

Premessa

Il Legislatore mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Pertanto, al fine di dare esecuzione alla sopra detta previsione normativa, nella presente relazione si propone l'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2025-2027.

I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

Il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica. Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune modifiche di cui si dirà nel corso della presente relazione, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni. Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale.

Infatti, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale.

La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano "il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente.

Il Legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a),

b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente.

La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020.

A tal proposito occorre ricordare che, ai fini della determinazione del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio, l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa "non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 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".

Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

Gli Enti Locali che non rispettano le sopra dette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

Rimane altresì operante la salvaguardia introdotta sul tema dal Legislatore mediante l'art. 22, comma 1, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, in base al quale, i comuni possono procedere ad assunzioni a tempo determinato, in deroga ai vincoli sopra descritti, "a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione".

Infine, di seguito si elencano gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- approvazione della Programmazione triennale del fabbisogno di personale e PIAO (art. 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 e DM 24/06/2022 art. 10);
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165), deliberazione di Giunta Comunale n. 1/2024; • adozione del Piano delle azioni positive confluito nel PIAO (art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2008, n. 198);
- approvazione del Piano della Performance confluito nel PIAO (art. 10, D.Lgs 27 ottobre 2009, n.150);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);
- adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113)

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

Nella tabella di seguito riportata, viene rappresentata la consistenza in termini quantitativi del personale in servizio preso il Comune di Altopascio alla data del 31 dicembre 2024.

Tale consistenza costituisce il punto di partenza per poter pianificare il nuovo fabbisogno e allocare in modo efficiente le risorse umane già in organico e quelle oggetto di nuova assunzione.

Si precisa che la categoria giuridica riportata nella prima colonna dei dipendenti del comparto si riferisce alla nuova classificazione in aree introdotta con il CCNL 2019-2021 del 16/11/2022.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2024		
CATEGORIA GIUR.	PERSONALE IN SERVIZIO TEMPO PIENO	PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO PARZIALE
AREA DEI FUNZIONARI	18	2
AREA DEGLI ISTRUTTORI	40	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	16	1
AREA DEGLI OPERATORI		1
TOTALE	74	4
SEGRETARIO GENERALE		1

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO AL 31/12/2024		
CATEGORIA GIUR.	PERSONALE IN SERVIZIO TEMPO PIENO	PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO PARZIALE
AREA DEI FUNZIONARI (art. 90)	1	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI		2
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	
AREA DEGLI OPERATORI		
TOTALE	3	3

Capacità assunzionale, risorse finanziarie e Rispetto dei Limiti di Spesa

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, con il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno in data 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", sono stati individuati i valori soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, differenziati per fascia demografica, e sono state altresì indicate le modalità operative da utilizzare per la determinazione del rapporto e la verifica del rispetto del parametro in parola.

Per tale calcolo si è preso come riferimento la dotazione di personale in essere al 31/12/2024, e l'ultimo rendiconto approvato che è relativo all'annualità 2023; (RISERVANDOSI DI ADEGUARLO AL MOMENTO DELL'APPROVAZIONE DEL NUOVO RENDICONTO 2024)

Come da Dup 2025-2027, approvato con D.C.C. n. 4/2024 , nel quale è stato determinato il limite di spesa per le nuove assunzioni per l'anno 2024 come da schema di seguito riportato:

VERIFICA VALORI SOGLIA EX DL 34/2019

CALCOLO ENTRATE CORRENTI					
Entrate correnti	Titolo 1	Titolo 2	Titolo 3	Totale entrate correnti	
2021	€ 9.166.218,57	€ 1.763.607,56	€ 2.347.222,95	€ 13.277.049,08	
2022	€ 9.833.205,82	€ 1.523.753,81	€ 2.647.383,22	€ 14.004.342,85	FCDE BIL 2023
2023	€ 10.044.147,06	€ 1.416.713,18	€ 2.909.387,26	€ 14.370.247,50	€ 1.342.383,87
Media del triennio	€ 9.681.190,48	€ 1.568.024,85	€ 2.634.664,48	€ 13.883.879,81	
media triennio al netto FCDE					€ 12.541.495,94

