



# COMUNE DI MONTEMILONE



(Provincia di Potenza)

Largo Regina Elena, 2 - cap. 85020

Tel. 0972/99190; Fax 0972/99025; PEC [comunemontemilone@cert.ruparbasilicata.it](mailto:comunemontemilone@cert.ruparbasilicata.it)

---

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

### ALLEGATO N. 5

AL

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

*(Art. 6, commi da 1 a 4, .DL. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

**(Approvato con DGC n. 45 del 18/06/2025)**

## 1.1. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI 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.

Il Piano dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno di personale;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

### 1.1.1. Consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2024 (*anno precedente a quello di adozione del presente Piano integrato di attività e organizzazione*) è la seguente n. 1 Segretario comunale (in convenzione al 50% con il Comune di Forenza);

- n. 8 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di cui n. 1 Responsabile apicale titolare di incarico di Elevata Qualificazione, come riportato nel prospetto seguente:

**Tab. n. 1 – Consistenza del personale a tempo indeterminato al 31-12-2024**

<i>Categoria</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Personale in servizio</i>	<i>Full time/ part time</i>
<b>Funzionari ed EQ</b>	Specialista contabile	-	1	1	P.T.
<b>Istruttori</b>	Istruttore amministrativo	-	-	-	F.T.
	Istruttore amministrativo contabile	1	2	3	F.T.
	Istruttore tecnico - geometra	1	-	1	F.T.
	Istruttore di polizia locale	1	2	3	F.T.
<b>Operatori esperti</b>	-	-	-	-	-
<b>Operatori</b>	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	
Segretario comunale (in convenzione al 50%)		1	-	1	

Alla data del 31 dicembre 2024 erano inoltre in corso i seguenti rapporti di lavoro flessibile:

- n. 1 Specialista Tecnico, con contratto di lavoro a tempo determinato (18 ore settimanali);
- n.1 Specialista Amministrativo, con contratto a tempo determinato (12 ore settimanali)
- n.1 Comandante Polizia Locale, con contratto a tempo determinato (10 ore settimanali)
- n. 1 Assistente sociale con contratto di lavoro a tempo determinato (9 ore settimanali).

### 1.1.2. Verifica della capacità assunzionale

L'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, ha introdotto il concetto di *spesa potenziale massima*, che è il valore finanziario in cui si esprime la nuova visione di dotazione organica. Il comma 2 dell'art. 6 del D.lgs 165/2001 richiama, quale principio guida della programmazione dei fabbisogni di personale, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane. L'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni. L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, perciò, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi.

La declinazione dei profili e delle categorie, tuttavia, non viene più rappresentata all'interno della tradizionale dotazione organica bensì nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove viene intesa come una dotazione che, non contenendo più la mera suddivisione dei lavoratori in categorie e profili, costituisce un potenziale massimo tetto di spesa.

Nella nuova programmazione dei fabbisogni di personale, come disegnata dalle *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale* (adottate con decreto 8 maggio 2018 dal Ministro per la pubblica amministrazione, in attuazione della previsione dei novellati artt. 6 e 6-ter del D.lgs. 165/2001), viene previsto per gli enti locali il superamento della dotazione organica teorica e l'introduzione del nuovo concetto di *dotazione di spesa potenziale massima*.

Il limite di *spesa teorica potenziale massima* è rappresentato, per gli enti locali, dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta la spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente. Tuttavia questo valore non può sfiorare il limite di spesa consentito dalla legge che, per gli enti locali di una certa dimensione, è previsto nell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, ovvero la media delle spese di personale sostenute negli anni 2011-2013.

Pertanto gli enti locali, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri finanziari in chiave dinamica, devono necessariamente rimodulare la «dotazione» attuale tramite il piano triennale dei fabbisogni di personale, *nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale*.

Il budget assunzionale di seguito sintetizzato è stato calcolato dal Responsabile del Settore contabile ed esplicito nella relazione prot. n. 0002759 del 21.05.2025, riportata nell'allegato n. 5 TER del PIAO 2025-2027, da cui emerge che questo Comune ha rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica:

- **Tetto di spesa del personale 2011–2013** (art. 1, c. 557, legge n. 296/2006) = € 612.820,67
- **Spesa potenziale massima sostenibile** ossia dotazione organica in termini di valore finanziario **pari a euro** € 450.974,67 ottenuto sommando:
  - 1) **Spesa del personale** (ultimo rendiconto approvato) = € 335.869,31 (+)
- **Incremento massimo spesa consentita** (D.M. 17 marzo 2020) = € 54.908,80
- **Spesa del personale in servizio al 01.01.2025** = € 287.398,80
- **Capacità assunzionali anno 2025** = € 24.514,57

### 1.1.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027

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.

