

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Si riporta in questa sezione la programmazione strategica delle risorse umane e la strategia di copertura del fabbisogno

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. L'Ente ha effettuato la ricognizione annuale circa l'insussistenza di situazioni di esubero o eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 D.Lgs 165/2001. La programmazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni, con verbale n. 11/2025 acclarato in data 30/05/2025 al n. 0005418 del protocollo dell'ente.

Per il triennio 2025-2027 al momento, si prevedono le seguenti nuove assunzioni a tempo indeterminato:

Anno 2025:

- assunzione di n.1 Istruttore Area Tecnica – Tecnico Manutentiva, a tempo pieno ed indeterminato, mediante mobilità volontaria, scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti ovvero concorso;
- assunzione di n.1 Istruttore Area Finanziaria-Tributi, a tempo parziale al 50% ed indeterminato, mediante mobilità volontaria, scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti ovvero concorso;

Anno 2026: nessuna assunzione

Anno 2027: nessuna assunzione

Al momento non si prevedono nuove assunzioni a tempo indeterminato per gli anni 2026-2027. La presente programmazione potrà essere modificata in relazione alle capacità assunzionali dell'ente, alla sostenibilità della spesa, ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Sono autorizzate, nei limiti normativi vigenti, assunzioni e rapporti di lavoro flessibili, in relazione ad esigenze di carattere transitorio che dovessero intervenire e nel rispetto dei limiti normativi vigenti.

Si riportano di seguito i prospetti di calcolo relativi ai costi della dotazione organica ed alle capacità assunzionali, attualizzati ai dati del Rendiconto anno 2024, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 in data 22 maggio 2025.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	3700				
Anno Corrente	2025	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa - I FASCIA	
		27,20%	31,20%	%	€
				30,79%	162.947,01 €
Entrate correnti		FCDE	84.946,48 €		
Ultimo Rendiconto	2.711.516,70 €	2024 Media - FCDE	2.544.838,55 €		
Penultimo rendiconto	2.595.010,78 €	2023 Rapporto Spesa/Entrate		Spesa massima 2025	
Terzultimo rendiconto	2.582.827,60 €	2022	20,80%	692.196,08 €	
Spesa del personale					
Redditi da lavoro dipendente		Macroaggregato 101	529.249,07 €		
Spesa per il Segretario in convenzione		Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila	33000		
		Eventuale importo ricevuto			
Somministrazione		BDAP U1.03.02.12.001	0,00 €		
Quota LSU in carico all'Ente		BDAP U1.03.02.12.002	0,00 €		
Collaborazioni coordinate e a progetto		BDAP U1.03.02.12.003	0,00 €		
Altre forme di lavoro flessibile		BDAP U1.03.02.12.999	6.000,00 €	692.196,08 €	
Totale spesa del personale					
Ultimo rendiconto	529.249,07 €	Collocazione ente		15% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art.1, comma 165, della Finanziaria 2025)	
		Prima fascia		24.442,05 €	
Capacità assunzionale					
162.947,01 €					
Spesa del Personale					
<p>Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il 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, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;</p>					
Entrate Correnti					
<p>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.</p>					
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia			
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%			
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%			
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%			
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%			
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%			
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%			
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%			
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%			
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%			
Comuni che si collocano nella seconda fascia					
<p>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.</p>					
Comuni che si collocano nella terza fascia					
<p>A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.</p>					

