

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Impianto normativo

La definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale ha componenti normative e regolamentari particolarmente complesse, che hanno avuto una profonda ulteriore evoluzione con l'emanazione del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 e le successive Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, emanate in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, aggiornate con il DM 27/07/2022.

Le Linee di indirizzo, emanate con il DM 27/07/2022 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del 14/09/2022), che integra ed aggiorna il DM 8.05.2018 (in vigore dal 27.07.2018), volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno la finalità di “mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale”. La programmazione del fabbisogno di personale deve 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.

La nuova Direttiva aggiorna ed integra in particolare la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili professionali, nulla innovando – invece - con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

Rilevato che, in base alle indicazioni contenute nelle predette Linee di indirizzo:

- la determinazione del fabbisogno di personale deve fondarsi su un'analisi complessiva dei compiti e delle funzioni istituzionali dell'amministrazione in termini di obiettivi, competenze, attività da garantire, professionalità necessarie (in termini qualitativi e quantitativi) e deve essere compatibile con l'equilibrio economico-patrimoniale dell'amministrazione stessa, oltre a rispettare i vincoli di spesa e gli obiettivi di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente in materia;
- viene realizzato il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, ponendo come fulcro degli assetti organizzativi dell'Ente il piano triennale dei fabbisogni di personale;
- la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, che non può essere valicata dal piano triennale dei fabbisogni di personale, e che tale limite, per gli enti territoriali, rimane quello previsto dalla normativa vigente (valore medio delle spese di personale del triennio 2011-2013 - art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito nella L. n. 114/2014).

Il Comune di Valenzano non è in dissesto né in condizioni di squilibrio economico come risulta dall'approvato Rendiconto 2024.

Dato atto che il Servizio Personale con nota n. 6192 del 26.03.2025 ha interpellato i dipendenti Titolari di elevata Qualificazione, al fine di determinare la ricognizione delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e non risultano situazioni soprannumerarie, dalla quale indagine è emerso che nessun Settore registra le eccedenze descritte.

Dato atto, altresì, che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;
- ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2023;
- ha rispettato il limite di spesa di personale secondo le disposizioni dell'art. 1, comma 557, 557-bis e 557 ter della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e ss.mm.ii.;

- è stata effettuata la ricognizione delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e non risultano situazioni soprannumerarie;
- ha rispettato il principio introdotto dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazione nella Legge 11 agosto 2014 n. 114 che ha aggiunto il comma 557-quater all'art. 1 L. 296/2006, del contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

In applicazione dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i, è stato quantificato il valore medio del triennio 2011/2013 in € 2.174.378,87 (come risulta dal prospetto "Spese per il personale" dell'Ufficio Bilancio dell'Area Finanziaria) e che tale valore, in osservanza dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come riscritto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, tenuto conto di quanto previsto dalle Linee di indirizzo approvate con il D.M. 8 maggio 2018, viene assunto a limite di spesa potenziale massima per la redazione dei piani triennali dei fabbisogni di personale del Comune di Valenzano, superando il tradizionale concetto di dotazione organica.

Si riportano le capacità assunzionali dell'ente, in base ai criteri introdotti dalla nuova normativa, seguendo sempre il principio della prudenza in caso di dubbi interpretativi della norma.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

VERIFICA CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DELLA VIGENTE NORMATIVA

Riferimenti normativi

L'attuale quadro normativo in materia di facoltà di assunzioni del personale nei Comuni prevede:

- per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, il rispetto della sostenibilità della spesa nell'ambito dei "valori soglia" definiti in relazione alla fascia demografica dell'ente (D.L. 34/2019, art. 33 e smei - D.M. 17.03.2020);
- per le forme flessibili (personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di formazione-lavoro, o altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 bis d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017) la spesa non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Tale limite è derogabile fino al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per gli 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 (D.L. 78/2010 art. 9 c. 28). Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stanti le specifiche limitazioni.

Con riferimento al DM 17.03.2020, il Comune di Valenzano appartiene alla fascia demografica f) - Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti (dato rilevato al 31 dicembre 2024), per i quali il "valore soglia" espresso come rapporto tra la spesa complessiva del personale e le entrate correnti è pari al 27%; con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2023) ed applicando le specificazioni di conteggio indicate nella Circolare interministeriale relativa al DM 17.3.2020, il valore soglia calcolato risulta pari al 17,13 %, collocando l'Ente nella fattispecie dei Comuni con "bassa incidenza della spesa di personale", con la conseguente possibilità di incrementare la spesa di personale ai sensi dell'art. 4, comma 2 e art. 5 del citato Decreto, ovviamente entro i limiti della sostenibilità finanziaria.

