

COMUNE DI PRIERO
Provincia di CUNEO

***PIANO TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025- 2027***

Premessa

L'Allegato 4/1 al D. Lgs. n. 118/2011, rubricato "Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio", nella sua versione aggiornata con D. M. 25 luglio 2023, dispone che *"la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale, è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie, costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113"*.

Pertanto, nell'ambito del bilancio di previsione e del DUP 2025-2027 devono essere già contenute le scelte sulla macro-organizzazione dell'ente e le poste di bilancio necessarie per attuarle, conformemente ai vincoli normativi vigenti. Una volta individuate le risorse finanziarie disponibili e il rispetto dei vincoli normativi, il PIAO deve intervenire fornendo il dettaglio delle figure professionali necessarie a soddisfare il fabbisogno di personale che trova copertura finanziaria nel bilancio di previsione e rappresentazione programmatica nel DUP.

Il bilancio di previsione 2025-2027 e la versione definitiva del Documento Unico di Programmazione 2025-2027 del Comune di Priero sono stati approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n.17 del 27/12/2024.

a) Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

AREA	
Segreteria	Nelle more dell'individuazione di un Segretario Comunale titolare di sede convenzionata, il Comune ha attribuito, ai sensi dell'art.16-ter, co.9, del DL 30/12/2009, n.162, le relative funzioni a un vicesegretario, assunto per 4 ore a settimana ai sensi dell'art.1, co.557, della L.311/2004, con relativa attribuzione della responsabilità del settore Affari generali – gestione del personale – Servizi demografici.
Amministrativa e Finanziaria	n.1 dipendente appartenente all'area dei funzionari ed E.Q., preposto all'ufficio ragioneria-tributi (tempo pieno e indeterminato, convenzionato con il comune di Castelnuovo di Ceva per il 16,67%) – Responsabile del servizio finanziario, tributi e amministrativo; n.1 operatore esperto, area servizi demografici (dipendente part-time del Comune di Sale delle Langhe, in convenzione al 36,11%).
Tecnica	n.1 dipendente appartenente all'area dei funzionari ed E.Q., preposto all'ufficio tecnico (part-time 27,78% ex art.1, co.557, L.311/2004, dipendente a tempo pieno e indeterminato dell'Unione Montana delle Valli Mongia Cevetta Langa Cebana Alta Valle Bormida) – Responsabile del servizio tecnico; n.1 Operatore esperto, area tecnico-manutentiva (tempo pieno e indeterminato, convenzionato con il comune di Sale San Giovanni per il 50,00%).

b) Determinazione degli spazi assunzionali e verifica rispetto limiti

La disciplina contenuta nel Decreto attuativo DM 17 marzo 2020 aventi ad oggetto “Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” e la circolare applicativa del Ministro della Pubblica amministrazione del 13 maggio 2020, individuano le voci che contribuiscono a determinare i valori del rapporto spesa di personale/entrate correnti, nonché, in particolare, cosa si intende per “spese del personale”, gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, 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, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, gli Enti possono effettuare assunzioni dipersonale 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 Decreto attuativo, come percentuale (valore soglia), 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.

Secondo quanto disposto dal D.L. 30 aprile 2019, n. 34 art. 33 le entrate da considerare sono relative ai primi tre titoli delle entrate² del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata.

Come emerge dalla tabella seguente "*calcolo delle capacità assunzionali*" (art. 33, comma 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020), il Comune di Priero presenta un rapporto percentuale tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del FCDE del 19,39%, collocando l'ente al di sotto del valore soglia del 29,50% previsto dal D.M. 17/03/2020 per la classe demografica di appartenenza dell'ente (comuni tra i 0 e 999 abitanti).

Il Comune dispone, pertanto, di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva per l'anno 2025, come si evince dal prospetto sotto riportato:

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2025	490	a
Popolazione al 31 dicembre		2024		
		ANNO	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2023	91.077,20 €	(l)
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)		166.947,39 €	
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	489.004,92 €	
		2022	509.804,81 €	
		2023	567.368,54 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			522.059,42 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	52.353,81 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		469.705,61 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		19,39027285	19,39%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		138.563,16 €	29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		157.351,38 €	33,50%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
ENTE VIRTUOSO				
ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)		47.485,96 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)		138.563,16 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	2025		35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)		58.431,59 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)		44.000,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)		58.431,59 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)		225.378,98 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)		138.563,16 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	2025	138.563,16 €	
TOTALE SPESA PERSONALE BILANCIO	(o)	2025	106.300,00 €	
			MARGINE	32.263,16 €

c) Rispetto del limite di lavoro flessibile

Il valore della spesa per lavoro flessibile per il Comune di Priero è stato rideterminato in Euro 17.100,00 con deliberazione della Giunta Comunale n.8 del 05/02/2025, successivamente e definitivamente rettificato in Euro 17.500,00 con proposta di deliberazione n.18 da approvare nella seduta del 26/03/2025 e da dichiarare immediatamente eseguibile ai sensi di legge, a causa della mera dimenticanza di includere nel precedente limite di Euro 17.100,00 la retribuzione di risultato.

