



ALLEGATO 3.3 A) PIAO 2025 - 2027

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027



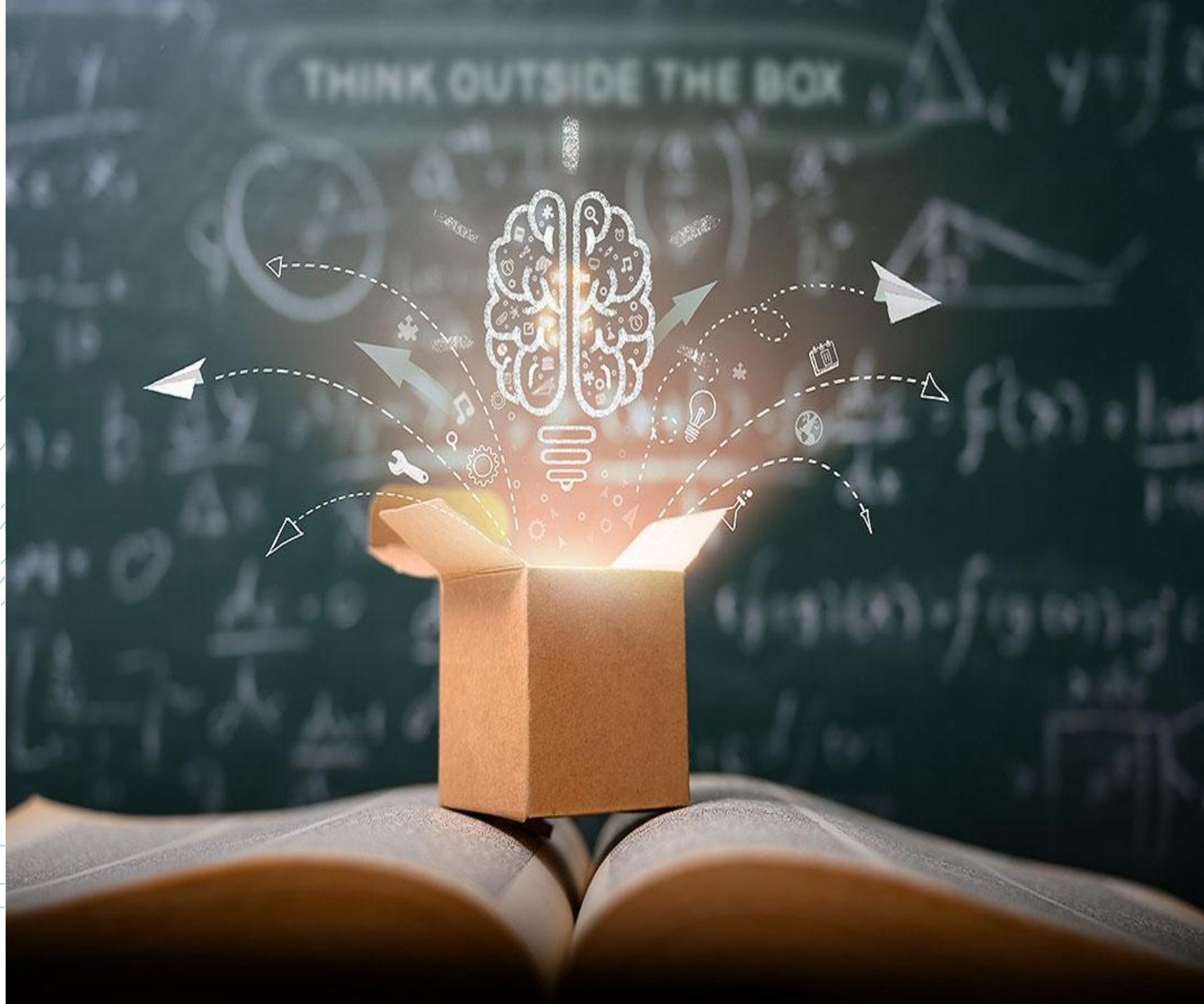
Comune di
Rancio Valcuvia

Premessa

Il presente piano del fabbisogno di personale 2025-2027 è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Responsabili ed in coerenza con la capacità assunzionale e gli stanziamenti di bilancio che sono stati inclusi nel bilancio annuale e pluriennale approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 in data 18.12.2024.

