

PIAO 2025/2027

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale

- ✓ articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- ✓ articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- ✓ articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- ✓ articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- ✓ d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- ✓ articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- ✓ linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- ✓ articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024.

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO TRIENNIO 2024 - 2026				
PROFILO PROFESSIONALE CCNL 21 maggio 2018	CAT.	AREE FUNZIONALI CCNL 16 novembre 2022	POSTI COPERTI anno 2024	PROGRAMMAZIONE PIANO ASSUNZIONALE Anno 2024
Istruttore Dir. Tecnico	D	Area FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1 T.D.	1
Istruttore Dir. Amm.vo	D		01	0
Istruttore Dir. Contabile	D		02	0
Agente Polizia Locale	C	Area ISTRUTTORI	01 T.D.	2
Collaboratore esecutore amm.vo	B	Area OPERATORI ESPERTI	01	0
Operaio specializzato	B		02	0
Operatore	A	Area OPERATORI	05	0

Il superamento della “dotazione organica”

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne — Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

La tabella riportata di seguito evidenzia la dotazione organica dell'ente, come rideterminata a seguito del piano delle assunzioni programmato. 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. Il prospetto pertanto riporta:

- il numero dei dipendenti in servizio, con l'indicazione del tempo pieno o part time, suddivisi per aree di inquadramento giuridiche e profili professionali;
- il numero di assunzioni di personale previsto,
- il totale dei posti della dotazione organica, a seguito della rimodulazione prevista con la programmazione dei fabbisogni contenuta nel PIAO.

Ex Profili	AREA	POSTI PREVISTI PROGRAMMAZIONE 2024			POSTI COPERTI 2025		
		Full/Time	Part/Time	Totale	Full/Time	Part/Time	Totale
ex D7	FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE		1	1		1	1
ex D5							
ex D1							
ex C4	ISTRUTTORI						
ex C1			1	1		1	1
ex B4	OPERATORI ESPERTI						
ex B3							
ex A4							
ex A3	OPERATORI						
ex A1							
TOTALI			2	2		2	2

3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.2.A. CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

Nelle tabelle sono indicati i valori di cui a al DM del 17/03/2020

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.				
ANNO	2024	ANNO				MEDIA
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2023	2022	2021	
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	683.657	ENTRATA TIT.1	2.003.758	1.971.824	1.976.725	1.984.102
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro	-	ENTRATA TIT.2	100.283	176.913	313.540	196.912
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		ENTRATA TIT.3	437.378	435.283	390.452	421.038
Altro (IRAP)	42.479	FCDE bilancio di previsione anno 2023				368.000
Contr.Min. L.S.U.	55.777					
TOTALE	585.401		2.541.419	2.584.020	2.680.717	2.234.052
Spesa di personale anno 2024	585.401					

COMUNE DI	PALOMONTE	
ANNO	2025	
POPOLAZIONE (abitanti)	3.752	
CLASSE	D	
VALORE SOGLIA	27,20%	
SPESA PERSONALE	585.400,95 €	

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata

MEDIA ENTRATE CORRENTI	2.234.052,06 €	alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	26,20%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	22.261,21 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	0,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	- €	
Resti assunzionali	- €	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	- €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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

All'importo pari ad €. 22.261,21 si tiene conto anche delle economie di spese di cui alle cessazioni previste e certificate nell'anno 2025 che sono le seguenti:

- Cessazione per dimissioni di n. 1 e precisamente:

N. 1 ex Cat. D7 a domanda quota 100;

- Cessazione per anzianità di n. 2 e precisamente:

N. 1 ex Cat. B4 per limiti anni di servizio;

N. 1 ex Cat. B4 per limiti di età.

Ciò determina una maggiore disponibilità sul limite di spesa di cui al richiamato DM del 17/03/2020, come da valori in tabella:

Economia di spesa personale cessato nel corso dell'anno 2025					
Decorrenza	Categoria	Spesa annuale	Mesi in servizio	Mesi economia spesa	ECONOMIA DI SPESA
mag-25	Cat. D7	69.468,66 €	5	7	40.523,39 €
mag-25	Cat. B4	24.397,15 €	5	7	14.231,67 €
mar-25	Cat. B4	24.718,59 €	3	9	18.538,94 €
TOTALE ECONOMIA DI SPESA				23	73.294,00 €

