

COMUNE DI CASAL CERMELLI
Provincia di Alessandria

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2025/2027

Introduzione

Il Piano Triennale Fabbisogno del Personale (PTFP) 2025-2027 è uno strumento di programmazione finalizzato a definire le esigenze di personale del Comune di Casal Cermelli, in relazione agli obiettivi strategici fissati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027.

DATO ATTO CHE:

ai sensi dell'art. 8.4 del principio contabile applicato di cui all'allegato 4/1 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 si considerano approvati, senza necessità di ulteriori deliberazioni, gli atti di programmazione istituzionale dell'Ente, contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), compresa la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Si rappresenta, nel seguente prospetto, la situazione attuale (anno 2025) e quella prevista negli anni 2026 e 2027:

Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027

Situazione attuale:

ANNO 2025

Area (ex categoria)	Numero	Servizio	tempo
Istruttore - Agente (ex categoria C)	n. 2	Polizia Locale	scavalco eccedenza
Funzionario E.Q. (ex categoria D)	n. 1	Polizia Locale	scavalco eccedenza
Funzionario E.Q. (ex categoria D)	n. 1	Tecnico lavori pubblici e edilizia privata	indeterminato
Funzionario E.Q. (ex categoria D)	n. 1	Anagrafe, Stato Civile, Statistica, Demografici	indeterminato
Funzionario E.Q. (ex categoria D)	n. 1	Bilancio, Contabilità e Tributi	scavalco eccedenza
Operatore esperto (ex categoria B)	n. 1	Servizio Tecnico manutentivo	indeterminato
Istruttore (ex categoria C)	n. 1	Amministrativo/ Economico-Finanziario	indeterminato

Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027

Programmazione del personale:

Nell'anno 2026 è prevista l'assunzione, a tempo indeterminato, parziale, mediante concorso o mobilità, di un funzionario E.Q. per il settore Bilancio, Contabilità e Tributi. Il calcolo delle capacità assunzionali, sotto dettagliato, evidenzia la sostenibilità di tale figura, atteso che il relativo costo non andrebbe ad aumentare le spese di personale stanziato nel Bilancio di previsione 2025-2027 poiché lo stesso ruolo è attualmente ricoperto da una risorsa impiegata in scavalco d'eccedenza, per un costo analogo.

Al riguardo, si rappresenta, nello specifico, che:

- ❖ in base alle nuove disposizioni contenute nel D.P.C.M. 17 marzo 2020, con il quale è stata data attuazione alle previsioni dell'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, le assunzioni sono consentite ove il rapporto tra la spesa per il personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità, sia inferiore al «*valore soglia minimo*» stabilito, per fascia demografica, dall'art. 4, comma 1, e 6 del D.P.C.M. 17 marzo 2020 o, comunque, sia compreso tra il «*valore soglia minimo*» e il «*valore soglia massimo*», sempre stabilito per fascia demografica; il rispetto di tale soglia è evidenziato nella tabella in calce al presente documento;
- ❖ il comune di Casal Cermelli ha accertato che, anche successivamente all'entrata in vigore del D.P.C.M. 17 marzo 2020, la propria capacità di assunzione, per l'anno 2025, è rimasta sostanzialmente invariata e che risultano, in ogni caso, rispettati i limiti previsti nella disciplina (abolita) contenuta nel decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con legge 11 agosto 2014, n. 114, così come modificato del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.

A norma dell'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni (che impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, sanzionando le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo), il Comune di Casal Cermelli ha verificato che, per l'anno 2025, non esistono situazioni di soprannumero o eccedenza di personale; conseguentemente, non deve essere attivata alcuna procedura per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, per la risoluzione del rapporto di lavoro.