Sulla proposta del presente piano triennale del fabbisogno del personale 2025 - 2027, è stata acquisita l'asseverazione preventiva del Revisore dei Conti di cui all'articolo 19, comma 8, della Legge 28 Dicembre 2001, n. 448.

Come previsto dal C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, il Piano Triennale dei fabbisogni di personale anni 2025-2027 è stato oggetto di informazione sindacale preventiva.



La normativa di riferimento

Le normative di riferimento esaminate nel predisporre il piano sono le seguenti:

- l'articolo 39 della Legge 27.12.1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'articolo 2 del D.Lgs.165/2001 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 91 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 6 "organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, come modificato dall'articolo 4 del D.Lgs. 25.05.2017, n. 75, il quale, al comma 2, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. L'ultimo periodo del medesimo comma 2 prevede che nel PTFP (piano triennale di fabbisogno del personale) devono essere indicate 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. Al successivo comma 3 prevede che, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi 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;
- l'articolo 6 ter "linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale" del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017;
- il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 08.05.2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 27 Luglio 2018, n. 173, avente ad oggetto "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- l'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge 30 Aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 Giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche "DL 34/2019") che ha introdotto, con decorrenza dalla data individuata in successivo decreto attuativo, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. articolo 3, comma 5, del Decreto Legge 24 Giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 Agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il decreto ministeriale attuativo del richiamato articolo 33, comma 2, del DL 34/2019, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 Aprile 2020 (nel seguito, per brevità, anche "decreto attuativo"), con il quale è stata tra l'altro disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 Aprile 2020;
- la Circolare ministeriale esplicativa al citato Decreto Attuativo (cfr. Circolare del 13 Maggio 2020 pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 226 del 11 Settembre 2020);
- il D.L. 09.06.2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.", convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, ai sensi del quale (articolo 1, comma 1) le amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) possono assumere del personale a tempo determinato specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31 Maggio 2010, n. 78 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 Luglio 2010, n. 122) e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate.

Calcolo degli spazi assunzionali (articolo 33 D.L. 34/2019)

Secondo quanto previsto dall'articolo 33, comma 2, del DL 34/2019, 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.

In attuazione dell'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2 del medesimo decreto.

Sulla base della norma sopra citata, è stato pertanto effettuato il ricalcolo degli spazi assunzionali con le spese derivanti dal rendiconto 2023 (ultimo rendiconto disponibile), nei quali si dà atto che:

- sulla base della popolazione residente nel Comune di Rancio Valcuvia alla data del 31 Dicembre 2024, il nostro Ente rientra nella fascia demografica "Comuni inferiori ai 1.000 abitanti" della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE - Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 29,50%;
- il Comune di Rancio Valcuvia si colloca al di sotto del suddetto valore soglia, in quanto il rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del FCDE - calcolato sulla base dei dati degli ultimi rendiconti approvati - risulta pari a 22,56%, come precisamente di seguito indicato:
- la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari a € 721.917,64;
- la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione risultante dall'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2023 risulta pari a € 162.887,00;
- il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti, come già evidenziato, risulta pari a 22,56% collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al 29,50%.

Secondo quanto stabilito dalla Legge 207/2024 (legge di bilancio dello Stato per l'anno 2025), gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del FCDE inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi), possono aumentare la spesa di personale effettuando nuove assunzioni a tempo indeterminato, a condizione che rimangano entro la predetta soglia.

Nello specifico, l'incremento massimo della spesa del personale consentito per nuove assunzioni per il Comune di Leggiuno è di importo pari a € 50.078,70.

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	900
Anno Corrente	2025

Prima soglia	Seconda soglia
29,50%	33,50%

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
30,74%	50.078,70 €

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	838.386,70 €
Penultimo rendiconto	864.257,95 €
Terzultimo rendiconto	759.520,37 €

FCDE	98.804,03 €
Media - FCDE	721.917,64 €
Rapporto Spesa/Entrate	
22,56%	

Spesa massima 2025	
212.965,70 €	

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	162.887,00 €

Collocazione ente	
Prima fascia	

Incremento spesa	
50.078,70 €	

Spesa del Personale

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;

Entrate Correnti

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.

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

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.

Comuni che si collocano nella terza fascia

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.

