

*Comune di ASUNI (Prov. OR)*

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
2025 -2027**

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) Le scelte organizzative
- d) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- e) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- f) I costi del fabbisogno di personale
- g) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica
- h) Ricognizione eventuali eccedenze di personale, ex art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001

## a) Premessa

**Il Piano triennale dei fabbisogni di personale** è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

Le principali norme in materia di programmazione del personale di seguito evidenziate sono:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 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.”;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 08/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”.

Il decreto legge 9 giugno 2021 convertito con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO, il Programma di fabbisogno del personale è stato assorbito nel PIAO.

Vista la programmazione 2024-2026 contenuta nel PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 15.07.2024 di cui "l'Allegato E" relativo al Piano del Fabbisogno del personale.

In tale contesto e in continuità rispetto alla programmazione in essere si inserisce il Piano triennale del Fabbisogno del personale 2025-2027, che prevede l'assunzione delle seguenti figure nell'anno 2025:

- In attuazione della programmazione relativa al 2024 è prevista l'assunzione di n.1 Funzionario Amministrativo-contabile, ex cat.D, Area dei Funzionari, a tempo parziale 50% (18 ore settimanali) e indeterminato per sostituzione del funzionario direttivo contabile assunto nell'anno 2023 e dimessosi nel medesimo anno. Modalità assunzione: mediante Mobilità - Scorrimento graduatorie concorsuali di altri enti - Concorso Pubblico, il cui concorso è stato completato e sono in fase di approvazione gli atti propedeutici all'assunzione;
- Il 31.01.2025 si è avuta la cessazione, per quiescenza, di un funzionario amministrativo. A seguito di tale cessazione, si prevede la soppressione di un posto di funzionario amministrativo full time e l'istituzione di un posto di funzionario amministrativo-contabile full time, a decorrere dal 01.02.2025, da coprire mediante mobilità, scorrimento graduatorie di altri enti o concorso pubblico.
- Con decorrenza dal 30.06.2025 è prevista la cessazione, per quiescenza, di un funzionario tecnico part time per il 50% del tempo di lavoro, che si prevede di sostituire mediante mobilità, scorrimento graduatorie di altri enti o concorso pubblico.
- Viene cessata la previsione dell'assunzione di n. 2 Funzionari, Tecnico e Amministrativo-Contabile, a valere sui contributi del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) poiché il Comune di Asuni non è risultato assegnatario di personale da parte del Programma.

## **b) L'organizzazione dell'Ente**

L'attuale assetto organizzativo complessivo dell'Ente è il seguente:

- **Area Amministrativa** che dispone di:
  - un Funzionario Amministrativo-Contabile F.T. (vacante);
  - un Istruttore di vigilanza F.T;
- un' **Area Socio Assistenziale** che dispone di:
  - un Funzionario Assistente Sociale P.T. 50%—(Responsabile del Servizio);
- un' **Area Finanziaria** che dispone di:
  - un Funzionario Amministrativo-Contabile P.T 50%—(in condivisione con l'area amministrativa fino alla copertura del posto vacante - nuova assunzione in fase di definizione);
  - un Istruttore Contabile F.T.;
- un' **Area Tecnica** che dispone del seguente personale:
  - un Funzionario tecnico P.T. 50%—(Responsabile del Servizio Tecnico, Amministrativo e Finanziario);
  - un Funzionario tecnico F.T.

### **c) Le scelte organizzative**

Dal 30.11.2022 è cessato dal servizio per quiescenza l'Operatore ex cat. A2, l'Ente rinvia la copertura del posto vacante.

Allo stato attuale, pertanto, il piano prevede l'assunzione delle seguenti figure nell'anno 2025:

- n. 1 Funzionario Amministrativo-contabile, ex cat.D, Area dei Funzionari, a tempo parziale 50% (18 ore settimanali) il cui concorso è stato completato e sono in fase di approvazione gli atti propedeutici all'assunzione;
- n. 1 Funzionario Amministrativo-contabile, ex cat.D, Area dei Funzionari, full time, per la sostituzione del funzionario amministrativo cessato per quiescenza il 31.01.2025 da coprire mediante mobilità, scorrimento graduatorie di altri enti o concorso pubblico.
- N. 1 Funzionario Tecnico, ex cat.D, Area dei Funzionari, a tempo parziale 50% (18 ore settimanali) per sostituire il funzionario tecnico di cui è prevista la cessazione, per quiescenza, il 30.06.2025, mediante mobilità, scorrimento graduatorie di altri enti o concorso pubblico non prima del 01.07.2025.