Il Valore soglia, come definito dal DL 34/2019 e DM 17.3.2020, è dinamico e andrà verificato in conseguenza degli aggiornamenti dei dati finanziari, ai fini della sostenibilità del piano assunzionale

TABELLA 1 DEL DM 17 MARZO 2020 PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE

Dato atto che al 31.12.2024 il Comune di Valenzano presentava una popolazione pari 17.382 abitanti, la fascia demografica di cui alla lettera f) presenta i valori soglia, scaturenti dal rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti e qui di seguito evidenziati in giallo

FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1 (valori Soglia)
A	0-999	29,50%
B	1000-1999	28,60%
C	2000-2999	27,60%
D	3000-4999	27,20%
E	5000-9999	26,90%
F	10000-59999	27,00%
G	60000-249999	27,60%
H	250000-1499999	28,80%
I	1500000>	25,30%

Segue, quindi, il calcolo dettagliato secondo attuazione della normativa vigente, con i dati derivanti dal rendiconto annualità 2024 approvato con delibera di CC n. 15 del 27/05/2025

COMUNE DI VALENZANO			
	ANNO 2025		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2024	17 219	f
	ANNO	VALORE	
Spesa del personale al netto IRAP. Rendiconto di gestione approvato anno 2024	2024	€ 1.887.657,01	
	2022	€ 11.266.163,21	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2023	€ 11.569.125,93	
	2024	€ 11.725.660,69	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		€ 11.520.316,61	
	2024	€ 655.449,66	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		€ 10.864.866,95	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto FCDE	(a)		17,37%
Rapporto effettivo tra spesa del personale e entrate correnti nette	(b)		27,00%
Valore soglia del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM 17.03.2020			€ 2.933.514,08
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA rispetto al valore soglia	(c)	€ 1.045.857,07	
Incremento TEORICO CONSENTITO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))			

L'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.04.2019 ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, ed espresso attraverso dei valori soglia per i comuni di diversa fascia demografica. Il conseguente Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020), ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale dei Comuni al 20.4.2020. La successiva circolare ministeriale interpretativa n. 1374 dell'8 giugno 2020 (pubblicata in G.U. n. 226 dell'11.09.2020) ha definito come i Comuni possano effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale. Dal resoconto indicato in precedenza si evince che, in termini percentuali, il Comune di Valenzano rispetta il Valore Soglia imposto dalla normativa vigente, in quanto $17,37\% < 27\%$.

Pertanto è possibile 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.

E' importante sottolineare che con il susseguirsi della normativa in materia di personale si è delineato un doppio livello sulla programmazione del fabbisogno del personale:

- una programmazione "alta" da inserire nel DUP, che consiste nella definizione del budget assunzionale nel rispetto dei vincoli finanziari e nella sua distribuzione fra le diverse missioni. Il che del resto, è pienamente coerente con la natura del DUP e con il suo legame con il bilancio di previsione. Al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, il DUP fa riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

- una programmazione "più operativa", da inserire nel PIAO, che potrà soffermarsi sulla disciplina specifica delle procedure assunzionali. La programmazione del fabbisogno del personale, in coerenza con il contesto programmatico complessivo e con la capacità finanziaria dell'ente prevista nel DUP e nel Bilancio, verrà ulteriormente declinata a livello operativo nel PIAO.

RICOGNIZIONE DELLE ASSUNZIONI NEL PERIODO 2022-2024

Riepiloghiamo le assunzioni effettuate nel periodo anni 2022-2023-2024, tenendo anche conto di quelle che verranno completate nel corso dell'anno 2025, ma relative alla programmazione 2024, come meglio specificato nella tabella sottostante.

Si precisa che sono stati inseriti gli importi aggiornati del costo del personale relativo all'ultimo contratto approvato 2019/2021.

Anno	Modalità	Area / ex cat.	%	Costo al netto di IRAP	Data assunzione	Data cessazione
2022	Concorso	Area degli Istruttori / C1 Amministrativo	100	9.536,76	01.09.2022	13.07.2023
2022	Concorso	Area degli Istruttori / C1 Amministrativo	100	9.536,76	01.09.2022	
2022	Concorso	Area degli Istruttori / C1 Amministrativo	100	7.794,47	19.09.2022	
2022	Concorso	Area degli Istruttori / C1 Amministrativo	100	9.536,76	01.09.2022	30.11.2022