Struttura organizzativa

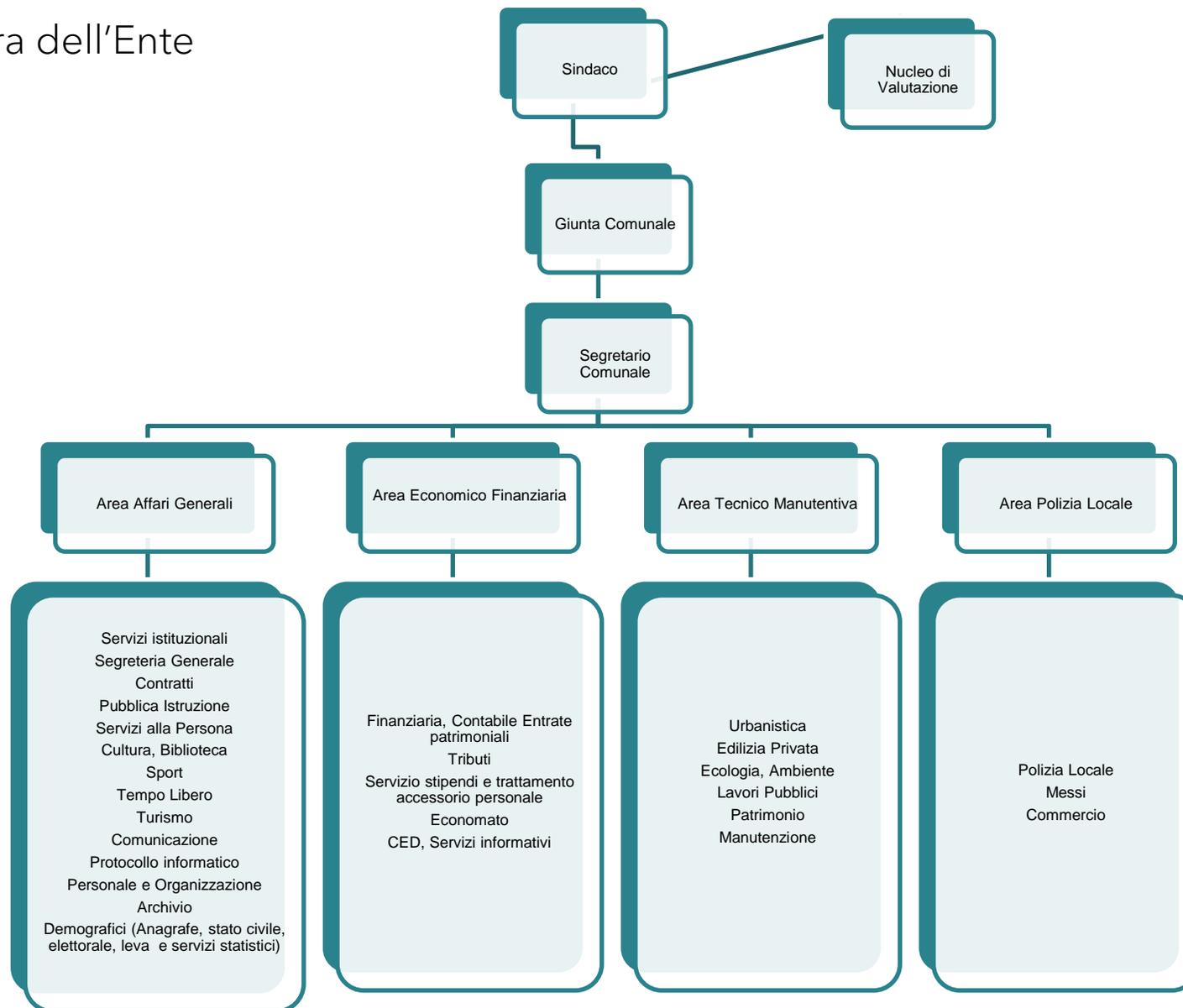
L'assetto organizzativo del Comune di Rancio Valcuvia e la relativa disciplina sono contenuti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, emanato ai sensi dell'articolo 89 del D. Lgs. n. 267/2000. Sulla base dei criteri generali formulati dal Consiglio Comunale, il regolamento stabilisce le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente e disciplina le modalità di conferimento della titolarità dei medesimi.