MARGINE DI SPESA PER NUOVE ASS. 2025	
SPESA - MARGINE ASSUNZIONALE - DECRETO 17 marzo 2020	
ANNO 2025	22.261,21 €
Margime di spesa per cessazioni	73.294,00 €
MARGINE SPESA DISPONIBILE	
95.555,21 €	

A.1. VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 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 26.20%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in Tabella 3 per l'anno 2025 non è più applicabile e quindi ci si limita al differenziale tra la percentuale effettiva e quella di cui alla tabella 1);
- 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 riferimento all'annualità 2024, di euro 585.400,95, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di euro 22.261,21;
- Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025, entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:
 - SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 euro 585.400,95 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. euro 22.261,21 + DIFFERENZIALE PER CESSAZIONI NELL'ANNO 2005 euro 73.294,00 = SPESA TEORICA - LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE euro 680.956,16 \geq SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 euro 664.231,47. Economia/somma ancora disponibile €. 16.724,69

Dato atto che:

- ✓ la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 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 strategica, secondo la VERIFICA SPAZI ASSUNZIONALI alla presente programmazione;
- ✓ la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006;

A.3. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti anche 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. Il ricorso da parte dei Comuni a forme di lavoro flessibile incontra una serie di limitazioni di carattere ordinamentale e finanziario ed in particolare:

- ✓ secondo quanto disposto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, "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 edalle 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".
- ✓ come recentemente confermato dalla Corte di Cassazione (sent. n. 6089/2021) per la Pubblica amministrazione vige la regola per la quale i contratti di lavoro a termine possono avere una durata massima di 36 mesi (durata che nel settore privato è stata ridotta a 24 mesi dal D.L. n. 87/2018).
- ✓ l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che: "salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non

possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente”.

✓ il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 60, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) *attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;*
- b) *particolari necessità di enti di nuova istituzione;*
- c) *introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;*
- d) *stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;*
- e) *stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;*
- f) *personale che afferrisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*
- g) *realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;*
- h) *proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.*

Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della L. n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione. Sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, rileva quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.

c) Tale percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

d) Sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in eterofinanziamenti. Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

In ordine a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009, nel corso della predetta annualità l'Ente ha sostenuto spesa per assunzioni flessibili per l'importo di euro € 43.347,99. Nel corso dell'esercizio si procederà alla valutazione di eventuali esigenze di carattere eccezionale e temporaneo, anche tenendo conto della facoltà estesa agli Enti fino a 15.000,00 abitanti, dalla possibilità di beneficiare del c.d. “scavalco in eccedenza” (ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004), ovvero l'utilizzo, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.

Precisazioni per assunzioni per detta tipologia.

Già nella precedente programmazione 2024/206, relativamente all'esercizio 2024, si è proceduto ad

assunzioni in tale senso, come da sezione a.3) del Piano 2024 che ad ogni buon fine se ne ripropone l'assunto normativo:

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

✓ *Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 00,00*

✓ *Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 40.748,63*

Con riguardo alla spesa per lavoro flessibile si rileva che l'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 ha introdotto il limite sul lavoro flessibile, ancora oggi valido e ancora oggi fissato al 100% della medesima spesa del 2009.

Il Comune di Palomonte a tal proposito registra una spesa pari a zero e quindi non potrebbe procedere ad assunzioni in tal senso.

In proposito però, per situazioni analoghe alla maggior parte dei Comuni con ridotte dimensioni demografiche ed incontrovertibili situazioni di "stallo" relativamente alla programmazione del fabbisogno del personale è intervenuta più volte la Corte dei Conti – sezione di Controllo. Da ultimo, la Corte dei Conti, sezione regionale Puglia, con la delibera n. 83/2023/PAR del 22 maggio 2023, ha risposto al quesito di un comune in merito alla possibilità di derogare al limite massimo di spesa dell'anno 2009 per forme di lavoro flessibile, imposto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), quando l'ente abbia un "tetto" estremamente, ridotto per aver fatto ricorso a dette tipologie contrattuali in modo estremamente contenuto.