2022	Concorso	Area degli Istruttori / C1 Amministrativo	100	183,40	30.12.2022	
2022	Concorso	Area degli Istruttori / C1 Amministrativo	100	1.100,40	19.12.2022	29.12.2022
2022	scorrimento graduatoria altro Ente	Area degli Istruttori / C1 Tecnico	100	1.101,00	19.12.2022	
2022	scorrimento graduatoria altro Ente	Area dei Funzionari ed EQ/ D1 Assistente Sociale	100	1.985,24	5.12.2022	13.06.2023
2023	scorrimento graduatoria altro Ente	Area degli Istruttori / C1 Amministrativo	100	275,1	27.12.2023	
2023	scorrimento graduatoria altro Ente	Area degli Istruttori / C1 Amministrativo	100	275,1	27.12.2023	
2023	scorrimento graduatoria altro Ente	Area degli Istruttori / C1 Amministrativo	100	2.384,19	01.12.2023	
2023	scorrimento graduatoria altro Ente	Area degli Istruttori / C1 Vigilanza	100	18.245,99	19.05.2023	
2023	Mobilità per interscambio	Area degli Istruttori / C1 Tecnico	100	16.689,33	01.06.2023	
2023	scorrimento graduatoria altro Ente	Area dei Funzionari ed EQ/ D1 Assistente Sociale	100	5.161,62	01.11.2023	30.04.2025
2023	scorrimento graduatoria altro Ente	Area dei Funzionari ed EQ/ D1 Amministrativo	100	3.176,38	20.11.2023	16.01.2025
2023	Mobilità volontaria ex art 30	Area dei Funzionari ed EQ/ D1 Vigilanza	100	16.239,90	01.07.2023	
2024	Scorrimento Grad altro Ente	Area Op. Esperti/B3 (assolvimento obbligo L. 68/99)	100	14.998,72	26/04/2024	
2024	Mobilità esterna ex art. 30 D. Lgs 165/2001	Area Funzionari EQ/D1 Tecnico	100	15.339,80	15/07/2024	
2024	Stabilizzazione n. 01 unità ai sensi del D.L. 13 del 24/02/2023 conver- tito con L. 41/2023	Area Funzionari EQ/D1 Tecnico	100	8.250,36	01/10/2024	
2024	Mobilità esterna ex art. 30 D.Lgs 165/2001	Area Funzionari EQ/D1 Finanziario	100	5.161,61	01/11/2024	

2024	Scorrimento Grad altro Ente	Area degli Istruttori/C1 - Vigilanza	50	5.999,56	26/08/2024	
2024	Scorrimento Grad altro Ente	Area degli Istruttori/C1 - Vigilanza	100	9.332,65	17/09/2024	
2024	Scorrimento Grad altro Ente	Area degli Istruttori/C1 - Ammvo Contabile	100	6.189,25	21/10/2024	
2024	Scorrimento Grad altro Ente	Area degli Istruttori/C1 - Ammvo Contabile	100	2.323,41	02/12/2024	
2024	Scorrimento Grad altro Ente	Area Funzionari EQ/D1 Amministrativo	100	1.290,40	16/12/2024	30.03.2025
		Totale costo assunzioni 2022- 2024		172.108,16		
2024	Progressione verticale interna ordinaria (ex cat. C1 > ex cat. D1)	Area Funzionari EQ/D1 Amministrativo	100	2.430,00**	01/02/2025	
2024	Progressione verticale in deroga A>B	Area degli Op Esperti / A3>B1	100	206,18*	01/03/2025	
2024	Mobilità esterna ex art. 30 D. Lgs 165/2001	Area degli Istruttori/C1	100	20.910,71**	17/04/2025	
2024	Progressione verticale in deroga C>D	Area Funzionari EQ/D1 Amministrativo	100	1.915,00*	PROCEDURA AVVIATA E NON ANCORA CONCLUSA - decorrenza 15.06.2025	
		TOTALE spesa per procedure avviate nel 2024 e concluse nel 2025		25.461,89		

*trattasi di Progressioni tra le Aree di tipo in 'deroga', incidono sullo stanziamento dello 0,55% ms 2018

**trattasi di procedure che seppur programmate nell'anno 2024 hanno trovato (in parte) conclusione nell'anno 2025, pertanto tale spesa graverà sulla spesa del personale 2025

RICOGNIZIONE DELLE CESSAZIONI NEL PERIODO 2022-2024

Riepiloghiamo le **cessazioni** effettuate nel periodo 2022-2023-2024, avvenute per dimissioni volontarie o per sopraggiunti limiti di età, nonché quelle che si andranno a perfezionare nel corso dell'anno 2025, precisando che nessun dipendente sarà collocato a riposo per limiti di età, per mancanza dei requisiti normativamente previsti