Il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Rancio Valcuvia dispone che l'assetto strutturale ordinario dell'Ente sia articolato secondo i seguenti livelli:



Le Aree rappresentano le strutture di massima dimensione del sistema organizzativo del Comune e si caratterizzano per la rilevante complessità organizzativa, correlata anche alla dimensione delle risorse gestite, e perseguono obiettivi e finalità di carattere strategico e portata intersettoriale.

Macrostruttura dell'Ente



Area Affari Generali

Istruttore Amministrativo

VACANTE

Area degli Istruttori

FULL TIME

Area Economico Finanziaria

Istruttore Amministrativo Contabile

VACANTE

Area degli Istruttori

FULL TIME

Area Tecnico Manutentiva

Funzionario Tecnico

RUOLO

Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni

FULL TIME

Operatore Tecnico Manutentivo

RUOLO

Area degli Operatori Esperti

FULL TIME

Area Polizia Locale

Agente di Polizia Locale

RUOLO

Area degli Istruttori

FULL TIME

Indirizzi in materia di programmazione del personale

Nel Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) relativo al periodo 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 in data 30.09.2024, e nella relativa Nota di Aggiornamento, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 in data 18.12.2024, esecutiva ai sensi di legge, vengono formulati in materia di programmazione del fabbisogno di personale, i seguenti indirizzi dell'amministrazione:

- attuazione di una politica di gestione del personale funzionale alla salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazioni dei servizi alla cittadinanza;
- rafforzamento della struttura comunale con il reclutamento di personale, anche mediante forme flessibili, in possesso di competenze professionali, sulla base della rilevazione dei fabbisogni, nei margini concessi dai vincoli assunzionali e di spesa, da attuare tramite le seguenti azioni:
 - predisposizione programmazione 2025-2027;
 - reclutamento, nell'anno 2025, n. 1 figura con profilo professionale di Funzionario Amministrativo presso l'Area Affari Generali, mediante conferimento incarico a personale di altro Ente, per n. 12 ore settimanali;
 - reclutamento, nell'anno 2025, n. 1 figura con profilo professionale di Istruttore Amministrativo Contabile presso l'Area Economico Finanziaria, mediante conferimento incarico a personale di altro Ente, per n. 18 ore settimanali di cui n. 9 ore settimanali ai sensi dell'articolo 23 del CCNL 16.11.2022;
 - reclutamento, nell'anno 2025, n. 1 figura con profilo professionale di Istruttore Amministrativo Contabile presso l'Area Economico Finanziaria, mediante conferimento incarico a personale di altro Ente, per n. 15 ore settimanali, ai sensi dell'articolo 23 del CCNL 16.11.2022.

Si evidenzia che, per quanto riguarda il servizio di Polizia Locale, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 in data 30.09.2024, esecutiva ai sensi di legge è stata approvata la convenzione con il Comune di Mesenzana per l'esercizio associato delle funzioni.

Il personale di ruolo presente nelle dotazioni organiche presso i rispettivi enti è così determinato:

Comune di Rancio Valcuvia N. 1 unità;

Comune di Mesenzana N. 1 unità.

I costi del personale sono ripartiti come di seguito indicato:

COMUNE DI RANCIO VALCUVIA 50%

COMUNE DI MESENZANA 50%

Piano dei Fabbisogni di Personale 2025-2027

Il Piano è stato elaborato in coerenza con la capacità assunzionale e gli stanziamenti inclusi nel bilancio annuale e pluriennale approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 in data 18.12.2024.

Il fabbisogno per il periodo 2025-2027 è stato stimato tenendo conto dei sopravvenuti sviluppi, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse e degli obiettivi contenuti nei citati documenti programmatici e di organizzazione.

Le assunzioni dall'esterno possono essere effettuate sia mediante nuovo concorso sia mediante ricorso a graduatorie esistenti di questo Ente ovvero di altre amministrazioni previo preventivo accordo. Possono anche essere effettuate tramite procedure di mobilità volontaria tra Enti ai sensi dell'articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001. A tal proposito, si precisa che fino al 31.12.2025 non vi è l'obbligo di ricorrere alla mobilità volontaria prima di effettuare un nuovo concorso o di scorrere graduatorie di altri enti o di utilizzare albi idonei per assunzioni a tempo indeterminato.