Spesa del personale			
Spesa del personale rendiconto 2023		B)	€ 2.911.218,50
Spesa del personale rendiconto 2018	non più applicabile dal 01/01/2025		
Incidenza spesa del personale/entrate correnti			
Incidenza spesa del personale/entrate correnti			23,21%

differenza percentuale rispetto 27% 3,79% € 474.985,39

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali			
Fascia demografica	Valore soglia		Soglia di rientro
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%		31,00%

Spesa massima del personale teorica		
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	27% MEDIA ENTR. CORR	€ 3.386.203,89
Margine residuo a regime	A-B	€ 474.985,39
Incremento massimo al 2024 (22%)) rispetto alla spesa del consuntivo 2018	non più applicabile dal 01/01/2025	

Per quanto attiene alle sopra dette fasce demografiche ed ai corrispondenti valori soglia, il Comune di Altopascio rientra nella fascia demografica di cui al citato D.M. 17 marzo 2020 alla quale corrisponde un valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti (art. 4 D.M. 17 marzo 2020).

Inoltre, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze ed il Ministro dell'Interno, ha successivamente emanato la circolare in data 8 giugno 2020 avente ad oggetto "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito con modificazione, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni" mediante la quale sono stati precisati alcuni aspetti metodologici sull'applicazione della normativa in parola.

Pertanto il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza ed efficacia 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;
- Si tenga conto che:
 - l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
 - Il Responsabile del Settore Affari Generali / personale ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2024 dalla quale non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Richiamate

- la deliberazione di Consiglio comunale n. 60 del 23/12/2024 di approvazione del bilancio di previsione triennale di competenza 2025/2027;
- la deliberazione di Consiglio comunale n. 47 del 28/11/2024 di approvazione del DUP 2025-2027;

Dai precedenti calcoli risulta quindi che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025-2027 l'Ente deve programmare una spesa massima di €. 3.386.203,89 (con la necessità di rivedere il suddetto limite al momento dell'approvazione del rendiconto 2024);

Spesa programmata nel Bilancio di previsione 2025-2027					
Anno	spesa massima teorica	destinabile a nuove assunzioni	spesa prevista in bilancio al netto dell'Irap e delle spese etero finanziate	diff.	rispetto limite
2025	3.386.203,89	€ 474.985,39	3.373.519,44	12.684,45	ok
2026		da definire	3.230.961,57	0,00	ok
2027		da definire	3.230.961,57	0,00	ok

Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale:

La vigente normativa, come già anticipato, prevede che per poter procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni devono essere in regola con i seguenti requisiti:

- 1) non versare in situazioni di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- 2) aver rispettato nel 2024 il vincolo della riduzione della spesa di cui al comma 557 e ss., articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- 3) aver adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e articolo 6, comma 6, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 4) aver effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale da cui non si rilevano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale ai sensi dell'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- 5) assicurare che il piano di fabbisogno triennale del personale permetta il rispetto dei parametri di cui al comma 557 e ss., articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, relativamente all'obbligo di riduzione della spesa di personale anche per l'anno 2025;
- 6) aver rispettato il limite potenziale massimo previsto dalla normativa di riferimento citata;
- 7) aver attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (articolo 9 comma 3 bis decreto legge 29 novembre 2008, n. 185);
- 8) aver certificato il credito nei confronti delle PA;
- 9) aver rispettato nel 2024 i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato, così come risulta nei rispettivi atti (articolo 9, comma 1 quinquies decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, come modificato dall'articolo 1, comma 904 legge 30 dicembre 2018, n. 145);
- 10) aver approvato il Documento Unico di Programmazione;
- 11) aver approvato il Bilancio di previsione 2025-2027;
- 12) aver approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027;
- 13) aver acquisito il parere da parte del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 2), si evidenzia che la spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'articolo 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato), per le annualità 2025/2026/2027 risulta rispettosa del limite riferito alla media della spesa di personale calcolata con le stesse modalità negli anni 2011-2012-2013, pari a € 2.529.085,28 come dal prospetto seguente:

SPESE DI PERSONALE BILANCIO 2025-2027 IMPORTO STANZIAMENTI			
Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)	STANZ. 2025	STANZ. 2026	STANZ. 2027
SPESA stanziamento macroaggregato 01	3.423.399,44	3.448.899,44	3.448.899,44
FPV			
Macr. 2 imposte e tasse	216.334,75	217.937,87	217.937,87
INTERVENTO 03 (MERLONI) cap 01061.03.0500			
INTERVENTO 08 (ICI) cap 01041.10.0300 compresi oneri ed irap			
totale GENERALE	3.639.734,19	3.666.837,31	3.666.837,31
COMPONENTI ESCLUSE			
Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresa irap) FINO AL 2018	495.692,37	495.692,37	495.692,37
spese per CCNL 2018 compresa irap e oorr	126.145,00	126.145,00	126.145,00
spese per CCNL (2019-2021) compresa irap e oorr	136.460,18	136.460,18	136.460,18
importo stanziato rinnovi 2024-26 compresa irap e oo.rr	116.721,00	144.396,00	144.396,00
Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)			
Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo) esclusi arretrati e cat riservatarie	162.569,98	162.569,98	162.569,98
SPESA ASS SOCIALE ESCLUSA EX ART. 1 C. 200 LEGGE 27 DICEMBRE 2017 N. 205 INCLUSO ONERI E IRAP Dt. 869/2024	36.003,69	36.003,69	36.003,69
Spese per formazione del personale (altro cap)			
Rimborsi per missioni (altro cap)			
Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati			
Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale comp oo.rr. Ed IRAP	26.700,00	26.700,00	26.700,00
Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	13.350,00	13.350,00	13.350,00
Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate			
Spese per assunzioni stagionali a progetto finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada compr. OO.RR. E irap	34.750,00	34.750,00	34.750,00
RIMBORSO SPESE CONVENZIONE DI SEGRETERIA se capofila			
Spese per incentivi FUNZIONI TECNICHE compresi OO.RR.+irap	26.460,00	26.460,00	26.460,00
Spese per incentivi al personale per ICI (int 08 compresa IRAP)			
Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale compresa irap	13.230,00	13.230,00	13.230,00
Spese per oblaz san edilizia compr irap			
Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	22.904,00	22.904,00	22.904,00
Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito con modificazioni, nella L. n. 125/2015			
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	1.210.986,22	1.238.661,22	1.238.661,22
SPESA PERSONALE	2.428.747,97	2.428.176,09	2.428.176,09
VERIFICA RISPETTO LIMITI SPESA PERSONALE			
Media triennio 2011/2013 = 2.529.085,28	-100.337,31	-100.909,19	-100.909,19

Si da' atto che nella predisposizione del presente modello si è tenuto conto delle assunzioni previste nel piano triennale del Fabbisogno di personale e del rispetto dei limiti previsti dall'art. 1 c. 557 quater L. 296/2006

Stima del trend delle cessazioni:

Nell'operare la programmazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato verranno considerate le cessazioni avvenute il 31 dicembre 2024 non programmate né programmabili in quanto derivanti da assunzioni per scorrimento di graduatorie concorsuali di altro Ente o per mobilità. Sono cessazioni avvenute dopo l'approvazione del Bilancio di previsione e quindi che lasciano spazi finanziari valutabili nel 2025 nella predisposizione del piano assunzionale. Nello specifico si è verificata la cessazione di un dipendente appartenente all'Area degli "Operatori esperti" collocato nel Settore Affari Generali e distaccato presso l'ufficio gare in convenzione con il Comune di Camaione;

Mentre nel 2025 l'unica cessazione prevista per pensione di già nota riguarda il profilo di Funzionario Tecnico attuale Elevata Qualifica del Settore "Lavori pubblici" per il quale è previsto il trattenimento in servizio (come meglio esplicitato in seguito);

PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027

Le spese relative alle assunzioni previste nel presente Piano Occupazionale 2025-2027 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2025-2027, che risultano inferiori al limite di spesa come sopra rappresentato;

Strategia di copertura del fabbisogno

Si procederà ad effettuare assunzioni mediante:

- procedura concorsuale pubblica / utilizzo graduatorie concorsuali vigenti, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art.30, comma 2-bis, del D. Lgs.165/2001.
- Utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte di altri enti in base alla sottoscrizione di convenzioni con il Comune di San Giovanni Ilarione.
- Utilizzo di elenchi di idonei formati in gestione associata, ai sensi dell'art.3 bis del D.L. n.80/2021.
- Utilizzo di convenzioni con altri Enti ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 e dell'art. 1, comma 124 della L. 145/2018, per utilizzo di personale per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati.
- Sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.