Anno	Modalità	Area / ex cat.	%	Residuo post cessazione (al lordo di oneri ma al netto di IRAP)	Data assunzione	Data cessazione
2022	Collocamento a riposo	Area Funzionari EQ/ D7 PL	100	32.069,19	20/12/1991	30/03/2022
2022	Collocamento a riposo	Area Istruttori/ C5 Vigilanza	100	16.744,02	01/03/1990	30/06/2022
2022	Dimissioni volontarie	Area degli Istruttori / C3 Amministrativi	100	22.505,04	01/11/1979	31/03/2022
2022	Dimissioni volontarie	Area degli Istruttori / C1 Amministrativi	100	183,4	19/12/2022	29/12/2022
2022	Dimissioni volontarie	Area degli Istruttori / C1 Amministrativi	100	2.384,19	01/09/2022	30/11/2022
2022	Dimissioni volontarie	Area Operatori Esperti / B8	100	19.379,28	10/05/1989	30/04/2022
2022	Dimissioni volontarie	Area Operatori Esperti / B4	100	22.730,40	01/05/2001	28/02/2022
2023	Dimissioni volontarie	Area Funzionari EQ/ D1 Assistente Sociale	100	16.775,27	05/12/2022	13/06/2023
2023	Collocamento a riposo	Area Istruttori/ C5 Vigilanza	100	22.325,36	01/06/1992	30/04/2023
2023	Mobilità in uscita ex art. 30	Area degli Istruttori / C1 Amministrativi	100	14.305,14	01/02/2020	14/06/2023
2023	Mobilità per interscambio	Area degli Istruttori / C1 Amministrativi	100	16.689,33	01/02/2020	31/05/2023
2023	Mobilità in uscita ex art. 30	Area degli Istruttori / C1 Amministrativi	100	4.768,38	01/02/2020	31/10/2023
2023	Dimissioni volontarie	Area degli Istruttori / C1 Amministrativi	100	11.920,95	01/06/2023	31/07/2023
2023	Dimissioni volontarie	Area degli Istruttori / C1 Amministrativi	100	13.113,05	01/09/2022	13/07/2023
2023	Dimissioni volontarie	Area Operatori Esperti / B7	100	1.871,52	23/06/1987	06/12/2023
2024	Collocamento a riposo	Area Funzionari EQ/ D7 Tecnico	100	11.759,77	01/04/2014	23/09/2024

2024	Collocamento a riposo	Area Istruttori/ C5 Vigilanza	100	15.563,35	01/03/1990	11/07/2024
2024	Dimissioni volontarie	Area degli Istruttori / C1 Amministrativi	100	17.329,91	27/12/2023	31/05/2024
2024	Dimissioni volontarie	Area Operatori Esperti B1/Amministrativo	100	13.506,91	01/08/2021	30/06/2024
2024	Dimissioni volontarie	Area degli Istruttori / C1 Amministrativi	100	9.083,65	01/01/2024	01/09/2024
2024	Mobilità in uscita ex art. 30	Area degli Istruttori / C1 Amministrativi	100	4.541,82	10/02/2020	31/10/2024
		TOTALE CESSAZIONI 2022-2024		289.549,93		
2025	Dimissioni volontarie	Area Operatori Esperti B1/Amministrativo	100	24.050,75	09.08.2021	16.01.2025
2025	Dimissioni volontarie	Area degli Istruttori C1/Amministrativo	100	10.268,12	01.09.2022	01.09.2025
2025	Mobilità in uscita ex art. 30	Area dei Funzionari EQ D1/Amministrativo	100	29.381,49	20.11.2023	16.01.2025
2025	Dimissioni volontarie	Area dei Funzionari EQ D1/Amministrativo	100	23.227,26	16.12.2024	30.03.2025
2025	Dimissioni volontarie**	Area dei Funzionari EQ D1/Assistente Sociale**	100	6.989,69	01.11.2023	11.05.2025 al 20.07.2025
2025	Dimissioni volontarie	Area dei Funzionari EQ D1/Tecnico	100	12.581,43	01.10.2024	17.08.2025
		TOTALE CESSAZIONI 2025 (effettive al 17.08.2025)		106.498,74		

** il dipendente dimissionario in sede di comunicazione delle dimissioni aveva esplicitato la richiesta di “conservazione del posto”, con pec prot. 13708/2025 chiedeva il reintegro in servizio e con determinazione n. 777/2025 lo stesso è stato riammesso con decorrenza 21.07.2025.

Il DM 17.03.2020 dà indicazioni per le percentuali di applicazione per il valore soglia (tab.1) è valorizzato sino all’anno 2024, pertanto si utilizza in via previsionale l’ultimo valore normato per la fascia demografica f), sino a nuova disposizione.