Si richiama qui anche l'articolo 3-bis, del decreto-legge 9 Giugno 2021, n. 80, nel testo introdotto dalla legge di conversione 6 Agosto 2021, n. 113, avente per oggetto "Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali", il quale stabilisce che gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione di personale per qualsiasi profilo professionale, sia a tempo determinato che indeterminato, anche in assenza del fabbisogno di personale approvato.

La definitiva assegnazione del personale assunto a tempo indeterminato ai servizi dell'ente non sarà determinata dalla provenienza del personale cessato, ma dagli effettivi fabbisogni che saranno determinati con atti successivi (PEG) a seguito dell'espletamento di procedure di mobilità interna per una più efficiente allocazione nell'ente del personale in servizio.

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 potrà essere rivisto per motivate e imprevedibili esigenze, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti e tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia, oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio.

Per facilitare e snellire le sostituzioni, il presente Piano prevede che non sia necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici nei seguenti casi:

- a seguito di interventi legislativi che incidano sulle fasi preliminari o successivi al reclutamento di personale e sui procedimenti selettivi;
- su motivata richiesta dei Responsabili competenti di procedere all'assunzione di unità di personale di categoria inferiore o di diverso profilo professionale rispetto a quanto indicato, con altra tipologia contrattuale, oppure per sostituzione di personale a tempo indeterminato dimissionario o trasferito, esclusivamente in riduzione oppure a invarianza della spesa.

La vigente normativa prevede che, dall'anno 2020, possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
2. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
3. rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
4. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
5. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
6. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
7. rispettino gli obblighi previsti dall'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
8. abbiano rispettato i tempi medi nei pagamenti: nello specifico ai sensi dell'art. 41 del D.L. n. 66/2014 al fine di garantire il rispetto dei tempi di pagamento di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1, esclusi gli enti del Servizio sanitario nazionale, che, sulla base dell'attestazione di cui al medesimo comma, registrano tempi medi nei pagamenti superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni a decorrere dal 2015, nell'anno successivo a quello di riferimento non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.

Rispetto agli adempimenti sopra citati:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 in data 18.12.2024 è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2025-2026-2027 con relativi allegati;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 in data 30.04.2024 è stato approvato il Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2023 (ultimo rendiconto disponibile);
- con riferimento al punto 2) il Piano della Performance è contenuto in questo stesso Piano, nell'apposita sottosezione;
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'articolo 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nell'anno 2008 (si veda tabella che segue);
- con riferimento al precedente punto 4), si approva il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, unitamente alla dotazione organica con spesa massima potenziale, quale sottosezione del PIAO 2025-2027;
- relativamente al precedente punto 5), non ci sono situazioni di eccedenze né soprannumero di personale, segnalate dai Responsabili delle Aree, ai sensi dell'articolo 33, comma 1 del D. Lgs 165/2001, come da ricognizione effettuata con i citati piani triennali e relative dichiarazioni agli atti del servizio finanziario;
- relativamente al punto 6), il piano triennale delle azioni positive 2024-2026, aggiornamento 2025, è contenuto in questo stesso Piano, nell'apposita sotto-sezione;
- con riferimento al punto 7), le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento, per gli anni 2025-2027, potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2025, 2026 e 2027, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito;
- con riferimento al punto 8) sono rispettati i tempi di pagamento come da attestazione pubblicata sul sito all'apposita sezione.

Le previsioni del presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027:

- rispettano il limite massimo di spesa, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'articolo 1, comma 557 e successivi della Legge 296/2006 e seguenti, della Legge 296/2006 e ss. mm. ii.;
- sono compatibili con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex articolo 33, comma 2, del DL 34/2019 e con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027 approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 in data 18.12.2024, come dai prospetto agli atti del servizio finanziario;
- rispettano i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio" previsti dalla vigente normativa, come introdotti dalla Legge di bilancio 2017 e le ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni come descritto in premessa;
- sono coerenti con gli indirizzi contenuti nel DUPS 2025/2027 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 25 in data 30.09.2024 e nella nota di aggiornamento allo stesso approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 in data 18.12.2024;
- le previsioni di spesa per il personale flessibile per l'anno 2025 evidenziano (si veda tabella che segue) il rispetto del limite previsto dall'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 (si veda anche Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 2/2015) relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009.

