

# PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

## Programmazione strategica delle risorse umane

Premesso che:

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, conformemente alle linee di indirizzo contenute nel Decreto dell'8 maggio 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicato in GU n. 178/2018.

A decorrere dall'1.4.2025 l'Unione dei Comuni di cui questo Ente faceva parte non sarà più attiva e la dotazione organica rientra nelle competenze di questa Amministrazione.

## Riferimenti Normativi E Applicativi

- l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa. Il PTFP è stato riassorbito nel PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione, introdotto dall'articolo 6 del Legge n. 80/2021, convertito in legge 113/2021). Mentre l'articolo 1, comma 1, lett. a) del D.p.r. n. 81/2022 ha soppresso gli adempimenti correlati al PTFP. Infine con l'articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto ministeriale n. 132/2022 sono stati definiti gli Schemi attuativi del PIAO;
- L'articolo 33, comma 2, del D. legge. 34/2019 "Decreto crescita, convertito in legge 58/2019 determinala capacità assunzione dei comuni, e precisamente dispone "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";
- Il DPCM 17 marzo 2020 avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" detta indicazioni cogenti in materia di determinazione della capacità assunzionale, in stretta correlazione con la concreta sostenibilità finanziaria, da applicarsi con decorrenza 20 aprile 2020. Il Decreto è stato emanato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D. legge 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, al fine di individuare i *valori soglia*, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché' ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

## Richiamati

- L'articolo 1, comma 562 della legge 296/2006 definisce i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni, prevedendo che la spesa di personale dell'anno corrente non può superare la spesa di personale dell'anno 2008, fatto salvo gli aumenti contrattuali;

- Le linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- l'art. 33 del D.lgs. 165/2001 nel testo da ultimo sostituito dall'art. 16 della Legge 183/2011, ed in particolare i commi 1 e 2 che testualmente recitano:
  - “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
  - “2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;
- La deliberazione n. 1/2017 della Corte dei Conti (Sezione Autonomie) e successivi orientamenti (L. 15/2018) che consentono ai comuni di piccole dimensioni di derogare ai limiti di spesa per il lavoro flessibile (ex art. 9, comma 28, d.l. 78/2010) al fine di garantire servizi essenziali;

#### DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2008

Al fine della verifica del rispetto dei limiti delle spese di personale si riporta il prospetto del personale del Comune anno 2008.

Cat	N	Tempo indeterminato	Tempo determinato
ISTRUTTORE DIRETTIVO ex VII q.f. ex Cat. D (cessato nel 2019 – <b>Non sostituito</b> )	1	1 Tempo pieno	0
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO VI Q.F. ex Cat. C (cessato e sostituito)	1	1 Tempo pieno	0
CANTONIERE IV q.f. ex Cat. B (cessato e sostituito)	1	1 Tempo pieno	0
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

#### DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2026

Nella tabella sottostante si riporta il personale suddiviso per settore con l'indicazione del rapporto a tempo pieno o parziale nonché tipologia di assunzione e comune di provenienza in servizio alla data di adozione del presente documento e coincide con il Fabbisogno del personale anno 2026:

Settore/Servizio	AREA/ex Cat	N	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Ente di provenienza
SETTORE FINANZIARIO: Contabilità, Finanze, Patrimonio, Gestione Economica del Personale, Economato,	RESPONSABILE FUNZIONARIO ex Cat. D	1 pt 6 h		1 in art. 1 c.557 L.311/04 pt 6 h sett.	Unione dei Comuni Lombarda di Prima Collina
SETTORE AMMINISTRATIVO/DEMOG RAFICO: Organi istituzionali, Segreteria, Atti amministrativi, Contratti, URP, Notifiche, Protocollo, ecc., Anagrafe, Elettorale, Statistica	RESPONSABILE ISTRUTTORE ex Cat. C	1	1		
SETTORE TECNICO- MANUTENTIVO: Lavori pubblici, Edilizia Privata,	RESPONSABILE FUNZIONARIO ex Cat. D	1 pt 3 h		1 assunto art. 92 Tuel Pt 3h	Comune Bosnasco

Urbanistica, Paesaggio, Patrimonio, ecc.	OPERATORE ESPERTO Operaio specializzato - Autista scuolabus	1	1		
TOTALE		2,25	2	0,25	

#### PIANO FABBISOGNO ANNO 2026

Il Fabbisogno del personale dell'anno 2026, coincide con la dotazione organica sopra riportata e vede n. 2,25 dipendenti (compresi tempi indeterminati e tempi determinati). L'ente prevede di inserire un'ulteriore figura in convenzione a scavalco, per un numero di massimo 12 ore settimanali (Cat. C) al fine di supportare il lavoro degli uffici comunali, in particolare la gestione dello sportello, consentendo al personale a tempo pieno dell'ente di fornire maggiore supporto ai settori finanziario e tecnico in quanto servizi caratterizzati da elevati incarichi lavorativi svolti da personale in convenzione non a tempo pieno.