Il Comune di Valenzano potrebbe utilizzare l’intera capacità assunzionale, in quanto con la tabella precedente è stato verificato il rispetto della soglia stabilita dal legislatore pari al 27%, l’Ente deve inoltre garantire il mantenimento dell’equilibrio finanziario pluriennale, a partire dall’anno 2025 sempre nel rispetto dei limiti stabiliti dal comma 557.

Quindi si rende opportuno effettuare una ricognizione di importi nel modo che segue:

A	totale cessazioni periodo 2022-2023-2024	289.549,93
B	totale assunzioni periodo 2022-2023-2024	172.108,19
C	Differenza (A-B)	117.441,74
	Spesa per procedure di reclutamento avviate nel 2024 ma terminate/da terminare nel 2025	25.461,89
E	CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2025 TEORICA	91.979,85

Si deduce che il tetto massimo teorico di spesa per l'annualità 2025 ammonta a € 91.979,85.

Inoltre, le previsioni assunzionali programmate per l'anno 2025, vedranno una spesa che inevitabilmente dovrà essere garantita a regime per gli anni successivi e ovviamente rapportata all'anno solare, con evidenti ripercussioni sulla capacità assunzionale calcolata.

È fondamentale sottolineare che alla data odierna l'Ente registra già numerose dimissioni di natura volontaria che generano dei risparmi di spesa. Inoltre è possibile osservare che al 31.12.2025 non vi saranno dipendenti che saranno collocati a riposo per raggiungimento del limite di età, salvo eventuali aperture di 'finestre temporali' che saranno comunicate dall'Ente competente e che potrebbero coinvolgere taluni dipendenti in possesso di specifici requisiti.

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Riferimenti normativi

L'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010 e successive modifiche, stabilisce che gli 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, possono effettuare assunzioni di personale a tempo determinato entro un importo complessivo non superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

A tal proposito si evidenzia che l'Ente non ha in programmazione l'assunzione di personale in "modalità flessibile". Si evidenzia però che l'Amministrazione con delibera di GC n. 12 del 29.01.2024 ha partecipato alla manifestazione di interesse per l'attribuzione di risorse del Fondo Europeo Capcoe, al fine di assumere n. 4 unità da collocare nell'Area dei Funzionari e ha valutato di utilizzare le risorse derivanti da Fondi Statali/Regionali, più dettagliatamente da Fondo Solidarietà Comunale/Fondo Povertà/ Fondo Pais per l'assunzione a tempo determinato di n. 1 Assistenti Sociali al 50%. Si evidenzia che entrambe le risorse sono di tipo eterofinanziato e pertanto non hanno ricadute sulla capacità assunzionale dell'Ente.

L'Ente comunque si riserva di attivare le procedure di lavoro flessibile previste dall'art.36 del D.Lgs 165/2001 qualora se ne ravvisi la necessità.

Si precisa, tra l'altro, che gli incarichi di cui all'art. 110 comma 1 del D.lgs 267/2000, sono esclusi dal limite del lavoro flessibile previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i.

Poiché il comune di Valenzano si colloca al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 dell'art. 4 del DM 17 marzo 2020, è nella facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al suddetto valore soglia.

VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

Riferimenti normativi

L'art. 33, comma 2 del D.Lgs 165/2001 stabilisce che le pubbliche amministrazioni effettuino annualmente una ricognizione per verificare se sussistano situazioni di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e, in caso di mancato adempimento della ricognizione annuale di cui sopra, non possano effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

La **Dotazione organica** ha determinato la seguente situazione al 31.12.2024, al netto dei pensionamenti e dimissioni avvenuti nel corso dell'anno 2024 come segue:

Categoria giuridica	Profilo Professionale	Posti coperti	
		Al 31/12/2024	
		Full-time	Part-time
A3	Area Operatori	1	0
B1	Area Operatori esperti	1	0
B3	Area Operatori esperti	1	0
B7	Area Operatori esperti	1	0
C1	Area Istruttori	13	0,50
C4	Area Istruttori	2	0
C5	Area Istruttori	3	0
C6	Area Istruttori	6	0,50
D1	Area Funzionari EQ	13	0
D3	Area Funzionari EQ	2	0
D4	Area Funzionari EQ	1	0
D6	Area Funzionari EQ	1	0
		45	1

Pertanto l'ente ha effettuato la ricognizione sopra richiamata e non sono state rilevate eccedenze di personale. Al 31.12.2024 tra i dipendenti vi sono n.4 dipendenti con contratto a tempo determinato e pieno (Fondo Solidarietà Comunale e Fondo Povertà), n. 1 donna a tempo part-time (18h/settimana) e indeterminato (Area degli Istruttori – ex cat C5) e n. 1 uomo a tempo part-time (18h/settimana) e indeterminato (Area degli Istruttori profilo Vigilanza – ex cat C1), che rapportata all'entità della popolazione riflette una carenza di organico.