Sul punto è utile richiamare il principio di diritto enunciato dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie con deliberazione n.15/2018 Enti locali secondo cui: "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'Ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".

Per il triennio 2025/2027, non potendosi considerare lavoro flessibile il ricorso ad attività lavorativa ex art.1, co.557, L.311/2004 di dipendente a tempo pieno di altra P.A. cui attribuire le funzioni di vicesegretario ai sensi dell'art.16-ter, co.9, del DL 30/12/2009, n.162, trattandosi di figura obbligatoria non altrimenti reperibile presso l'Agenzia Nazionale dei Segretari Comunali, che, inoltre, comporta una minore spesa rispetto a quella di un Segretario Comunale di ruolo convenzionato tra più Enti, l'unica forma di lavoro flessibile cui si intende ricorrere è rappresentata da:

- ricorso ad attività lavorativa nel settore tecnico di dipendente a tempo pieno di altra P.A., ai sensi dell'art.1, co.557, della L.311/2004, per 10 ore a settimana, con attribuzione della responsabilità del settore tecnico, per una spesa complessiva pari ad Euro 17.465,11 al lordo di oneri riflessi e Irap.

d) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2 del d. Lgs. 165/2001

La ricognizione effettuata in merito ad eventuali eccedenze di personale ha dato esito negativo.

e) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assunzione

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, ai sensi dell'art.9, comma 1-quinquies, del D.L.113/2016, convertito in Legge 160/2016;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267;
- l'ente ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, let. C), del D.L. 26/04/2017, n. 66, convertito in legge 23/6/2014, n. 89.

f) Programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027

Fermo restando che l'esigenza e l'obiettivo di fondo in materia di politiche del personale resta quello di rafforzare la struttura comunale, compatibilmente con nuove risorse finanziarie da reperire, con il reclutamento di personale in possesso di competenze giuridiche e amministrativo-contabili, sia per compensare il consistente calo di personale a seguito delle cessazioni intervenute negli ultimi anni, sia per fronteggiare l'evoluzione normativa, sempre più complessa, nonché per sostenere, in alcuni ben precisi punti della struttura comunale, il processo di innovazione e semplificazione delle regole e delle procedure, anche attraverso

processi di dematerializzazione e digitalizzazione, attesi gli obiettivi e i programmi strategici, il fabbisogno di personale nel triennio 2025-2027 viene definito, in continuità con la programmazione del triennio precedente, tenendo presente i seguenti indirizzi:

ANNO 2025

- 1) Alla luce della consolidata situazione di assenza di una convenzione di segreteria cui poter aderire, con decorrenza dal 07/09/2022 e senza soluzione di continuità fino alla data odierna, si è fatto ricorso ad attività lavorativa di dipendente a tempo pieno e determinato di altro Comune, categoria D, per ricoprire posizione di Vicesegretario tramite incarico ex art.16 ter, cc.9 e 10, D.L.162/2019 (Legge n.8 del 28.02.2020), con ulteriore incarico per attività lavorativa ai sensi art. 1, co. 557, l.211/2004 per 4 ore settimanali.

L'incarico di cui sopra, nel limite dei 36 mesi previsto dalla normativa sopra richiamata, scadrà in data 31/08/2025 ed è intenzione dell'Amministrazione prorogare per tutto l'anno 2025 l'incarico in questione.

Tuttavia, qualora per l'anno 2025 non venisse rinnovata la possibilità di ricorrere alla figura di un vicesegretario comunale e non fosse possibile attivare una nuova convenzione di segreteria, si renderà necessario coprire la sede di segreteria comunale mediante l'istituto della reggenza a scavalco.

- 2) Gli ingenti carichi di lavoro gravanti sul settore tecnico e le delicate procedure di gestione e rendicontazione dei lavori pubblici, in particolar modo quelli legati ai finanziamenti del PNRR non ancora terminati, impongono anche per l'intero anno 2025 l'esigenza di ricorrere, in tale settore, ad attività lavorativa di dipendente a tempo pieno di altra amministrazione locale, previo assenso dell'ente locale di appartenenza e consenso dello stesso interessato, ai sensi dell'art.1, comma 557, della L.311/2004, per 10 ore settimanali, con attribuzione della responsabilità del servizio;

ANNI 2026 - 2027

Stante il consolidamento delle situazioni sopra descritte per l'anno 2025, non si possono ipotizzare ad oggi ulteriori nuove esigenze per gli anni 2026 e 2027, per i quali, pertanto, si ripropone quanto illustrato ai punti 1) e 2) della programmazione anno 2025.