La programmazione triennale di personale tiene, inoltre, conto del fatto che:

- ✚ l'ente rispetti gli obblighi sanciti dall'articolo 9, comma 1 - quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160;
- ✚ l'ente rispetti le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- ✚ sia stata data attuazione alle previsioni dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

In conclusione,

Visto l'art. 6, comma 1, del decreto legislativo 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il quale dispone che « (...) le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190»;

Visto l'art. 1, comma 1, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, il quale prevede che per i comuni con più di 50 dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), i seguenti adempimenti: 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165; 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lettera a) e comma 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190; 5) Piano organizzativo del

lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; 6) Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

Visto l'art. 1, comma 3, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, il quale prevede che i comuni, con non più di 50 dipendenti, sono tenuti al rispetto degli adempimenti semplificati, così come indicati da apposito decreto ministeriale, emanato in data 30 giugno 2022;

Visto il D.M. 30 giugno 2022 n. 132, che ha approvato il Regolamento per la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli enti con meno di 50 dipendenti;

Vista deliberazione di Consiglio comunale di approvazione del bilancio di previsione 2025-2027;

Visto il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 con il quale sono state definite le «Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche»;

Visto l'art. 6, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;

Visto l'art 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160 che ha abrogato la lettera a) dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Viste le «Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche» adottate, ai sensi dell'art. 22, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017,

n. 75, con il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018;

Visto il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali del comparto Regioni ed Autonomie Locali;

Si conferma, a seguito di ricognizione del personale in eccedenza o soprannumero, effettuata ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'insussistenza, nell'anno 2025, di personale in eccedenza o soprannumero;

Si conferma l'attuale organizzazione e distribuzione delle figure presenti nei vari Settori;

Si dà atto che, nell'anno 2025, non è prevista alcuna cessazione di personale;

Si dà atto della previsione di assunzione, nel 2026, di personale a tempo indeterminato, part time, da inserire nel settore Contabilità, Bilancio e Tributi, mediante procedura di mobilità o concorsuale.

Resta confermata la possibilità di rivedere la programmazione triennale del personale, in relazione a nuove e diverse esigenze e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

Resta confermata la possibilità di procedere, nel triennio 2025-2027, per far fronte a esigenze di carattere esclusivamente temporaneo e eccezionale, e nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e, segnatamente, dell'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nonché dell'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad assunzioni di personale a tempo parziale e determinato.

Dell'aggiornamento del piano triennale delle assunzioni sarà fornita la prescritta informazione alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e alle R.S.U. dell'ente.

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027 è trasmesso al Revisore del Conto per il parere di competenza.

COMUNE DI CASAL CERMELLI

SPAZI ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 CON I DATI DELLA SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2024
spazi assunzionali per piano triennale del personale 2025/2027

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	1.187	b

resti assunzionali 2015/2019	0,00
------------------------------	------

spesa di personale rendiconto 2024 (inclusa IRAP)	272.772,62
--	------------

ota contributo statale dipendente PNRR 2023 poi restituita	31.785,40
--	-----------

INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP (comprensivo delle eventuali spese di segreteria)	255.065,95	
	ENTRATE RENDICONTO	1.085.761,78	MEDIA 1.159.991,38
	ENTRATE RENDIC. 2023 (al netto quota contributo dip. PI)	1.141.715,61	
	ENTRATE RENDICONTO 2024	1.252.496,74	
	FCDE PREVISIONE ASSESTATO 2024	26.237,86	
	ENTRATE NETTO FCDE	1.133.753,52	

CALCOLO % ENTE	22,50%
-----------------------	---------------

RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	
	1.133.753,52	28,60%	324.253,51

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	69.187,56
---	------------------

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI anno 2024	0,00
---	-------------

Verifica rispetto limiti spazi assunzionali sul Bilancio di previsione 2025/2027 (BILANCIO AGGIORNATO AL 18/03/2025)			
	2025	2026	2027
SPESA PERSONALE PREVIS. (netto IRAP)	291.344,50	259.410,00	259.410,00
ENTRATE PREVISIONE	1.049.017,41	1.006.895,40	990.592,90
FCDE PREVISIONE	29.617,59	24.245,29	21.942,79
ENTRATE NETTO FCDE	1.019.399,82	982.650,11	968.650,11
PERCENTUALE	28,58%	26,40%	26,78%