

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

PREMESSA NORMATIVA

L'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che prevede: 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance**, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica 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. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione **indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione** in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”.

Il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020, hanno delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente, basato su una valutazione di complessiva sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Con il nuovo Sistema, si configurano tre possibili scenari:

- I comuni il cui rapporto spesa/entrate risulti **inferiore** ai valori soglia indicati dalla tabella 1 del DM 17.3.2020 possono assumere personale sostenendo una spesa massima complessiva non superiore al proprio valore soglia, nel rispetto dei vincoli di bilancio e dei tetti previsti dall'articolo 1, commi 557-quater e 562 della legge 296/2006;
- I comuni il cui rapporto spesa/entrate risulti **ricompreso** tra i valori soglia minimi (tabella 1) e massimi (tabella 2) indicati dal DM 17.3.2020, devono mantenere inalterato, anno per anno, il rapporto spesa/entrate registrato dall'ultimo rendiconto approvato. Possono, quindi, realizzare tutte le assunzioni la cui spesa non comporti un peggioramento di tale rapporto; ma, nel rispetto dei vincoli di bilancio e dei tetti previsti dall'articolo 1, commi 557-quater e 562 della legge 296/2006;
- I comuni il cui rapporto spesa/entrate risulti **superiore** ai valori soglia massimi (tabella 2) e indicati dal DM 17.3.2020, devono rispettare i vincoli di bilancio e dei tetti previsti dall'articolo 1, commi 557-quater e 562 della legge 296/2006, ma devono ridurre annualmente il rapporto spesa di personale/entrate entro il 2025, fino al conseguimento del valore soglia di cui alla tabella 3 del DM 17.3.2020.

RISPETTO DEI LIMITI:

- a) **Limite spesa di personale:** L'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 prevede che gli enti locali sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. Per il triennio 2025-2027 in sede previsionale la spesa di personale si mantiene inferiore rispetto valore medio del triennio 2011-2013.
- b) **Limite lavoro flessibile:** Per il triennio 2025/2027 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, sono finanziate con una somma massima di **€ 17.947,50** (Deliberazione della giunta comunale n. 38/2019).

PROGRAMMAZIONE

I conteggi elaborati dall'ufficio ragioneria, di seguito indicati

- c) **Capacità assunzionale** : Evidenziano che il parametro di virtuosità finanziaria, al fine della determinazione della capacità assunzionale dell'ente, previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020, si colloca al di **sotto del proprio "valore soglia"** di riferimento (27,60%), e precisamente è pari alla percentuale del **26,60%**.
 - di conseguenza, il margine potenziale **massimo di incremento della spesa per assunzioni a tempo indeterminato**, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a € 43.157,56.
 - la spesa di personale complessiva **massima** è pari ad € 490.247,56.

Sulla base dei predetti conteggio viene definite il seguente piano assunzionale per il triennio 2025-2027:

- **anno 2026:**
 - a) n.1 unità di personale con qualifica di funzionario dell'area **tecnica**. reclutato in "scavalco di eccedenza" ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, dal 21/01/2026 al 31/05/2026.
 - b) n.1 unità di personale con qualifica di funzionario dell'area **servizi sociali e culturali**. reclutato in "scavalco di eccedenza" ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, per il periodo dal 21/01/2026 al 31/05/2026.
 - c) n.1 unità di personale con qualifica di funzionario dell'area **servizi sociali e culturali**. con decorrenza 01.06.2026, a seguito di dimissioni della dipendente che attualmente ricopre quel ruolo, reclutata mediante una delle seguenti modalità: mobilità/scavalco di eccedenza o condiviso/scorrimento graduatorie.
 - d) n.1 unità di personale con qualifica di funzionario dell'area **economico finanziaria** con decorrenza 01.10.2026, a seguito di pensionamento del dipendente che attualmente ricopre quel ruolo, reclutata mediante una delle seguenti modalità: mobilità/scavalco di eccedenza o condiviso/scorrimento graduatorie.
- **anno 2027:** non è prevista nessuna assunzione di personale.

Il revisore dei conti, ha espresso il proprio parere favorevole sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in relazione alla programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027.

- d) **Resti assunzionali** ammontano a complessivi € 37.803,29 (Deliberazione Giunta Comunale n.75/2022).
- e) **La ricognizione annuale di eccedenze di personale**, ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs 165/2001 ha dato esito negativo;