Ad ogni modo, prima di procedere alle previste assunzioni, dovrà essere verificato e attestato dal responsabile del servizio finanziario il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti di cui alle premesse e della perdurante copertura finanziaria.

Potranno altresì essere autorizzate nel corso del triennio, nello spirito di collaborazione tra Enti della Pubblica Amministrazione, comandi/interscambi/distacchi/assegnazioni funzionali temporanee e per periodi limitati, di personale sia in entrata presso il Comune che in uscita, per la realizzazione di progetti o di attività temporanee, ai sensi di quanto previsto da legge, nei limiti della capacità di Bilancio e della spesa di personale, sentiti i responsabili interessati; in particolare anche nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento, qualora se ne ravvisi la necessità per la soluzione immediata di problematiche urgenti e/o per impellenti necessità organizzative connesse principalmente ai fabbisogni di personale.

TABELLA A

PIANO DEI FABBISOGNI 2025-2027

Anno 2025					
Area	Descrizione	Area CCNL	Tempo	Modalità assunzione	Note
Nessuna assunzione programmata					
Anno 2026					
Area	Descrizione	Area CCNL	Tempo	Modalità assunzione	Note
Area Affari Generali	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	Pieno	Concorso pubblico	Decorrenza 01.02.2026
Anno 2027					
Area	Descrizione	Area CCNL	Tempo	Modalità assunzione	Note
Nessuna assunzione programmata					



Evoluzione del concetto di dotazione organica

Le linee guida richiamate dall'articolo 6 -ter del D.Lgs. n. 165/2001, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale 27 Luglio 2018, n. 173 ed in tale data entrate in vigore, contengono prescrizioni vincolanti per le amministrazioni statali e dettano indicazioni di principio per gli enti locali relativamente alla metodologia da seguire per l'organizzazione e la determinazione del fabbisogno di personale:

- affinché il piano del fabbisogno costituisca uno strumento snello e flessibile, in coerenza con gli obiettivi ad esso assegnati, la legge di riforma ha previsto il superamento del concetto tradizionale di dotazione organica, quale elenco statico dei posti coperti e di quelli vacanti; la dotazione organica, grazie alle novità introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017, acquista un puro valore finanziario, che costituisce una cornice insuperabile, svincolata dalle precedenti rigidità e viene sostituita con il piano del fabbisogno che presenta caratteristiche di flessibilità e può essere modificato in coerenza con le eventuali variazioni degli atti programmatori dell'ente, con il limite del rispetto dei vincoli di spesa previsti dalle normative di settore;
- nel Piano triennale del fabbisogno di personale la dotazione organica va pertanto espressa in termini finanziari; come chiarito dalle linee guida, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di "spesa potenziale massima" del personale (definita dal limite di spesa di cui all'articolo 1, comma 557, della Legge 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'articolo 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014) riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

Dopo le modifiche normative apportate con il D.Lgs. 75/2017, quindi, la dotazione organica (che - qui si precisa - non è stata soppressa dal legislatore) è una conseguenza dei fabbisogni di personale e non più un loro presupposto.

La nuova formulazione dell'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che sia necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici; da qui, deriva la centralità del Piano dei Fabbisogni di Personale quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.



Dotazione organica

Si rappresenta che la dotazione organica, con spesa potenziale massima (si veda tabella B di seguito riportata) è stata impostata seguendo le indicazioni delle linee di indirizzo, ai sensi del DM 08.05.2018 del Ministro per la semplificazione e per la P.A, ricavata dalla somma della spesa dei posti coperti alla quale va sommata il costo del lavoro flessibile, il tutto raffrontato con il limite di spesa ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della Legge 296/2006, come integrato dall'articolo 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, che impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013).