#### VERIFICA LIMITI SPESE DI PERSONALE ANNO 2026

Come sopra riportato il Fabbisogno del personale dell'anno 2026 è pari a n. 2,25 dipendenti a fronte di n. 3 dipendenti dell'anno 2008. Si evidenzia che gli incrementi contrattuali non sono da prendersi in considerazione nel calcolo del differenziale nell'anno 2026. Pertanto il numero dei dipendenti dell'anno 2026 è inferiore al numero dei dipendenti dell'anno 2008 ed è rispettato il limite di spesa dell'anno 2008, previsto dell'art. 1 c.562 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 sopra riportato.

Per quanto riguarda il rispetto del sopra citato art.9, c. 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 si evidenzia che questa Amministrazione nell'anno 2009 o nel triennio 2007-2009 non ha avuto spesa per le forme flessibili di lavoro.

Si evidenzia che il personale assunto a tempo determinato sono dipendenti in servizio presso altri enti già professionalizzati con un numero di ore settimanali ridotte rispetto ad assunzioni a tempo indeterminato producendo, con una minore spesa, maggiore efficienza.

Il personale a Tempo determinato previsto nell'anno 2026 è pari a n. 0,25 dipendenti e pertanto è rispettato il limite sopra citato.

Per quanto riguarda, invece, il rispetto del sopra citato art. 60 - Contratto di lavoro a tempo determinato - del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, si evidenzia che i dipendenti a tempo indeterminato di questo Comune al 1° gennaio dell'anno sono n.1 e pertanto è possibile assumere n.4 persone a tempo pieno e determinato in quanto *“per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti (a tempo indeterminato) è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato”*

Si evidenzia che le assunzioni a tempo determinato mediante convenzione ex art.1 c.557 L.311/2004 e ss.mm.ii. è pari a 0,25 unità e pertanto è rispettato anche art. 60 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

#### ANNO 2027

Si conferma il fabbisogno del personale anno 2026, e si prevede di effettuare una progressione verticale da Istruttore a Funzionario Elevata Qualificazione.

Tuttavia, si garantisce il turn over da realizzare comunque attraverso l'attenta valutazione del rispetto dei vincoli in materia di assunzione di personale, a garanzia del principio di economicità procedurale e la verifica preventiva della permanenza delle condizioni relative alla capacità assunzionale.

Si dà atto inoltre che il programma delle assunzioni può essere oggetto di variazioni e /o integrazioni in base alla eventuale evoluzione del quadro normativo e in base alle sopravvenute esigenze e disponibilità di bilancio dell'ente;

Il Servizio Personale è autorizzato, su richiesta formale dell'organo di vertice dell'Ente, a ripristinare le condizioni quali-quantitative dell'organico precedente a cessazioni intervenute e non programmate nella presente deliberazione. Le modalità di reclutamento, in tale circostanza, saranno individuate in modo da realizzare il rispetto dei vincoli in materia di assunzione di personale e a garanzia del principio di economicità procedurale. Sarà cura del Servizio Personale verificare preventivamente la permanenza delle condizioni relative alla capacità assunzionale.

ANNO 2028

Si conferma il fabbisogno del personale anno 2027

Si dà atto inoltre che il programma delle assunzioni può essere oggetto di variazioni e /o integrazioni in base alla eventuale evoluzione del quadro normativo e in base alle sopravvenute esigenze e disponibilità di bilancio dell'ente;

Il Servizio Personale è autorizzato, su richiesta formale dell'organo di vertice dell'Ente, a ripristinare le condizioni quali-quantitative dell'organico precedente a cessazioni intervenute e non programmate nella presente deliberazione. Le modalità di reclutamento, in tale circostanza, saranno individuate in modo da realizzare il rispetto dei vincoli in materia di assunzione di personale e a garanzia del principio di economicità procedurale. Sarà cura del Servizio Personale verificare preventivamente la permanenza delle condizioni relative alla capacità assunzionale.

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si riporta comunque un prospetto di calcolo di rispetto del limite di spesa, rapportato all'anno 2008 (enti non soggetti al Patto):

<b>COMUNE DI MONTECALVO VERSIGGIA</b>				
anno	2008	2026	2027	2028
spesa intervento 01	202.106,00 €	131.984,00 €	134.447,00 €	134.447,00 €
spese incluse nell'int.03	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
irap	16.326,00 €	6.860,00 €	7.170,00 €	7.170,00 €
altre spese incluse	57.274,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>Totale spese di personale</b>	<b>275.706,00 €</b>	<b>138.844,00 €</b>	<b>141.617,00 €</b>	<b>141.617,00 €</b>
spese escluse	84.885,00 €	14.011,92 €	15.097,38 €	15.097,38 €
<b>Spese soggette al limite (c. 557 o 562)</b>		<b>124.832,08 €</b>	<b>126.519,62 €</b>	<b>126.519,62 €</b>
LIMITE	<b>190.821,00 €</b>			
MARGINE DI SPESA PER ANNO		<b>65.988,92 €</b>	<b>64.301,38 €</b>	<b>64.301,38 €</b>

Il Comune di Montecalvo Versiggia non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Si specifica inoltre, che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2027/2028 del Comune di Montecalvo Versiggia non si trova in situazione di soprannumero o comunque in eccedenza di personale, ai sensi dell'articolo 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2027/2028 viene sottoposto all'organo di revisione per il parere di sua competenza.