

COMUNE DI PLACANICA
CITTA METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED
ORGANIZZAZIONE**

2025-2027

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL D.L. N. 80 DEL 09.06.2021 CONVERTITO CON MODIFICHE
NELLA LEGGE N. 113 DEL 2021 E S.M.I.*

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
**SOTTO SEZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE**

PREMESSA

L'Ente è tenuto ad adottare la programmazione del fabbisogno di personale per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

A tal proposito, giova rammentare che, a seguito della riforma in senso federale del Titolo V della Costituzione, (art. 118 Cost.) *“le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza”*; la legge n. 131/2003, attuativa del nuovo impianto costituzionale, federalista, conferma, all'art. 7, che tutte le funzioni amministrative non diversamente attribuite spettano ai Comuni, che le esercitano in forma singola o associata, anche mediante le Comunità montane e le unioni dei Comuni. I Comuni risultano, quindi, titolari di una competenza amministrativa generale e residuale in relazione a tutte le funzioni, i compiti e i servizi non diversamente attribuiti. Tale mutato assetto istituzionale ha determinato, in buona sostanza, un considerevole aumento delle competenze dell'Ente cui non è corrisposto un correlato aumento delle dotazioni organiche e delle risorse finanziarie a disposizione. Al contrario, esigenze più generali di contenimento della spesa del settore pubblico, hanno dato vita ad un impianto normativo fondato, tra l'altro:

- sul principio della tendenziale riduzione delle dotazioni organiche e della spesa per il personale;
- ad un rigido sistema di vincoli alle assunzioni, con perdurante applicazione di un blocco totale o parziale del turnover del personale posto in quiescenza;
- ad una più generale riduzione dei trasferimenti e delle assegnazioni erariali, non adeguatamente compensata dal riconoscimento ai comuni di una capacità impositiva tale da soddisfare i reali fabbisogni finanziari degli enti.

A completare il quadro si aggiunga il moltiplicarsi degli adempimenti, degli oneri informativi e di comunicazione posti a carico dei Comuni, a prescindere dalla dimensione demografica degli stessi, in conseguenza dell'affastellarsi di una normativa primaria e secondaria che, al di là delle buone intenzioni, risulta spesso caotica e non coordinata.

Per l'espletamento integrale e adeguato delle funzioni, dei compiti e dei servizi assegnati dall'ordinamento, il Comune ha fatto ricorso, accanto al personale assunto a tempo part-time e indeterminato, a personale inquadrato dapprima secondo il regime dei lavoratori LSU/LPU e, a seguito di differenti percorsi di stabilizzazione interamente contrattualizzato a tempo indeterminato e parziale.

La dimensione del fabbisogno effettivo di personale dell'Ente è, inoltre, variabile strettamente correlata, oltre che al numero dei compiti, delle funzioni e dei servizi istituzionalmente attribuiti, alle modalità organizzative scelte dal Comune per l'espletamento degli stessi

Il presente piano viene redatto tenendo conto delle disposizioni normative intervenute con l'emanazione del D. Lgs. 25/5/2017, n. 75 e, in particolare, delle modifiche introdotte dal D.L. 30 aprile 2022 n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che *"In fase di prima applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal presente articolo, le linee di indirizzo sono emanate entro il 30 giugno 2022, previo accordo in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281"*. Alla luce delle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022.

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 31 del 15/04/2025

Il Piano tiene, altresì, conto della disciplina di cui all'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 nonché di quanto previsto dal D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"

Riferimenti normativi

La programmazione del fabbisogno di personale per il periodo 2025-2027 nonché la verifica delle eccedenze e la dotazione organica si pongono nell'ambito della seguente normativa, ovvero:

- l'art. 6 e ss del D.lgs. 165/01, nel quale si prevede che le amministrazioni pubbliche adottino 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'art. 33 del D.lgs. 165/01. 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. 267/00 che 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. 165/01 che dispone che: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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."

IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LE SCELTE ORGANIZZATIVE E LA VERIFICA DELLE ECCELENZE

L'Amministrazione ritiene di dover chiarire l'entità del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di Placanica ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

➤ RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

- TOTALE: n. 14 unità di personale
- n. 9 a tempo indeterminato
- n. 5 a tempo determinato

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

DIPENDENTE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE
1	FUNZIONARIO EQ	Funzionario Contabile (art.1 co. 557 L. 311/2004)

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 31 del 15/04/2025

1	FUNZIONARIO EQ	Funzionario tecnico (art. 1 co. 557 L. 311/2004)
1	FUNZIONARIO	Funzionario/agente polizia municipale (ART.92)
5	OPERATORE ESPERTO	Collaboratore amministrativo/contabile/tecnico
2	OPERATORE ESPERTO	Operatore esperto (Autista)
4	OPERATORE	Operatore

➤ **IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.L. N. 34/2019 E DEL D.M. 17 MARZO 2020**

La collocazione del Comune tra le fasce previste, in attuazione del D.L. n. 34/2019, dal DM 17 marzo 2020 è rilevabile dalla tabella allegata

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2025

***la spesa permessa annualmente è calcolata incrementando la spesa del personale triennio 2011-2013, che per il Comune di Placanica è pari a € 270.108,25 della percentuale massima stabilita nella tabella per fascia abitanti.**

Il Comune di Placanica si trova, per popolazione, nella FASCIA B della tabella 1 di cui al D.L. 34/2019 (ente con popolazione inferiore a 1.043 abitanti), e risulta virtuoso poiché ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 28,60%.

Ai fini di tale calcolo il Comune si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 57, comma 3- septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, in forza del quale: “A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse 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. In caso di finanziamento parziale, del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente detrazione spesa personale stabilizzato.”. L'applicazione della citata norma consente all'Ente, per l'annualità 2025, la detrazione, dalla spesa complessiva per il personale, della somma di € 126.000,00 pari al contributo ricevuto dallo Stato e dalla Regione Calabria a seguito della stabilizzazione del personale già LSU/LPU.