Il Comune di Montemilone ha predisposto il Piano dei fabbisogni, sulla base della valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;

- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Alla luce di quanto sopra indicato, viene predisposto il presente Piano triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto del seguente quadro normativo:

- artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contenenti, rispettivamente, disposizioni inerenti “l’organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale” e le “linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”;
- decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e con il Ministro della salute, dell’8 maggio 2018, con il quale sono state approvate, ai sensi dell’art. 6-ter cit., le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”;
- decreto-legge n. 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante “Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini”;
- art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, che ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle capacità assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento le precedenti regole basate sul cd. *turn-over* e l’introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020, di attuazione del decreto-legge n. 34/2019, con il quale sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20 aprile 2020;
- circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e con il Ministro dell’interno dell’8 giugno 2020, adottata in attuazione dell’art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.

Preliminarmente alla predisposizione del presente Piano triennale del fabbisogno di personale, il Comune di Montemilone ha provveduto alla verifica delle situazioni di soprannumero, ai sensi dell’art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed ha dato atto dell’adempimento con ***deliberazione della Giunta comunale n. 21 del 26 marzo 2025***, cui si rinvia, dalla quale si rileva che non vi sono situazioni di soprannumero né eccedenze di personale.

Di seguito si riportano i profili professionali relativi alle unità che l’Amministrazione comunale intende assumere nell’anno 2025, con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

- n. 1 Specialista amministrativo contabile (*area dei Funzionari e delle EQ*) che sarà reclutato tramite volontaria, ex art. 30 del D.lgs. 165/2001: in caso di esito negativo della predetta procedura, si ricorrerà allo scorrimento di graduatorie di altri enti e, in ultima analisi, all’espletamento di procedura concorsuale.

#### 1.1.4. Programmazione cessazioni e assunzioni

##### Spesa personale occupato al 31/12/2024

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	DIFFERENZIALI	CONTRIBUTI
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00
Funzionari e EQ	0	0,68	0,68	18.369,90	0,00	8.676,41
Istruttori	7	0,00	7,00	151.936,03	0,00	63.856,85
Operatori esp.	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI</b>	<b>7</b>	<b>0,68</b>	<b>7,68</b>	<b>170.305,95</b>	<b>0,00</b>	<b>72.533,26</b>

##### Personale cessato anno 2025

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari e EQ	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Istruttori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori esp.	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

##### Personale cessato anno 2026

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE EQUIV	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari e EQ	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Istruttori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori esp.	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

**Personale cessato anno 2027**

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari e EQ	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Istruttori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori esp.	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

**Personale a tempo indeterminato da assumere 2025**

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari e EQ	0	1	1,00	24.514,37	7.001,44	2.156,28
Istruttori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Istruttori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori esp.	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>24.514,37</b>	<b>7.001,44</b>	<b>2.156,28</b>

**Personale a tempo determinato da assumere 2025**

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari e EQ	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Istruttori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori esp.	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI</b>						

**Assunzioni a tempo indeterminato**

<b>Costo nuove assunzioni a tempo indeterminato 2025</b>				
<i>Area</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Retribuzione annua</i>	<i>N. unità</i>	<i>Retribuzione annua inclusi oneri</i>
<i>Funzionari e E.Q.</i>	Specialista amministrativo-contabile <i>p.t. ( 24 ore)</i>	€ 24.514,37	1	€ 33.672,09

**Assunzioni flessibili: tabella riepilogativa verifica rispetto limite di spesa (art. 9, comma 28, decreto-legge n. 78/2010)**

<b>Spesa lavoro flessibile - Anno 2025</b>	<i>con oneri</i>
<i>Profilo/categoria</i>	
1 Area funzionari ed EQ - Specialista tecnico (18 ore)	€ 20.407,06
1 Area funzionari ed EQ Assistente sociale (9 ore)	€ 9.231,17
<b>Totale</b>	<b>€ 29.638,23</b>
<b>Spesa lavoro flessibile - Rideterminata con D.G.C. 27 /2022_Limite</b>	<i>con oneri</i>
<b>Totali</b>	<b>€ 41.836.37</b>