La sezione ha ricordato i principi enunciati dalla sezione delle Autonomie (delibere nn. 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG) ovvero:

– *sia in ipotesi di totale assenza di spesa a detto titolo nell'anno 2009 (e nel triennio 2007-2009) che di costo irrisorio, la possibilità, con motivato provvedimento, di individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente;*

– *il suddetto criterio della rappresenta una concreta indicazione per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui alla legge 296/2006 i quali, vieppiù ove siano di modeste dimensioni e possano contare su esigue risorse umane a disposizione, risulterebbero oltremodo penalizzati dall'assenza di spesa storica, pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile;*

– *quindi, configurandosi come limite minimo, la creazione di una "nuova" base di spesa, valida per il futuro, non incide, né fa venir meno la tassatività e specificità delle ipotesi di esclusione della disciplina vincolistica in materia di spese del personale.*

I giudici contabili hanno, poi, rammentato le deroghe previste normativamente (da intendersi tassative) per: gli enti colpiti da eventi sismici (art. 22, comma 1, d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017), le assunzioni di assistenti sociali (art. 1, comma 200, legge 205/2017 e art. 1, comma 801, legge 178/2020), le assunzioni per consentire l'attuazione dei progetti del PNRR (art. 31-bis, d.l. 152/2021, convertito in legge 233/2021).

Hanno, quindi, formulato le seguenti conclusioni:

"Con riferimento al limite di spesa posto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e in linea con il principio di diritto affermato dal giudice contabile in sede nomofilattica (Corte dei conti, Sezione delle autonomie, deliberazione n. 15/2018/QMIG), sussiste, per gli enti locali di minori dimensioni che nel 2009 abbiano sostenuto una spesa modesta per l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, la possibilità di fare riferimento – quale parametro utile ai fini dell'effettuazione della stessa spesa – a quella strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, a un servizio essenziale per l'ente, garantendo in ogni caso 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; ferma restando tale possibilità, le uniche deroghe possibili ai vincoli posti dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 sono quelle espressamente contemplate dal legislatore al fine di fronteggiare specifiche situazioni". In tal senso, e con l'attenzione a non pregiudicare i valori soglia

massimi disponibili per tutte le tipologie di assunzione che si è proceduto per il precedente esercizio finanziario e si procederà per la programmazione 2024 – 2026.

Pertanto anche per l'anno 2025, per quanto sopra specificato e compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti fissati si potrà procedere ad assunzioni in tal senso come da valori in tabella

LIMITE DI SPESA TEORICA	€ . 680.956,16
SPESA PROGRAMMATA E DA SOSTENERSI PER L'ANNO 2025	€ . 664.231,47

A.4. VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazioni dei Responsabili di settore, con esito negativo e di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 22/02/2025;

A.5. VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE

Atteso che:

- ✓ ai sensi dell'art. 9, comma 1-*quinquies*, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ✓ l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27,
- ✓ comma 9, lett. c), del decreto-legge 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n.
- ✓ 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del decreto-legge 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 28/1/2009, n. 2;
- ✓ l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Per quanto sopra, si attesta che questo comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

➤ STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle domande accolte dall'Inps, si prevedono le seguenti cessazioni di personale per l'anno 205 e riportate, quale economia di spesa nella presente programmazione. Nelle tabelle che seguono sono indicati i valori.

Economia di spesa personale cessato nel corso dell'anno 2025					
Decorrenza	Categoria	Spesa annuale	Mesi in servizio	Mesi economia spesa	ECONOMIA DI SPESA
mag-25	Cat. D7	69.468,66 €	5	7	40.523,39 €
mag-25	Cat. B4	24.397,15 €	5	7	14.231,67 €
mar-25	Cat. B4	24.718,59 €	3	9	18.538,94 €
TOTALE ECONOMIA DI SPESA				23	73.294,00 €

MARGINE DI SPESA PER NUOVE ASS. 2025	
SPESA - MARGINE ASSUNZIONALE - DECRETO 17 marzo 2020	
ANNO 2025	22.261,21 €
Margime di spesa per cessazioni	73.294,00 €
MARGINE SPESA DISPONIBILE	
95.555,21 €	

➤ STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'Ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal Dm 17 marzo 2020. Nelle tabelle sono riportati i valori.