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA A SEGUITO DI ASSUNZIONI DA FABBISOGNO 2025

Di seguito si rappresenta l'organico di personale che si presenterà a seguito sia delle procedure assunzionali previste per l'annualità 2025, nonché delle procedure che hanno visto il loro completamento nell'anno 2025 ma programmate con il piano del fabbisogno 2024.

Categoria giuridica	Profilo Professionale	Posti coperti		Situazione proiettata al triennio 2025-2027		Totale al triennio
		al 31/12/2024				Totale
		Full-time	Part-time	Full-time	Part-time	
A3	Area Operatori	1	0	0	0	0
B1	Area Operatori esperti	1	0	1	0	1
B3	Area Operatori esperti	1	0	1	0,50	1,50
B7	Area Operatori esperti	1	0	1	0	1
C1	Area Istruttori	13	0,50	17	0	17
C4	Area Istruttori	2	0	2	0	2
C5	Area Istruttori	3	0	2**	0	2
C6	Area Istruttori	6	0,50	5**	0,50	5,50
D1	Area Funzionari EQ	13	0	17***	0	17***
D3	Area Funzionari EQ	2	0	0**	0	0
D4	Area Funzionari EQ	1	0	1	0	1
D6	Area Funzionari EQ	1	0	0**	0	0
		45	1	47	1	48

** collocamenti a riposo per raggiunto limite di età nel corso dell'anno 2026

*** sono comprese n.5 unità a tempo determinato e n.2 unità assegnate a seguito di CapCOE.

Nel calcolo della proiezione dell'organico sono state considerate le numerose cessazioni che hanno caratterizzato l'anno 2025 sino al momento della redazione del presente atto.

VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs.n18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Nel rispetto dell'adempimento previsto dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs n. 198/2006 nell'ambito del PIAO 2025-2027 viene approvato anche il Piano delle azioni positive per il medesimo triennio di riferimento.

FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027

Riferimenti normativi

Gli artt. 6 e ss. del D.Lgs. 165/2001, come modificati dal D.Lgs. 75/2017, definiscono le modalità con le quali deve essere effettuata la programmazione del fabbisogno di personale e in data 8.5.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017;

Sulla base di quanto sopra richiamato, si rileva, in particolare che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, così come rappresentato nei prospetti sotto riportati:

- è coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);
- è orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- comprende le unità di posti da destinare alle progressioni tra le aree c.d. ‘*in deroga*’ del personale dipendente dell’Ente;
- indica le risorse finanziarie necessarie all’attuazione del piano, coerenti con le facoltà assunzionali sopra esposte e con gli importi previsti nel bilancio di previsione 2025-2027.

PIANO DELLE ASSUNZIONI

In variazione rispetto a quanto già approvato con D.G.C. n. 54/2025 e con DGC 82/2025, la programmazione del fabbisogno per l’anno 2025 è la seguente.

Resta ferma la possibilità che la stessa sia oggetto di variazione nel corso dell’anno considerato, a causa della dinamicità degli uffici nonché in rapporto alle esigenze prospettate dai Responsabili di settore.

ANNO 2025

INDETERMINATO

Area	Profilo	N. unità	Tipologia reclutamento	Spesa (al netto di IRAP)	Decorrenza prevista	Stato avanzamento procedura
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	1	Scorrimento di graduatoria altro Ente	14.194,43	01.08.2025	IN CORSO
Area degli Istruttori	Vigilanza	1	Estensione oraria da part time a full time	8.809,19	16.06.2025	COMPLETO
Area degli Istruttori	Amministrativo	1	Scorrimento graduatoria altri Enti;	15.102,18	01.07.2025	COMPLETO

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tecnico	1	Scorrimento graduatoria altri Enti;	11.355,60	01.09.2025	DA ATTIVARE
Area degli Istruttori	Tecnico	1	Scorrimento graduatoria altri Enti;	11.583,84	18.08.2025	DA ATTIVARE
Area degli Istruttori	Amministrativo	1	Scorrimento graduatoria altri Enti	6.394,80	15.10.2025	DA ATTIVARE
Area degli Operatori Esperti – ex cat. B3	Collaboratore Amministrativo-Messo	1 unità al 50%	Scorrimento graduatoria altri Enti;	6.470,22	01.08.2025	DA ATTIVARE
Da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e E.Q. (ex C > ex D)	Vigilanza	1	Progressione in deroga	341,42	01.10.2025	DA ATTIVARE