Negli anni 2026 e 2027 non sono previste cessazioni.

### **d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Atteso, che in applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto attuativo del 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 **19,03%**;

con riferimento alla classe demografica di appartenenza del Comune di ASUNI (fascia A - Comuni con meno di 1000 abitanti), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in *Tabella 1* è pari al **29,50%** e quella prevista in *Tabella 3* è pari al **33,50%**;

- 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 l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex. Art. 5, co. 1, questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a un incremento del **35%** rispetto alla spesa sostenuta nel 2018

Dato atto che:

- la programmazione di fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17.03.2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17.03.2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

**IL PIANO ASSUNZIONALE PREVEDE:**

**Per l'anno 2025:**

- n. 1 Funzionario Amministrativo-contabile, ex cat.D, Area dei Funzionari, a tempo parziale 50% (18 ore settimanali) il cui concorso è stato completato e sono in fase di approvazione gli atti propedeutici all'assunzione;
- n. 1 Funzionario Amministrativo-contabile, ex cat.D, Area dei Funzionari, full time, per la sostituzione del funzionario amministrativo cessato per quiescenza il 31.01.2025 da coprire mediante mobilità, scorrimento graduatorie di altri enti o concorso pubblico.
- N. 1 Funzionario Tecnico, ex cat.D, Area dei Funzionari, a tempo parziale 50% (18 ore settimanali) per sostituire il funzionario tecnico di cui è prevista la cessazione, per quiescenza, il 30.06.2025, mediante mobilità, scorrimento graduatorie di altri enti o concorso pubblico non prima del 01.07.2025.

**Per l'anno 2026**

- nessuna

**Per l'anno 2027**

- nessuna

**e) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro**

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato assunto con qualsiasi forma compatibile con la normativa vigente, l'Ente può disporre ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, di un budget relativamente ai costi del personale a tempo determinato pari ad € **12.928,74**.

Per quanto concerne tali risorse per il triennio 2025, 2026, 2027 possono essere effettuate anche assunzioni ricorrendo alle diverse tipologie di lavoro a tempo determinato o flessibile, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa del personale, in premessa richiamate, nella misura minima indispensabile ad espletare attività obbligatorie per legge, oppure per far fronte ad esigenze di personale assente per lunghi periodi a causa di malattie, puerperio, aspettativa, comando etc.

**Nell'anno 2025 non sono previste:**

- la prestazione di un Lavoratore Autonomo occasionale nei limiti di € 5.000,00 per supportare il Servizio Amministrativo negli adempimenti obbligatori in materia elettorale e statistica, e in materia di ordianmento giuridico del personale dipendente.

**f) I costi del fabbisogno di personale**

Come evidenziato nella tabella sottostante il Comune ha rispettato, per il 2024, il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto al tetto di spesa del 2008, e che si prevede di rispettarla anche per il 2025 - Il dato per il 2025 è calcolato per l'intero costo potenzialmente sostenibile per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e determinato, ossia:

<b>SPESE DI PERSONALE COMPLESSIVE</b>		
<b>Limite di spesa personale tetto di spesa 2008</b>	<b>Spesa personale anno precedente (consuntivo Anno 2024)</b>	<b>Spesa massima per il personale prevista (Anno 2025)</b>
<b>€ 187.530,95</b>	€ 147.507,04	€176.584,86

Il comma 562 dell'art. 1 della Legge 27.12.2006, n. 296 , modificato dall'art. 3, comma 120, legge n. 244 del 2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge n. 122 del 2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012 prevede che: “Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008...”

