

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

CATEGORIA	POSTI COPERTI A TEMPO INDETERMINATO	POSTI COPERTI MEDIANTE TIPOLOGIE DIVERSE DAL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMNATO
D	0	0
C	1	1
B3	1	1
B1	0	0
A	0	0
TOTALE	2	3

Composizione di genere del personale dell'ente

CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
D	0	0
C	1	1
B	1	1
A	0	0
TOTALE	2	2

Personale assegnato alle aree organizzative				
AREA AMMINISTRATIVA – ECONOMICO FINANZIARIA				
Dipendente	Ex Cat	%	T. D.	Profilo
Riccardo GIGANTI	C1	100		Istruttore Amministrativo
Cinzia Giacoletto	B3	22,22	SI	Operatore Esperto
AREA TECNICA				
Dipendente	Ex Cat	%	T. D.	Profilo
Carlo AIROLDI	B4	100,00		Operatore Esperto

RAPPORTI DI LAVORO DIVERSO DAL TEMPO INDETERMINATO AGGIORNAMENTO A DICEMBRE 2025

Nominativo	Riferimento Normativo	Soggetti a limite tetto lavoro flessibile
GAUDIO MARA (convenzione 12 ore)	L. 145/2018 c. 124	NO
GIACOLETTO CINZIA	L. 311/2004 c.557	SI
FONTANELLA MAURIZIO	L. 311/2004 c.557	SI

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

Verificato, inoltre, che la spesa di personale prevista per l'anno 2025, 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. Di seguito la tabella riepilogativa della spesa di personale relativa al rendiconto anno 2023 e alla spesa di personale effettuata nell'anno 2024:

Valore anno 2008: Euro 153.399,57
Spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2023: Euro 108.078,82
Spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2024: Euro 102.109,79
Spesa di personale prevista per l'anno 2025 relativa alle componenti associate al limite di spesa: Euro 119.300,00

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo 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 della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo. Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

I Comuni che si collocano al di sotto del primo "valore soglia" potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto.

Richiamando sinteticamente i punti di maggiore rilievo vediamo quindi:

Capacità assunzionale ulteriore, determinata traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa.

Contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo della spesa rispetto all'anno 2018 con eventuale possibilità dei resti dei cinque anni precedenti. (non più dal 2025)

Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato "da decreto", al limite di spesa ex art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il "valore-soglia", dunque superiore, devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 e smi).

Rispetto del comma 557 (o 562), della Legge 296/2006.

Obbligo di programmazione del rientro, nell'arco temporale di 5 anni, nella % di riferimento per la propria classe demografica, anche applicando un turnover inferiore al 100%.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo entro il quinquennio, turnover ridotto al 30% dal 2025.

I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i 2 “valori-soglia” precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del già menzionato rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto approvato.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014).

Rispetto dell'art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

Rispetto nell'anno in programmazione del rapporto % tra spesa di personale ed entrate correnti rilevato nell'ultimo rendiconto approvato.

Un importante correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia è stato introdotto dall’art. 57 comma 3-tertius del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 1044, che ha accolto parzialmente la richiesta dell’ANCI di neutralizzare le spese di personale cd. etero-finanziate. La norma prevede infatti che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita

normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

Si tratta di una previsione utile a migliorare i margini assunzionali dei comuni (depurando denominatore e numeratore di uno stesso valore, l'incidenza della spesa di personale è più bassa), che tuttavia, nella sua formulazione letterale, presenta alcuni limiti:

- non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma;
- può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale.

Di seguito una elencazione non esaustiva di spese che possono certamente essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020:

- ✓ assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- ✓ assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- ✓ assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734- 735 L. Bilancio n. 234/2021);
- ✓ assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
- ✓ assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- ✓ stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- ✓ quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- ✓ assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020);
- ✓ stabilizzazione del personale impiegato pressi i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

	Abitanti (Fascia)	Valore soglia enti virtuosi	Valore soglia massimo	Valore soglia Comune		
da 0 a 999		29,50%	33,50%	23,10%		
CAPACITA' ASSUNZIONALE MASSIMA 2025						
SPESA PERSONALE 2023	SPESA TEORICA MASSIMA PERSONALE 2025		INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE			
A	B		C= B-A			
108.078,82	130.336,54		28.257,72			
Requisiti normativi ai fini assunzionali:						
<ul style="list-style-type: none"> ✓ non è presente alcun dipendente extra dotazione organica e non vi sono eccedenze di personale ✓ non sono stati esternalizzati servizi e quindi non ricorrono le condizioni di trasferimento di personale dipendente alle dipendenze del nuovo soggetto ✓ sono rispettate le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999 smi; ✓ L'Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui agli artt. 242 e 243 del TUEL 267/2000 						

Requisiti adempimenti:

- ◊ invio della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio
- ◊ corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica
- ◊ approvazione, nei termini di legge, del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione
- ◊ trasmissione dei documenti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP) entro 30 giorni dalla rispettiva approvazione

STRUTTURA ORGANIZZATIVA A SEGUITO DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si pone altresì l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

PIANO ASSUNZIONALE – ANNO 2025

	CATEGORIA	POSTI COPERTI	POSTI DA COPRIRE A	POSTI NON A TEMPO INDETERMINATO
			TEMPO INDETERMINATO	
	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0	0	0
		1	0	1
	Area degli Istruttori	1		
	Area degli Operatori esperti		0	1
	Area degli Operatori	0	0	0
	TOTALE	2	0	2

Definizione del fabbisogno a tempo indeterminato

CLASSIFICAZIONE	POSTI COPERTI	CESSAZIONI PREVISTE	FABBISOGNO 2025	FABBISOGNO 2026	FABBISOGNO 2027	TOTALE POSTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0	0	0	0	0	0
Area degli Istruttori	1	0	0	0	0	1

Operatori esperti	1	0	0	0	0	1
Area degli Operatori	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	2

PIANO ASSUNZIONALE – ANNO 2026

CATEGORIA	POSTI COPERTI	POSTI DA COPRIRE A TEMPO INDETERMINATO	POSTI DA COPRIRE A TEMPO DETERMINATO
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0	0	0
Area degli Istruttori	1	0	0

Area degli Operatori esperti	1	0	1
TOTALE	2	0	1

PIANO ASSUNZIONALE – ANNO 2027

CATEGORIA	POSTI COPERTI	POSTI DA COPRIRE A TEMPO INDETERMINATO	POSTI DA COPRIRE A TEMPO DETERMINATO
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0	0	0
Area degli Istruttori	1	0	0
Area degli Operatori esperti	1	0	0
TOTALE	2	0	0

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

Valore anno 2009 rideterminato con D.G.C. n.4 del 31/01/2022: Euro 25.000,00

Spesa di personale mediante lavoro flessibile prevista anno 2025: Euro 9.800,00

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Non sono previste trasformazioni nell'allocazione delle risorse umane tra i settori organizzativi.

- al personale dipendente, con invito ai responsabili dei servizi a dare attuazione a quanto previsto