In quanto 'ente virtuoso' il Comune di Placanica può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, pari al 28,60%, corrispondenti ad € 455.326,05. Con riferimento agli obblighi assunzionali riferiti ai dipendenti con disabilità, di cui alla Legge n. 68/1999, non risulta l'obbligo. Il Comune di Placanica si colloca nella fascia degli enti compresi al di sotto dei 18 dipendenti, secondo quanto previsto dalla citata L. n. 68/1999.

➤ **VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE**

Verificato, inoltre, che 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 562 della legge 296/2006, come segue:

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 31 del 15/04/2025

Valore di riferimento ai sensi dell'art 1 comma 562 L 296/2006 (TRIENNIO 2011-2013): € 270.108,25;

Spesa di personale, ai sensi dell'art. 1 comma 562 per l'anno 2025: Euro 366.872,00 di cui € 126.000,00 a carico della Regione e dello Stato a seguito della stabilizzazione di ex LPU/LSU – Netto a carico del Bilancio Comunale pari ad € 240.872,00

➤ **VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE**

Si da 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, con esito negativo;

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, per il triennio 2025/2027;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 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;

➤ **STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, **non** si prevedono collocamenti a riposo nel corso dell'anno 2025.

IL FABBISOGNO DEL PERSONALE

LA PROGRAMMAZIONE 2025-2027 E IL PIANO ASSUNZIONALE 2025

In considerazione degli spazi assunzionali individuati e dei fabbisogni rilevati è stata definita la seguente programmazione relativa al periodo 2025-2027;

Il comune di Placanica non intende programmare nuove assunzioni a tempo indeterminato.

ANNO 2025							
POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO PIENO/ PARZIALE	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO	COSTO A CARICO DEL BILANCIO	CRONOPROGRAMMA
NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA							

ANNO 2026

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 31 del 15/04/2025

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO PIENO/ PARZIALE	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO	COSTO A CARICO DEL BILANCIO	CRONOPROGRAMMA
NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA							

ANNO 2027							
POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO PIENO/ PARZIALE	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO	COSTO A CARICO DEL BILANCIO	CRONOPROGRAMMA
NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA							

IL FABBISOGNO DI PERSONALE PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO FLESSIBILE

ANNO 2025

Il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, impone al Comune di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il Comune di Placanica nell'anno 2009 ha sostenuto una spesa per il lavoro flessibile pari ad €. **49.422,00**, compresi oneri a carico ente, sensi dell'art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122 che testualmente prevede:

28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Preso atto che, a norma dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010 e s.m.i. e in relazione a quanto chiarito dalla Corte dei Conti, a sezioni riunite, con parere n. 12/2012, la spesa per le assunzioni ex art. 110,

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 31 del 15/04/2025

comma 1, D.lgs. 267/2000, nonché le assunzioni per l'esercizio delle funzioni di polizia locale, non soggiacciono ai limiti sul ricorso al lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010;
Per il **triennio 2025/2027** è prevista la seguente spesa per lavoro flessibile:

ANNO 2025							
POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE E TIPOLOGIA ORARIA PRESTAZIONE	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO	COSTO A CARICO DEL BILANCIO	CRONO PROGRAMMA
1	Funzionario EQ	Funzionario contabile	Part-time 12 h a tempo determinato art.1 co. 557 L.311 del 2004	Fondi di bilancio	€ 10.593,20	€ 10.593,20	Entro 1^ semestre 2025
1	Funzionario EQ	Funzionario tecnico	Part-time 12 h a tempo determinato art.1 co. 557 L.311 del 2004	Fondi di bilancio	€ 12.283,37	€ 12.283,37	Entro 1^ semestre 2025
1	Funzionario	Funzionario P.L.	Part-time 6 h a tempo determinato art.92 T.U.E.L.267/2000	Fondi di bilancio	€ 5.953,74	€ 5.953,74	Entro 1^ semestre 2025
1	Operatore Esperto	Operatore Amministrativo-contabile	Part-time 12 h a tempo determinato art.1 co. 557 L.311 del 2004	Fondi di bilancio	€ 10.070,50	€ 10.070,50	Entro 1^ semestre 2025
1	Operatore	Operatore Tecnico-amministrativo	Part-time 9 h a tempo determinato art.92 T.U.E.L.267/2000	Fondi di bilancio	€ 6.826,31	€ 6.826,31	Entro 1^ semestre 2025

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 31 del 15/04/2025

1	Operatore Esperto	Autista	Part-time 18 h a tempo determinato Procedura selettiva-concorsuale	Fondi di bilancio	€ 8.261,77	€ 8.261,77	Entro 1^ semestre 2025
TOTALE (al netto del costo personale P.L.)						€48.035,15	

ANNO 2026							
POSTI	AREA.	PROFILO PROFESSIONALE E TIPOLOGIA ORARIA PRESTAZIONE	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO	COSTO A CARICO DEL BILANCIO	CRONO PROGRAMMA
NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA							

ANNO 2027							
POSTI	AREA.	PROFILO PROFESSIONALE E TIPOLOGIA ORARIA PRESTAZIONE	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO	COSTO A CARICO DEL BILANCIO	CRONO PROGRAMMA
NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA							

➤ **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 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del 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 49.422,00

Si fa, in ogni caso, riserva di autorizzare le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 31 del 15/04/2025

limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nonché delle altre disposizioni, tempo per tempo vigenti, in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

5. CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti 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, che ha espresso parere favorevole acquisito al prot. n. 0001496 del 11/04/2025.