TABELLA B

DOTAZIONE ORGANICA

Previsione Spesa del Personale - Anno 2025														
Area Affari Generali e Finanziari														
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)	
TOTALE AREA AFFARI GENERALI											0,00 €	0,00 €	0,00 €	
Area Tecnico Manutentiva														
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)	
Matricola 1141	Istruttore direttivo tecnico	D.1	23.212,32 €	893,52 €	0,00 €	0,00 €	622,80 €	18.000,00 €	2.008,82 €	4.500,00 €	49.237,46 €	11.718,52 €	4.185,18 €	
Matricola 28	Operatore tecnico	B.8	22.922,40 €	859,32 €	0,00 €	0,00 €	471,72 €		1.981,81 €	0,00 €	26.235,25 €	6.243,99 €	2.230,00 €	
TOTALE AREA TECNICO MANUTENTIVA											4.500,00 €	75.472,71 €	17.962,50 €	6.415,18 €
Area Economico Finanziaria														
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)	
TOTALE AREA ECONOMICO FINANZIARIA											0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Area Polizia Locale														
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Indennità vigili	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)	
Matricola 30	Agente di Polizia Locale	C.1	21.886,56 €	842,64 €	1.310,88 €	0,00 €	549,60 €	8.000,00 €	2.003,34 €	2.000,00 €	36.593,02 €	8.709,14 €	3.110,41 €	
TOTALE AREA POLIZIA LOCALE											36.593,02 €	8.709,14 €	3.110,41 €	

TOTALE LORDO	ONERI	IRAP
112.065,73 €	26.671,64 €	9.525,59 €
148.262,96 €		

TABELLA B

DOTAZIONE ORGANICA

Previsione Spesa del Personale - Anno 2026														
Area Affari Generali e Finanziari														
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)	
Nuova Assunzione dal 01.02.2026	Istruttore Amministrativo	C.1	19.610,14 €	754,71 €	0,00 €	0,00 €	503,80 €		1.697,07 €	0,00 €	22.565,72 €	5.370,64 €	1.918,09 €	
TOTALE AREA AFFARI GENERALI											22.565,72 €	5.370,64 €	1.918,09 €	
Area Tecnico Manutentiva														
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)	
Matricola 1141	Istruttore direttivo tecnico	D.1	23.212,32 €	893,52 €	0,00 €	0,00 €	622,80 €	18.000,00 €	2.008,82 €	4.500,00 €	49.237,46 €	11.718,52 €	4.185,18 €	
Matricola 28	Operatore tecnico	B.8	22.922,40 €	859,32 €	0,00 €	0,00 €	471,72 €		1.981,81 €	0,00 €	26.235,25 €	6.243,99 €	2.230,00 €	
TOTALE AREA TECNICO MANUTENTIVA											4.500,00 €	75.472,71 €	17.962,50 €	6.415,18 €
Area Economico Finanziaria														
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)	
											0,00 €	0,00 €	0,00 €	
TOTALE AREA ECONOMICO FINANZIARIA											0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Area Polizia Locale														
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Indennità vigili	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)	
Matricola 30	Agente di Polizia Locale	C.1	21.886,56 €	842,64 €	1.310,88 €	0,00 €	549,60 €	8.000,00 €	2.003,34 €	2.400,00 €	36.993,02 €	8.804,34 €	3.144,41 €	
TOTALE AREA POLIZIA LOCALE											36.993,02 €	8.804,34 €	3.144,41 €	
											TOTALE LORDO	ONERI	IRAP	
											135.031,45 €	32.137,49 €	11.477,67 €	
											178.646,61 €			

TABELLA B

DOTAZIONE ORGANICA

Previsione Spesa del Personale - Anno 2027														
Area Affari Generali e Finanziari														
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)	
Nuova assunzione dal 01.02.2026	Istruttore Amministrativo	C.1	21.392,88 €	823,32 €	0,00 €	0,00 €	549,60 €		1.851,35 €	0,00 €	24.617,15 €	5.858,88 €	2.092,46 €	
TOTALE AREA AFFARI GENERALI											24.617,15 €	5.858,88 €	2.092,46 €	
Area Tecnico Manutentiva														
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)	
Matricola 1141	Istruttore direttivo tecnico	D.1	23.212,32 €	893,52 €	0,00 €	0,00 €	622,80 €	18.000,00 €	2.008,82 €	4.500,00 €	49.237,46 €	11.718,52 €	4.185,18 €	
Matricola 28	Operatore tecnico	B.8	22.922,40 €	859,32 €	0,00 €	0,00 €	471,72 €		1.981,81 €	0,00 €	26.235,25 €	6.243,99 €	2.230,00 €	
TOTALE AREA TECNICO MANUTENTIVA											4.500,00 €	75.472,71 €	17.962,50 €	6.415,18 €
Area Economico Finanziaria														
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)	
TOTALE AREA ECONOMICO FINANZIARIA											0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Area Polizia Locale														
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Indennità vigili	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)	
Matricola 30	Agente di Polizia Locale	C.1	21.886,56 €	842,64 €	1.310,88 €	0,00 €	549,60 €	8.000,00 €	2.003,34 €	2.400,00 €	36.993,02 €	8.804,34 €	3.144,41 €	
TOTALE AREA POLIZIA LOCALE											36.993,02 €	8.804,34 €	3.144,41 €	
											TOTALE LORDO	ONERI	IRAP	
											137.082,88 €	32.625,73 €	11.652,04 €	
											181.360,65 €			

