ai sensi della legge 68/1999
Costo a regime					138.820,51	115.325,89			50.474,75	

**Programma assunzionale 2025 TEMPO
DETERMINATO**

NN	Anno	Modalità	AREA PROFESSIONALE	%		Costo CCNL 16/19 16/11/2022	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO	Costo effettivo 1° anno	Profilo professionale
30	2025	Art. 1, comma 557 L. 311/2004 O altra disposizione normativa utilizzabile	Istruttore	1,37%		982.850,40	31/08/2025	5	13.463,70	Istruttore di vigilanza Potenziamento servizi di vigilanza in occasione delle festività religiose e civili

**Programma assunzionale 2026 TEMPO
INDETERMINATO**

NN	Anno	Modalità	AREA PROFESSIONALE	%	PLAFOND OCCORRENTE NETTO IRAP	Costo CCNL 16/19 16/11/2022	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO	Costo effettivo 1° anno	Profilo professionale
1	2026	Scorrimento graduatorie di altri enti Concorso pubblico	Funzionario e dell'elevata qualificazione	100,00%	33.327,47	35.552,28	30/06/2025	184	17.922,25	Funzionario e dell'elevata qualificazione contabile In attesa di eventuale cessazione di personale di pari qualifica si prevede questa assunzione al fine di consentire il passaggio di consegna attraverso idonei percorsi formativi

**Programma assunzionale 2026 TEMPO
DETERMINATO**

NN	Anno	Modalità	AREA PROFESSIONALE	%		Costo CCNL 16/19 16/11/2022	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO	Costo effettivo 1° anno	Profilo professionale
30	2025	Art. 1, comma 557 L. 311/2004 O altra disposizione normativa utilizzabile	Istruttore	1,37%		982.850,40	31/08/2025	5	13.463,70	Istruttore di vigilanza Potenziamento servizi di vigilanza in occasione delle festività religiose e civili

**Programma assunzionale 2027 - TEMPO
INDETERMINATO**

NN	Anno	Modalità	AREA PROFESSIONALE	%	PLAFOND OCCORRENTE togliere l'importo dell'IRAP	Costo CCNL 16/19 16/11/2022	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO	Costo effettivo 1° anno	Profilo professionale
										Non si prevedono assunzioni per l'anno in esame

**Programma assunzionale 2027 TEMPO
DETERMINATO**

NN	Anno	Modalità	AREA PROFESSIONALE	%		Costo CCNL 16/19 16/11/2022	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO	Costo effettivo 1° anno	Profilo professionale
30	2025	Art. 1, comma 557 L. 311/2004 O altra disposizione normativa utilizzabile	Istruttore	1,37%		982.850,40	31/08/2025	5	13.463,70	Istruttore di vigilanza Potenziamento servizi di vigilanza in occasione delle festività religiose e civili

Consistenza numerica personale a T.I. CCNL CFL - al 31/12/2025

Ad assunzioni a tempo indeterminato

AREA	Totale 01/01/2025	Cessazioni	Previsioni assun.li	31/12/2025
------	----------------------	------------	------------------------	------------

Operatori	0	0	1	1
Operatori esperti	12	1	1	12
Istruttori	8	0	2	10
Funzionari ed elevata qualificazione	5	0	2	7

TOTALE PERSONALE CCNL CFL	25	1	6	30
--------------------------------------	-----------	----------	----------	-----------

Di cui 3
part time al
66,66% e 9
al 83,34%
Di cui n. 2
part time
al 83,34%
Di cui n. 1
part time al
50%

DOTAZIONE ORGANICA

Posti previsti	Posti coperti comprese le assunzioni programmate nel corso del 2024 e 2025	Posti vacanti al 31/12/2025
----------------	---	--------------------------------

1	1	0
13	12	1
10	10	0
8	7	1

In fase di assunzione su
programmazione anno
2024

Programmate assunzioni
anno 2025
Consultare programma

Programmate assunzioni
anno 2025
Consultare programma

Programmate assunzioni
anno 2025
Consultare programma

32	30	2
-----------	-----------	----------

Infine, si sottolinea, in questa sede che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è stato definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, e, alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Sulla sezione del PIAO dedicata alla Programmazione del Fabbisogno di Personae, l'organo di revisione ha espresso parere ed asseverazione, acquisito agli atti, come da verbale n. _____ del _____;