Il Piano triennale di fabbisogno, di seguito riportato per il 2025 e nella tabella successiva suddiviso nei tre anni 2025, 2026 e 2027, deriva dalle esigenze dell'Ente, temperate con i limiti di spesa come sopra individuati e con la necessaria attenzione ad una valutazione concreta della capacità di bilancio, da considerare in un'ottica prudentiale.

Conclusioni procedure iniziate nel 2024

In esecuzione delle disposizioni strategiche che devono essere indicate dalla Giunta Comunale, l'individuazione del numero delle unità da assumersi nell'anno 2025, tiene conto in primis delle procedure di assunzione iniziate nel 2024 e non concluse al 31/12/2024 tra queste:

1. Assunzione di una categoria protetta ai sensi art.18 della L. 68/99 a seguito scoperta di un'unità risultante dal prospetto informativo aziendale;

2. Assunzione a seguito espletamento delle procedure di mobilità di un Operato scelto (Ex Cat. B3) per mobilità presso il Settore Servizi al cittadino e alle imprese;

Nuove assunzioni 2025

1. **Stabilizzazioni ex art 3, comma 5, del D.L. 44/2023;**

Fino al 31.12.2026 è possibile fare ricorso alla procedura di stabilizzazione prevista dall'art., il quale consente la stabilizzazione del personale non dirigenziale che abbia maturato, al momento della stabilizzazione, 36 mesi anche non continuativi di servizio negli ultimi otto anni. L'assunzione a tempo determinato deve essere avvenuta a seguito di procedure concorsuali e la stabilizzazione può avvenire previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa a tempo determinato.

Viene quindi prevista l'**assunzione di n. 2 Operatori** esperti (ex Cat. B3) presso gli stessi Settori e Uffici (Affari Generali/ Ufficio Biblioteca, cultura e Settore Servizi al cittadino e alle imprese/Suap) dove attualmente svolgono la loro attività. Vengono pertanto previste le suddette assunzioni al netto dell'esito positivo della valutazione dell'attività lavorativa svolta a tempo determinato.

2. **Profilo Istruttore.** A seguito dimissioni dal servizio per assunzioni presso altro ente pubblico del personale assegnato all'Ufficio gare e contratti in convenzione con il Comune di Camaione, viene rilevata l'importanza dell'ufficio in previsione anche di un potenziamento dello stesso e conseguentemente la necessità di individuare tramite concorso pubblico un risorsa idonea a ricoprire tale ruolo;

3. **Trattenimento in servizio ex art. 1 c. 165 della L. 207/2024**

Nel 2025 raggiunge il requisito per il pensionamento il Funzionario tecnico incaricato di elevata qualificazione presso il Settore Lavori Pubblici ;

Pur non trattandosi di una nuova assunzione, viene inserita in questo elenco in quanto collegata all'utilizzo degli spazi assunzionali calcolati come dal precedente prospetto.

L'Amministrazione Comunale, acquisita la disponibilità del personale interessato, con Deliberazione G.C. 41 del 18/03/2025, dichiarata immediatamente eseguibile, ha deciso di avvalersi della previsione di cui all'art. 1, c. 165 della L. 207/2024 relativamente alla possibilità per le pubbliche amministrazioni di trattenere in servizio il personale (dirigenziale e non dirigenziale) fino al massimo al compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10% delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente. Sul punto viene verificata la disponibilità di facoltà assunzionali pari ad €. 474.985,39, e quindi il rispetto del limite del 10% degli spazi assunzionali per la spesa che ne deriva.

Il trattenimento autorizzato nei limiti ordinamentali previsti, viene considerato all'interno del piano assunzionale fino allo scadere del mandato elettorale (indicativamente maggio 2027) non potendo lo stesso impegnare la successiva amministrazione che quindi opererà, se del caso, in maniera autonoma.