**Il Limite di spesa personale tetto di spesa 2008 è pari a € 187.530,95.**

Nella tabella che segue, vengono riportati i dati relativi alla spesa per il personale prevista per il triennio 2024/2026, dalla quale si desume il rispetto dell'art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n 296 (finanziaria 2007)

Classificazione	2025	2026	2027
Macroaggregato 101	259.095,78	256.169,93	249.236,89
Macroaggregato 102	17.409,86	17.163,16	16.016,51
Macroaggregato 103			
<b>Totale spese per anno</b>	<b>276.505,64</b>	<b>273.333,09</b>	<b>265.253,40</b>
Componenti escluse (-) (quali spese per rinnovi contrattuali, spese per straordinari elettorali rimborsati dallo stato, regione...,diritti di rogito, etc, spese per nuove assunzioni ai sensi del D.M. 17.03.202- Spese per il segretario comunale reggente ai sensi dell'art.3, c. 6 del D.L. n. 44/2023 )	99.920,78	99.920,78	77.867,82
<b>Componenti soggette al limite di spesa</b>	<b>176.584,86</b>	<b>173.412,31</b>	<b>187.385,58</b>

Per il personale a tempo determinato la spesa prevista non sarà superiore ad € 12.928,74, come riportato nella tabella relativa al personale a tempo determinato.

<b>PERSONALE A TEMPO DETERMINATO</b>		
<b>Limite di spesa personale Anno 2009</b>	<b>Spesa personale anno precedente (Anno 2024)</b>	<b>Spesa massima per il personale prevista (Anno 2025)</b>
€ 12.928,74	€ 7.959,74	€ 8.000,00

### **g) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

Come evidenziato nel paragrafo precedente il programma di assunzioni previsto per il triennio 2024-2026, risulta essere compatibile sia con i vincoli di finanza pubblica, la spesa, infatti, resta al di sotto della soglia rappresentata dal tetto di spesa del personale del 2008, sia con i vincoli di bilancio dell'Ente, sia con i parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 che ha determinato il limite di spesa per le nuove assunzioni, che come si evince dal prospetto *Allegato A* sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 63.818,20 (valore rideterminato a seguito dell'approvazione del conto consuntivo 2023);

Questo ente non ha a disposizione resti assunzionali antecedenti il 2020;

Rilevato quindi che il valore più favorevole è quello derivante dal valore calmierato tabella 2 D.M. 17.03.2020 (d) pari a 63.818,20;



Verifica rispetto limite di cui al DM 17 marzo 2020

descrizione	Impegni c/competenza spese personale rendiconto 2023
Spesa per personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP e degli arretrati contrattuali per il rinnovo del CCNL 2019/2021.	197.906,20

Cessazioni di personale a tempo indeterminato nel quinquennio precedente (2016-2020)	Costo del personale cessato
nessuna	

ENTRATE CORRENTI	Accertamenti c/competenza		
	2021	2022	2023
Titolo I	47722,85	83398,77	60385,03
Titolo II	916069,35	1.065.195,46	1.052.122,21
Titolo III	33.489,73	8.229,43	14.697,85
Totale primi 3 titoli entrate	997.281,93	1.156.823,66	1.127.205,09
F.C.D.E. previsione 2023			- 54.014,46

Media dei primi 3 titoli entrate (2021-2022-2023) – FCDE 2023	1.039.755,77
---	--------------

CALCOLO PERCENTUALE ENTE Rapporto impegni spesa personale 2023 / Media dei primi 3 titoli entrate (2021- 2022-2023) – FCDE 2023	197.906,20 / 1.039.755,77 = 19,03%
--	--

Valore soglia tabella 1	29,50%
-------------------------	--------

CALCOLO LIMITE ASSUNZIONALE A REGIME Media dei primi 3 titoli entrate (2021-2022-2023)* VALORE SOGLIA	1.039.755,77 * 29,50% = 306.727,95
--	--

<i>VERIFICA LIMITE DI SPESA</i>		<i>differenza</i>
<i>LIMITE DI SPESA DM 17.03.2020</i>	<i>306.727,95</i>	
<i>Totale spesa personale 2025 al netto dell'IRAP</i>	<i>256.091,07</i>	<i>50.636,88</i>