

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

SOTTOSEZIONE DELLA SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

Visti:

- l'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017;
- l'art. 39 della L. n. 449/1997 il quale prevede che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 482/1968;
- l'art. 89 del D. Lgs. 267/2000, 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, con i soliti limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 in virtù del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, il quale stabilisce che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;
- l'art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale parimenti prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- il Decreto del 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di approvazione delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", di cui all'art. 6 ter del D. Lgs. 165/2001, pubblicate in Gazzetta Ufficiale in data 24/07/2018;
- l'art. 1, commi 557 e ss. della L. 296/2006 in materia di contenimento delle spese di personale ed in particolare il comma 557 quater il quale stabilisce che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- l'art. 33, comma 2, del D. L. 34/2019, convertito con la L. 58/2019, il quale stabilisce che *“a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. [...] I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”;

- il decreto ministeriale attuativo del predetto art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, approvato in data 17 marzo 2020 e pubblicato nella Gazzetta ufficiale n.108 del 27/04/2020;
- la circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020;
- la nota prot. 12454 del 15/01/2021 del Ministero dell’Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- il Decreto del Ministero dell’Interno del 21/10/2020;
- l’art. 57, comma 3-septies, del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito nella L. 126/2020 il quale prevede che “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, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

- l'art. 3, comma 8, della L. 56/2019, in virtù del quale “[...] Al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010, che prevede quale limite di spesa per i rapporti di lavoro in esame la spesa sostenuta per analoghi rapporti flessibili nell'anno 2009;

Visti altresì:

- il Documento Unico di Programmazione 2025/2027, approvato con deliberazione consiliare n. 7 del 16/01/2025 e successive variazioni;
- il bilancio di previsione finanziario 2025/2027, approvato con deliberazione consiliare n. 8 del 16/01/2027 e successive variazioni;
- il rendiconto della gestione 2024, approvato con deliberazione consiliare n. 14 del 23/05/2025;

Richiamate:

- la deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 25/01/2024 di aggiornamento della dotazione organica dell'Ente;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 30/01/2024 di verifica con esito negativo delle eccedenze di personale;

Richiamati i vigenti limiti di spesa di personale di seguito indicati:

- limite di spesa per lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del DL 78/2010, corrispondente alla spesa per lavoro flessibile nell'anno 2009, pari ad € 19.730,87;
- limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, pari ad € 331.831,76;
- limite di spesa di cui al D.M. 17/03/2020 di cui al seguente prospetto:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2025

Anno ultimo rendiconto approvato	2024
Numero abitanti	1.033

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2024
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	159.560,11
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	14.833,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	21.037,50
Totale spesa	195.430,61

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	668.513,57	689.001,53	694.094,53
2 - Trasferimenti correnti	627.899,84	129.984,38	133.983,48
3 - Entrate extratributarie	285.933,87	191.340,57	177.737,58
altre entrate	-617.925,60	-35.186,66	-35.310,17
Totale entrate	964.421,68	975.139,82	970.505,42
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			970.022,30
F.C.D.E.			20.111,18
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			949.911,12

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
20,57 %	28,60 %	32,60 %	8,03 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	76.243,97
Totale spesa con incremento massimo	271.674,58

Visto il personale attualmente in servizio, come da prospetto seguente:

Unità	Area di classificazione (CCNL 16.11.2022)	Profilo professionale	Area di assegnazione Ente	Tempo Indeterminato – Tempo Determinato	Full-Time Part-Time
1	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Istruttore direttivo tecnico	Area Tecnico Lavori Pubblici	Determinato (Convenzione ex art 23 ccnl)	P.T. (6 ore)
1*	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Istruttore direttivo amministrativo	Area Amministrativa	Indeterminato	F.T.
1	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Istruttore direttivo contabile	Area Economico-Finanziaria	Indeterminato	F.T.
1	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Istruttore direttivo tecnico	Area Tecnica	Indeterminato	P.T. (12 ore)
1	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	Area Amministrativa	Indeterminato	P.T. (12 ore) **
1	Area degli Istruttori	Agente di polizia locale	Area Polizia Locale	Determinato (Convenzione ex art. 23 CCNL)	P.T. (9 ore)
1	Area degli operatori esperti	Operaio specializzato	Area Tecnica	Indeterminato	F.T.
* in aspettativa non retribuita per mandato elettorale					
** previsto aumento part-time a 18 ore settimanali con decorrenza presunta mese di luglio 2025					

Dato atto:

- che attualmente il servizio di segreteria comunale è svolto in forma associata con i Comuni di Carpinone (capofila), Civitanova del Sannio, Scapoli e Castel San Vincenzo e che la spesa a carico del solo Comune di Carpinone è pari al 20% del trattamento economico;
- che il personale con profilo professionale Istruttore Direttivo Amministrativo – Area dei funzionari e dell'E.Q. a T.I. full-time è in aspettativa non retribuita per mandato elettorale e che pertanto, considerata l'esigenza straordinaria e al fine di dare attuazione a processi di riorganizzazione dei servizi, l'ente procederà, ai sensi dei commi 6 e 7 dell'art.60 del CCNL 2019-2021 all'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine;
- Con riferimento al dipendente con profilo professionale Istruttore Amministrativo assunto a tempo indeterminato e part-time, l'Amministrazione intende aumentare le ore di Part-time dalle attuali 12 ore a 18 ore con decorrenza presumibile nel mese di luglio;

Il **PIANO ASSUNZIONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027** è il seguente:

ANNO 2025					
Area di classificazione CCNL 16.11.2022	Profilo professionale da coprire	Area di assegnazione Ente	Tempo Indeterminato – Tempo Determinato/Flessibili	Part-Time Full-Time	Modalità di reclutamento
Area dei Funzionari e dell'EQ	Istruttore direttivo amministrativo	Area Amministrativa	Determinato	P.T. (18 ore)	(Selezione ex Art.110 c.1 del Tuel) Decorrenza presunta mese di giugno 2025
Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	Area Tecnica	Determinato	P.T. (12 ore)	Somministrazione di lavoro a tempo determinato Decorrenza presunta mese di Giugno 2025 e fino al 31.12.2025
Area degli operatori esperti	Operaio Specializzato	Area Tecnica	Indeterminato	P.T. (12 ore)	Utilizzo graduatoria altri enti o, in assenza, concorso (senza previo esperimento mobilità volontaria) Decorrenza presunta mese di ottobre 2025

ANNO 2026					
Area di classificazione CCNL 16.11.2022	Profilo professionale da coprire	Area di assegnazione Ente	Tempo Determinato/Flessibili	Part-Time Full-Time	Modalità di reclutamento
Area Istruttori	N. 1 Istruttore tecnico	Area Tecnica	Determinato	P.T. (18 ore)	Utilizzo graduatoria altri enti o, in assenza, concorso (senza previo esperimento mobilità volontaria)

ANNI 2026-2027
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

ANNI 2025 – 2026 – 2027
ASSUNZIONI FLESSIBILI

Sono altresì autorizzate le ulteriori assunzioni a tempo determinato/flessibile con gli strumenti contrattuali flessibili predisposti dall'ordinamento vigente che si rendano necessarie secondo le esigenze dell'Ente nei limiti del tetto di spesa per lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, e del tetto di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss. della L. 296/2006 e al D.M. 17/03/2020, e nel rispetto della disciplina di riferimento.

Il suddetto piano assunzionale consente il rispetto delle percentuali di incremento della spesa di personale di cui alla tabella 2 dell'art. 5 del decreto del 17/03/2020 e del valore soglia di virtuosità di cui alla tabella 1 dell'art. 4 del medesimo decreto (indicati nel prospetto di calcolo della capacità assunzionale sopra riportato), e il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, sopra indicato.

In particolare:

- la spesa per il personale a tempo determinato che rileva ai fini del rispetto del limite di spesa del lavoro flessibile di cui all'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010 per l'anno 2025 è pari ad € 12.500,00 ed € 17.087,04 per ciascuno degli anni 2026 e 2027;
- la spesa per il personale a tempo determinato che non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (personale assunto ai sensi dell'art. 110, comma 1, TUEL e in convenzione ex art. 23 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022) per l'anno 2025 è pari ad € 31.148,29 ed € 40.611,37 per ciascuno degli anni 2026 e 2027.

La spesa complessiva di personale, data dalla spesa per il personale in servizio e dalla spesa per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato programmate consente altresì il rispetto dei limiti e vincoli di cui all'art. 1, commi 557 e ss. della L. 296/2006, per la parte applicabile: si riporta di seguito, per ciascun anno, la previsione di spesa al netto delle voci escluse:

Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Include importi in FPV		
€ 290.572,10	€ 241.957,69	€ 243.959,99

Formazione obbligatoria.

Per tutte le tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge come per esempio anticorruzione, sicurezza sul lavoro, ecc. è previsto, nell'arco del triennio 2025/2027, lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione.

Compatibilmente con le disponibilità di Bilancio, sarà annualmente assicurata la formazione ulteriore rispetto a quella obbligatoria; a tal fine ed allo scopo di assicurare una razionale distribuzione delle risorse destinate alla formazione specialistica di settore e/o individuale e di contemperare le esigenze di formazione individuale con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, si concorda che le richieste di formazione vengono formulate dal Responsabile del Servizio di appartenenza dei dipendenti interessati con l'ufficio deputato alla formazione.