Di seguito la tabella riassuntiva delle assunzioni a tempo indeterminato previste nel 2025:

ANNO 2025 PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI E PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PERSONALE A

UNITA'	EX CAT.	TEMPO INDETERMINATO		MODALITA' DI RECLUTAMENTO
		PROFILO	ORARIO	
2	B3	Operatore esperto	Tempo pieno	stabilizzazione
1	C	Istruttore	Tempo pieno	Concorso pubblico
1	D3	Funzionario	Tempo pieno	Tratt. In servizio

CESSAZIONI 2026

Sono previste le seguenti cessazioni:

1 Istruttore ex Cat. C

1 Funzionario ex Cat. D

ANNO 2026 PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI E PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PERSONALE A

UNITA'	EX CAT.	TEMPO INDETERMINATO PROFILO	ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
1	C	Istruttore	Tempo pieno	Concorso pubblico
1	D	Funzionario	Tempo pieno	Concorso pubblico/mobilità/scorrimento graduatoria

CESSAZIONI 2027

Sono previste le seguenti cessazioni:

1 Operatore esperto ex Cat. B3

1 Funzionario tecnico ex Cat. D

1 Funzionario tecnico part time ex Cat. D

ANNO 2027 PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI E PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PERSONALE A

UNITA'	EX CAT.	TEMPO INDETERMINATO PROFILO	ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2	D	Funzionario	Tempo pieno	Concorso pubblico

Si dà atto che, per la copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti che si renderebbero vacanti successivamente al presente provvedimento, non sarà necessaria la modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamentali vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire.

Assunzioni flessibili

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per il lavoro flessibile

Visto il comma 1 dell'art. 60 del CCNL 16.11.2022 il quale espressamente prevede che: *“Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.”*;

Verificato che:

▪ l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede che: *“Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere*

stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro”;

- l'art. 86, comma 9 del D.Lgs. 276/2003 specifica espressamente che la disciplina del contratto di somministrazione trova applicazione anche presso le Pubbliche Amministrazioni, sia pure nella particolare fattispecie della somministrazione a tempo determinato;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica con parere n. 49 del 17/07/2008, in riferimento alle “esigenze temporanee ed eccezionali” di cui al novellato art. 36 del D.Lgs. 165/2001, ritiene ammissibile la riconduzione di dette esigenze alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo previste dall'art. 1 del D.Lgs. 368/2001, anche riferibili all'ordinaria attività, purché caratterizzate dalla temporaneità;
- l'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 e s.m.i. prescrive che le amministrazioni 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;
- a partire dal 2014 la Legge 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, articolo 1, della Legge 296/2006, ma 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;

Si dà atto che:

- al fine del rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in legge 122/2010, il Comune di Altopascio ha fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile nell'anno 2009 per un importo complessivo di €. 300.660,26;

di seguito la tabella riassuntiva delle esigenze di assunzioni flessibili previste nel 2025 di cui 2 necessarie per i raggiungimento dei requisiti ex art 3, comma 5, del D.L. 44/2023 (stabilizzazioni);

CALCOLO ASSUNZIONI FLESSIBILI 2025						
SETTORE	CAT.	MESI ASSUNZIONI	MOD. ASSUNZIONE	COSTO		
PIAN. E SVIL. TERR.						
istr. Tecnico	C1	12	CONCORSO/GRAD	21.392,87	1.782,74	23.175,61
LAVORI PUBBLICI						
istr. Tecnico	C1	12	CONCORSO/GRAD	21.392,87	1.782,74	23.175,61
SERV. AL CITT.						
Operatore esperto suap	B3	10	CONCORSO/GRAD	20.072,88	1.672,74	18.121,35
AA.GG						
2 Funzionario art. 90	D	18	art. 90	23.212,35	1.934,36	37.720,07
Operatore esperto Turismo	B3	6	CONCORSO/GRAD	20.072,88	1.672,74	10.872,81
P.M.						
AGENTE in deroga al tetto di spesa	C1	12	GRAD	21.392,87	1.782,74	
						113.065,45
					OO.RR.	37.311,60
					IRAP	9.610,56
					TOT	159.987,61

LIMITE ASSUNZIONI FLESS. 2009	300.660,26
-------------------------------	------------

Sono fatte salve le possibilità di sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente e del Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi;

Certificazione dei Revisori dei conti

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.

L'art.4, comma 2, D.M. 17/03/2020 dispone che l'organo di revisione contabile asseveri il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

Si dà atto che la presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore 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 n. 4 del 26/03/2025 ns. prot. 8032.