TOTALE

74.251,68

La situazione organica al 31.12.2024, rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette risulta essere regolare, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 1 L. 68/1999 che impone ai datori di lavoro pubblici e privati di avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie definite all'articolo 1 della medesima normativa, in misura rapportata al numero di dipendenti presenti in organico. A tal proposito il Comune di Valenzano si colloca nella fascia di dipendenti compresa tra 36 e 50, con obbligo di n. 2 unità appartenenti alle categorie di cui sopra.

Si evidenzia che lo stanziamento dello 0,55% m.s. 2018 corrispondente a € 10.025,50 e destinato alle progressioni tra le Aree c.d. 'in deroga', deliberato nell'anno 2024 è stato già in parte eroso dalla progressione che ha visto la sua conclusione nell'anno 2025 (da Area degli Operatori ad Area degli Operatori Esperti) e in parte dalla procedura avviata nel Dicembre 2024 e non ancora conclusa nell'anno 2025 (Da Area degli Istruttori ad Area dei Funzionari), pertanto l'importo sopra richiamato, al netto delle somme da destinarsi alle procedure previste nella programmazione 2024, è utile per una sola ulteriore procedura in deroga, così come evidenziato nella tabella rappresentativa della programmazione assunzionale 2025 sopra riportata.

La programmazione assunzionale per l'annualità 2025, rispetto a quanto deliberato con DGC n. 54/2025, è stata oggetto di modifica con deliberazione n. 82/2025, in quanto già nei primi mesi dell'anno 2025 si sono susseguite delle vicende che hanno portato questa Amministrazione a dover elaborare delle nuove e diverse figure assunzionali.

Il presente atto comporta un'ulteriore variazione del PTFP 2025/2027, anno 2025, scaturente da sopraggiunte nuove e imprevedibili esigenze rispetto alla precedente programmazione del fabbisogno di personale, anche per effetto di dimissioni medio tempore rassegnate da dipendenti a tempo pieno e indeterminato

di questo Comune, nonché per la necessità di garantire il funzionale esercizio di funzioni fondamentali e dei servizi di competenza del Comune, a seguito delle quali l'Amministrazione, sia con nota interna prot. 14079/2025 e nell'ambito di successiva riunione di aggiornamento tenutasi a seguito di nuove dimissioni rassegnate da n. 1 unità inquadrata nell'area dei Funzionari e delle EQ, ha fornito indirizzi per la variazione della programmazione assunzionale rispetto a quanto previsto con DGC 54/2025 e successiva modifica.

In particolare:

- Le dimissioni di una unità appartenente all'Area degli Istruttori – profilo Amministrativo con decorrenza 01.09.2025 con le quali il dipendente interessato ha chiesto l'attuazione del diritto di conservazione del posto per pari periodo di prova previsto nell'Ente di nuova assunzione. Considerando che l'unità in questione è attualmente l'unico dipendente assegnato al servizio Contenzioso, si rende necessario e urgente prevedere un'ulteriore unità per l'Area degli Istruttori – profilo Amministrativo;
- Le dimissioni di una unità appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – profilo Tecnico con decorrenza 18.08.2025 richiedono una variazione nella decorrenza prevista per il profilo tecnico – Area degli Istruttori, comportando una previsione di attivazione del contratto di lavoro che coincida con gli effetti giuridici di dette dimissioni;
- Con nota prot. 13532/2025 il Responsabile del Settore I mette in luce una particolare situazione dell'Ufficio messi, per la quale si rende necessaria la programmazione di assunzione a tempo parziale di una unità con profilo di Collaboratore Amministrativo mediante lo strumento dello “scorrimento di graduatoria di altro Ente” in quanto rappresenta la tipologia di reclutamento con effetto immediato;

DETERMINATO ETEROFINANZIATO

NUOVE ASSUNZIONI

Area	Profilo	N. unità	Tipologia reclutamento	Spesa (al netto di IRAP)	Decorrenza prevista	Fonte di finanziamento	STATO DELL'ARTE
Scavalco d'eccedenza /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex D1)	Tecnico Specialista PNRR	n. 1 unità per 12h/sett	Interpello	5.785,55	dal 16.04.2025 al 31.12.2025	DL 80/2021 (Convertito in L. n. 233/2021)	COMPLETO
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex D1)	Assistente Sociale	1	a) Scorrimento di graduatoria altri Enti	2025: 14.194,43 2026: 33.550,49	dal 01.08.2025 31.12.2026	Fondo Povertà/Fondo speciale di equità	DA ATTIVARE