DOTAZIONE ORGANICA costo anno corrente (rileva il costo personale lordo senza l'IRAP) - PREVISIONE SU BASE ANNUA 2025							
categoria	tabellare	tredecima	oneri	oneri	totale	personale	costo personale annuo (al lordo oneri e al netto dell'IRAP)
AREA OPERATORI E. B2	20.947,00 €	22.692,58 €	26,68%	6.054,38 €	28.746,96 €	0,83	2.753,07 €
AREA OPERATORI E. B2	20.947,00 €	22.692,58 €	26,68%	6.054,38 €	28.746,96 €	0,83	23.859,98 €
AREA OPERATORI E. B6	21.745,62 €	23.557,76 €	26,68%	6.285,21 €	29.842,96 €	1,00	29.842,96 €
AREA OPERATORI E. B7	23.664,72 €	25.636,78 €	26,68%	6.839,89 €	32.476,67 €	0,83	26.955,64 €
AREA ISTRUTTORI - ISTRUTTORI C1	21.392,87 €	23.175,61 €	26,68%	6.183,25 €	29.358,86 €	2,00	58.717,72 €
AREA ISTRUTTORI - ISTRUTTORI C2	21.886,58 €	23.710,46 €	26,68%	6.325,95 €	30.036,41 €	1,00	30.036,41 €
AREA ISTRUTTORI - ISTRUTTORI C3	24.342,26 €	26.370,78 €	26,68%	7.035,72 €	33.406,51 €	1,83	61.133,91 €
AREA FUNZIONARI E.Q.	23.212,35 €	25.146,71 €	26,68%	6.709,14 €	31.855,86 €	2,00	63.711,71 €
AREA FUNZIONARI E.Q.	29.954,90 €	32.451,14 €	26,68%	8.657,96 €	41.109,11 €	1,00	41.109,11 €
FONDO						-	38.000,00 €
EQ							33.000,00 €
SEGRETARIO						1,00	43.548,14 €
totali						11,32	452.668,66 €
Assunzioni programmate 2025							
Maggior costo annuo							
categoria	tabellare	tredecima	oneri	oneri	totale	personale	costo annuo personale nuove assunzioni
AREA OPERATORI				- €	- €	-	- €
AREA OPERATORI E.	20.947,00 €	22.692,58 €	26,68%	6.054,38 €	28.746,96 €	-	- €
AREA ISTRUTTORI	21.392,87 €	23.175,61 €	26,68%	6.183,25 €	29.358,86 €	1,50	44.038,29 €
AREA FUNZIONARI E.Q.	23.212,35 €	25.146,71 €	26,68%	6.709,14 €	31.855,86 €	-	- €
DIRIGENTI	- €	45.260,77 €	26,68%	12.075,57 €	57.336,34 €	-	- €
totali						1,50	44.038,29 €
tetto salario accessorio media 2011-2013	450.133,21 €						
tetto lavoro flessibile	19.637,61 €						
							costo annuo personale comprese nuove assunzioni
spese previsione 2025 (base annua) con assunz							496.706,95 €
spese previsione 2026-27							496.706,95 €
capacità assunzionale 2025							
spesa assentibile massima 2025	692.196,08 €						ok

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

1) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

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 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale, si rileva che:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,80%
- Ai sensi dell'art. 3 comma 4 ter del DL 36/2022, sono state escluse dal conteggio delle spese di personale gli importi erogati nel 2022 a titolo di versamento arretrati contrattuali anni 2019, 2020 e 2021
- Secondo quanto previsto dal Decreto Ministero Interno del 21/10/2020 (G.U.297 del 30-11-2020) è stata inclusa nelle spese di personale la quota di rimborso corrisposta agli altri enti aderenti alla convenzione di Segreteria della quale il Comune di Airasca faceva parte nell'annualità di riferimento

Si rileva pertanto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto compatibile con le disposizioni del 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;

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

b) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Si riscontra 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 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) e dal DL 152/2021 art. 31bis comma, pari ad Euro 450133,21 (Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013)*

c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, pari ad € 6000,00 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, pari ad Euro 19.637,61. (Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009)

d) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà 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 conservate agli atti, con esito negativo.

e) 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 del bilancio di previsione 2025-2027 ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente ha approvato il Rendiconto 2024 in data 22 maggio 2025 e inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche pertanto è venuto meno il temporaneo divieto di assunzione ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016;
- 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;

	<p>si attesta che l'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>2) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2025: n. 1 cessazione in data 4.2.2025 (operatore esperto p.time 83,33%)</p> <p>ANNO 2026: nessuna cessazione prevista;</p> <p>ANNO 2027: nessuna cessazione prevista</p>
--	--

<p>STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p><i>Si conferma l'attuale distribuzione delle figure presenti nei vari Settori, fatte salve future riorganizzazioni mediante procedure di mobilità interna</i></p> <p>b) assunzioni mediante mobilità esterna /procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei Responsabili che hanno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Risorse Umane); - attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio del personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà. <p>I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione e aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.</p>
---	---