Nuove assunzioni da programmare per l'anno corrente calcolate sul costo personale lordo						(Senza l'IRAP)		
categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	assunzioni programmate	costo assunzioni intero anno	costo al lordo dell'IRAP

AREA OPERATORI	18.044,37	19.548,07	26,68%	5.215,42	24.763,49	0,11	2.723,98	2.906,76
AREA OPERATORI E.	19.034,51	20.620,72	26,68%	5.501,61	26.122,33	1,00	26.122,33	27.875,09
AREA ISTRUTTORI	21.392,87	23.175,61	26,68%	6.183,25	29.358,86	1,16	34.056,28	36.341,39
AREA FUNZIONARI E.Q.	23.212,35	25.146,71	26,68%	6.709,14	31.855,86	0,50	15.927,93	16.996,66
totali						2,77	78.830,52 €	84.119,90

Incremento orario	Numero	Incremento Orario	Perc.
Area operatori	1	4 ore	1,10%
Area Funzi. E.Q	1	18	50%

Assunzioni	Numero	Perc.	ore
Area Ope. Quali	1	100%	36
Area Istr. Vig.	1	66,00%	24
Area Istr. Cont.	1	50%	18

➤ CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Il revisore del conto ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con verbale n 15 in data 18-12-2024, con 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.

3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

- a) **modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:** Nessuna
- b) **assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:** Come da programmazione 2025 ed indicate in tabella
- c) **assunzioni mediante mobilità volontaria:** Come da programmazione 2025 ed indicate in tabella
- d) **progressioni verticali di carriera:** Nessuna
- e) **assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:** Come da programmazione 2025 ed indicate in tabella

Nell'anno 2025 sarà possibile attivare contratti di lavoro flessibile a tempo determinato (tempo pieno a *part time*) e con le altre forme previste dalla legge (lavoratori somministrati; scavalchi di eccedenza, ex art. 1, comma 311/2004), nel rispetto del tetto previsto al precedente punto A.3) e solo per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

- f) **assunzioni mediante stabilizzazione di personale:** Nessuna

3.3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Gli interventi formativi sono mirati alla crescita della qualificazione professionale del personale e a garantire a ciascun dipendente la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura. La formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni come la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Per questo motivo, anche in attuazione degli articoli da 54 a 56 del CCNL 2022, vengono individuate le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria annuale in materia di etica pubblica e comportamento etico, prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento, gli indirizzi e le modalità attuative sono già state individuate all'interno del precedente PIAO 2023/2025, che si intendono pienamente confermate, col presente atto. Nel triennio di validità del presente Piano verrà anche somministrata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, come prevista nell'articolo 37, del d.lgs. 81/2008.

L'erogazione dei singoli corsi è effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i

dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata mediante piattaforme digitali in modalità e-learning attraverso webinar in diretta o registrate:

✓ Piattaforma con corsi di formazione anche obbligatoria: *ASMEL Associazione*
✓ Piattaforma *Syllabus*: che offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni. La piattaforma online, che mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi. I corsi saranno ritenuti validi solo se:

a. la frequenza sarà pari almeno al 70% del monte ore previsto (tranne per quei corsi la cui normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa);

b. sarà superato positivamente il test finale di verifica, se previsto.

c. sarà rilasciato l'attestato di partecipazione al dipendente se previsto.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula, presso locali messi a disposizione dall'ente;

2. Formazione in presenza a convegno (presso sedi indicate dal soggetto organizzatore);

3. Formazione in modalità *webinar* (in diretta o registrato).

Per il triennio di validità del PIAO (2025-2027) sarà data prevalenza alle attività di formazione in modalità *webinar* / *e-learning*.

Ogni Responsabile di Area procederà al monitoraggio dei corsi, sia obbligatori che non obbligatori, effettuati dai singoli dipendenti del proprio settore e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.