Lavoro flessibile

L'articolo 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 9 del D. Lgs. n. 75/2017, prevede:

2. 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 e dalle 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. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza (omissis). Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

Il D. Lgs. 15 Giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", disciplina il rapporto di lavoro a tempo determinato, con particolare riferimento ai seguenti articoli:

- Articolo 19- Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

- Articolo 21 - Proroghe e rinnovi

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti.

- Articolo 29 - Esclusioni e discipline specifiche

4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

L'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31 Maggio 2010, n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito con modificazioni dalla Legge 30 Luglio 2010, n. 122, nel testo modificato con la Legge n. 114/2014, dispone:

28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni ... (omissis) ... 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.

Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. ... (omissis) ...

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.

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

TABELLA C

MONITORAGGIO LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE

COMUNE DI RANCIO VALCUVIA Provincia di Varese			
Prospetto dimostrativo del rispetto del limite massimo delle spese di personale, con convenzione e collaborazioni coordinate e continuative (art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102 della legge 12.11.2011, n. 183			
	Anno 2009	Anno 2025	Risorse Umane
CO.CO.CO.		€ 0,00	
Irap		€ 0,00	
Personale in convenzione / articolo 557	€ 43.373,96	€ 35.839,59	
Tempo Determinato	€ 30.258,86	€ 32.568,49	
Comando		€ 0,00	
Dote Comune	€ 0,00	€ 0,00	
Personale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa/Voucher	€ 4.278,00	€ 0,00	
TOTALE	€ 77.910,82	€ 68.408,08	
QUOTA UTILIZZATA PER LA STABILIZZAZIONE			
SOMMA AD OGGI DISPONIBILE PER LAVORO FLESSIBILE		€ 9.502,74	

TABELLA D

PROSPETTO LAVORO FLESSIBILE ANNO 2025

Previsione Spesa del Personale - Anno 2025 - LAVORO FLESSIBILE													
Area Affari Generali													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 13 - 01.01.2025-31.12.2025 n. 12 h settimanali	Funzionario Amministrativo	D.3	8.850,35 €	340,61 €	0,00 €	0,00 €	207,58 €	5.999,40 €	765,91 €	1.499,85 €	17.663,70 €	4.203,96 €	1.501,41 €
Matricola 37 - full time	Istruttore Amministrativo	C.1	21.392,88 €	823,32 €	0,00 €	0,00 €	549,60 €		1.851,35 €	0,00 €	24.617,15 €	5.858,88 €	2.092,46 €
TOTALE AREA AFFARI GENERALI											42.280,85 €	10.062,84 €	3.593,87 €
Area Tecnico Manutentiva													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
											0,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTALE AREA TECNICO MANUTENTIVA											0,00 €	0,00 €	0,00 €
Area Economico Finanziaria													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 38 - 01.01.2025-31.12.2025 n. 9 h settimanali	Istruttore Amministrativo	C.3	5.617,44 €	216,21 €	0,00 €	0,00 €	137,40 €	2375	486,14 €	593,75 €	9.425,94 €	2.243,37 €	801,20 €
TOTALE AREA ECONOMICO FINANZIARIA											9.425,94 €	2.243,37 €	801,20 €
Area Polizia Locale													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Indennità vigili	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
											0,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTALE AREA POLIZIA LOCALE											0,00 €	0,00 €	0,00 €
											TOTALE LORDO	ONERI	IRAP
											51.706,79 €	12.306,22 €	4.395,08 €
											68.408,08 €		
											limite spesa flessibile		
											77.910,82 €		



Comune di Rancio Valcuvia

PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027



Personale P.A.