PROROGHE CONTRATTUALI

Area	Profilo	N. unità	Spesa (al netto di IRAP)	Decorrenza proroga	Scadenza proroga
------	---------	----------	--------------------------	--------------------	------------------

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex D1)	Assistente Sociale	1	2025: 11.216,58 2026: 33.550,49	21.08.2025	31.12.2026
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex D1)	Assistente Sociale	1	2025: 8.516,66 2026: 33.550,49	30.09.2025	31.12.2026
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex D1)	Assistente Sociale	1	2025: 5.677,77 2026: 33.550,49	31.10.2025	31.12.2026

Appare opportuno precisare che:

- Per l'unità con profilo "Tecnico Specialista PNRR", la cui procedura si è completata tramite lo scavalco di eccedenza con decorrenza 16.04.2025, la spesa non incide sul tetto massimo imposto dal legislatore con l'art. 9 c. 28 DL 78/2010 in quanto la stessa è regolata art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in Legge n. 233/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti di procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del PNRR a valere su proprie risorse di bilancio. Si rammenta che gli Enti, tra cui gli Enti Locali, possono procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del PNRR, trattasi difatti di contratti di tipo straordinario a tempo determinato per l'attuazione dei progetti PNRR, il tutto nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al citato decreto (1%).
In particolare: a) Le assunzioni di cui sopra sono effettuate in deroga all'art. 9 c. 28 D.L. 78/2010; b) Tale spesa di personale non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del DL 34/2019, di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato; c) Le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo della spesa di personale previsto dall'art. 1 c. 557-quater della L. 296/2006.
- Per l'unità "Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex D1)" – profilo Assistente Sociale – la cui procedura è in corso di definizione, la fonte di finanziamento di tipo eterofinanziato deriva dalle somme residue del Fondo Povertà, a seguito di dimissioni aventi decorrenza 30.12.2024 e presentate dall'unità assunta con il medesimo fondo nell'anno 2024 (in ossequio a quanto stabilito dall'art.1 c. 200 L. 205/2017) nonché dalle somme accertate in entrata per i medesimi fondi.
- Inoltre, allo stato attuale vi sono tre unità in forza lavoro appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – profilo Assistente Sociale la cui spesa grava interamente sul fondo povertà e/o sul fondo speciale di equità e per le quali si prevedono delle proroghe contrattuali al 31.12.2026 così come da indirizzi dell'Amministrazione definiti con nota prot. N. 14079/2025

FIGURE ASSUNTE CON RISORSE DI TIPO ETEROFINANZIATO
(Fondo Coesione)

Area	Profilo	N. unità	Tipologia reclutamento	Fonte di finanziamento
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex D1)	Specialista Informatico digitale per Regioni, Città Metropolitane e Enti Locali (b.5)	2	Assegnazione diretta	Fondo Coesione

Per quanto concerne le figure di Specialista Informatico digitale per Regioni, Città Metropolitane ed Enti Locali (bando B.5) comprende i profili di “Specialista Informatico” e “Specialista Transizione Digitale”, per le quali il Dipartimento delle Politiche di Coesione ha deliberato la graduatoria definitiva ed ha concluso il percorso formativo presso la S.N.A. – già previsto nel bando - pertanto si attende la conclusione della fase relativa alla scelta della destinazione da parte dei vincitori della concorso nonché della successiva assegnazione agli Enti ammessi alla procedura; pertanto alla data odierna non è possibile definire una data certa di presa servizio.

La programmazione potrà essere aggiornata in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.

In aggiunta alle esplicite previsioni contenute nel PTFP, sarà possibile procedere a:

- a) ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare prima della conclusione del periodo di prova;
- b) ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzione attraverso forme contrattuali a tempo determinato, per sopperire a cessazioni non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP

ANNO 2026

Area	Profilo	N. unità	Tipologia reclutamento	Spesa (al netto di IRAP)	Decorrenza prevista
Area degli Istruttori	Tecnico	1	Concorso	20.593,50	01.05.2026

TOTALE

20.593,50

ANNO 2027

Non sono state previste assunzioni, la programmazione è da definire in relazione alla capacità assunzionale anno 2027.

CERTIFICAZIONE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Il Piano dei Fabbisogni di Personale 2024-2026, così come rappresentato nel presente provvedimento, è stato sottoposto al Collegio dei Revisori 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, ottenendone parere favorevole con prot. n.

- Verbale del _____