

**Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**  
**Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**  
**Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31.12.2023</b>            TOTALE: n. 3,24 unità di personale  <i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 3 a tempo indeterminato</li> </ul> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b>            La struttura organizzativa dell'Ente è stata definita con deliberazione di G.C. n. 80 del 26.10.2023 e si articola in 3 aree: Area Amministrativa-Servizi Generali, Area Economico-Finanziaria, Area Tecnica. A capo di ogni Area è posto un Responsabile titolare di incarico di Elevata Qualificazione che assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali e umane assegnate. Le funzioni dell'area economico-finanziaria sono svolte in convenzione con il Comune di Mansuè, da personale dipendente del Comune di Mansuè (delibera del Consiglio Comunale n. 30 del 31.07.2021)</p> <p><b>n. 1 cat. D</b>  <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico (E.Q. Area Tecnica)</li> </ul> <p><b>n. 2 cat. C</b>  <i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale</li> <li>• n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo/contabile</li> </ul>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b>            In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17.03.2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 29,19%.</li> <li>• Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente, al 13.06.2023 (data adozione PTFP 2024-2026), l'Ente si colloca nella fascia a) (popolazione 0-999): la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50%.</li> </ul>

- Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024-2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 2.756,90 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 263.021,77.
- Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020.

Si rileva che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica:

spesa personale 2024 (A)	Media entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (2021-2022-2023) (B)	Rapporto spese di personale/media entrate correnti (C)	Importo massimo spese di personale (D) (colonna B x 29,50%)	Importo disponibile per nuove assunzioni a tempo indeterminato (E)
€ 263.021,77	€ 900.944,65	29,19%	€ 265.778,67	€ 2.756,90
spesa personale 2025 (A)	Media entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (2022-2023-2024) (B)	Rapporto spese di personale/media entrate correnti (C)	Importo massimo spese di personale (D) (colonna B x 29,50%)	Importo disponibile per nuove assunzioni a tempo indeterminato (E)
€ 263.021,77	€ 920.801,82	28,56%	€ 271.636,54	€ 8.614,77
spesa personale 2026 (A)	Media entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (2023-2024-2025) (B)	Rapporto spese di personale/media entrate correnti (C)	Importo massimo spese di personale (D) (colonna B x 29,50%)	Importo disponibile per nuove assunzioni a tempo indeterminato (E)
€ 263.021,77	€ 936.841,24	28,08%	€ 276.368,17	€ 13.346,40

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono molto ridotti e non sarà possibile ricorrere, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamata, ad assunzioni di nuovo personale a tempo indeterminato.

**a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto, determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006, come segue:

valore medio di riferimento anno 2008: € 283.419,95
---

spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2023: € 263.021,77
---

**a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Per il triennio 2023-2025, l'Ente non ricorrerà a forme di lavoro flessibile. Si riporta comunque il limite disciplinato nell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 0,00
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: € 0,00
---

**a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Si dà atto che l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da deliberazione di G.C. n. 52 in data 13.06.2023, con esito negativo.

**a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26.04.2014, n. 66 convertito nella legge 23.06.2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29.11.2008, n. 185, convertito in L. 28.01.2009, n. 2;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Portobuffolè non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

		<p><b>b) stima del trend delle cessazioni:</b> Attualmente non sono previste altre cessazioni per il triennio di riferimento 2024-2026.</p> <p><b>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</b> L'Ente provvederà alla sola sostituzione dei posti vacanti a seguito di cessazioni, a qualunque titolo, di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b> La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore 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 positivo in data 12.06.2023.</p>
--	--	---