

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027

Sezione Organizzazione e Capitale Umano- sottosezione Piano Fabbisogno personale 2025/2027

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione comunale assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

La proposta al Piano triennale dei fabbisogni del personale è stata preventivamente sottoposta all'asseverazione dal Revisore dei Conti ed è stata oggetto di informazione sindacale, come previsto dal contratto nazionale del comparto Funzioni Locali.

Il presente Piano Fabbisogni del personale è stato elaborato in coerenza con la capacità assunzionale definita dalla norma e con gli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2025/2027.

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/00 e dal decreto legislativo 165/01, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

L'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968.

Ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

L'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della

spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica.

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i..

Secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente. 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, da adottare annualmente.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del personale deve avere coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

Nel Piano Triennale del Fabbisogno devono essere indicate, secondo le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8.5.2018, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del limite di spesa del personale (per le amministrazioni centrali: "spesa potenziale massima"; per regioni ed Enti Locali: "limite di spesa consentito dalla legge").

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa; strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

In base all'impostazione definita dal Decreto Legislativo n° 75/2017, il concetto di

“dotazione organica” si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci, a tale scopo, tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale è uno strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione.

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell’art. 1, c. 557 della Legge n. 296/2006 e dell’art. 33 del D.L. n. 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all’amministrazione si può ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l’amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;*
- stima dell’evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.*

In relazione al fabbisogno di personale, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili, in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria dell'Ente, che rendano necessaria l'attivazione delle procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

FABBISOGNI DI PERSONALE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Considerato che alla luce degli articoli 3 del citato D.P.C.M. 17.03.2020, questo Ente, avendo una popolazione al 31.12.2024 di n. 817 abitanti, rientra nella fascia demografica di cui alla lettera A che relativamente a tale fascia demografica il valore soglia relativo al rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è fissato al 19,92 % (tabella 1, art. 4, comma 1).

Dato atto che è rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 e che l'Ente rientra nella previsione di cui all'art. 4, comma 2 dello stesso DM e, pertanto, nel parametro di cosiddetta virtuosità per la spesa del personale come da rappresentazione in formato grafico allegato alla presente;

Premesso che il *Piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027* è oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali ed alla R.S.U e d è accompagnato dal parere favorevole dell'organo di revisione.

Si rappresenta che l'aggiornamento al Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025 – 2027, elaborato con il presente documento, scaturisce dall'esigenza di avviare il percorso di stabilizzazione di per n. 3 soggetti *under 60* inseriti nell'ambito dei tirocini di inclusione sociale rivolti a disoccupati ex percettori di mobilità in deroga e in corso di svolgimento presso il Comune di Melicuccà.

Tale procedura scaturisce dall' attivazione della procedura di stabilizzazione promossa da Regione Calabria finalizzata alla stabilizzazione dei tirocinanti di inclusione sociale presso gli Enti utilizzatori.

Con nota REG.CAL. prot. n. 265231 del 18.04.2025, assunta al protocollo dell'Ente con n. 1624 in pari data, recante oggetto *Dichiarazione d'interesse per la verifica a procedere alla contrattualizzazione a tempo indeterminato dei soggetti impegnati nei percorsi di tirocinio di cui al D.D.G. n. 12824/2019*, avviava la procedura di manifestazione di interesse avente carattere ricognitivo e non vincolante in ordine alla disponibilità da parte degli Enti destinatari a procedere alla contrattualizzazione a tempo indeterminato dei soggetti impegnati nei percorsi di tirocinio di cui al D.D.G. n. 12824/2019.

con nota REG.CAL. prot. n. 344182 del 16.05.2025 la Regione Calabria comunicava l'intenzione di aumentare il contributo regionale inizialmente fissato in euro € 25.00,00 fino a € 40.000,00 per ciascun lavoratore ce lavoratore *under 60*, da erogare in più annualità fino al 2029 prorogando, nel contempo, il termine per l'adesione in piattaforma fino alle ore 12:00 del 31 maggio 2025.

Con nota del 29 maggio 2025 prot. n. 388841 recante oggetto *Comunicazione proroga termine piattaforma TIS*, Regione Calabria comunicava che gli Enti interessati potranno manifestare il proprio interesse all'assunzione a tempo indeterminato dei soggetti in oggetto, attraverso l'apposita piattaforma regionale, con proroga del termine fino alle ore 12:00 fino al 15 giugno 2025.

Con ulteriore con nota n. 425293 dell'11 giugno 2020, registrata al protocollo generale dell'Ente con n. 4426 del 12 giugno 2025, la Regione Calabria comunicava l'ulteriore proroga del termine di adesione su piattaforma fino alle ore 12:00 del 16 giugno 2025, comunicava altresì che la concessione del contributo sarà di euro 40.000,00 ripartito per le annualità 2025/2029 e per ciò che concerne il riferimento alle assunzioni in deroga al piano de fabbisogni ricordava che l'art. 3 del D.L. 22 aprile 2023 n. 44 recante "*Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche*" convertito con modifiche dalla L.21 giugno 2023 n. 74, è stato oggetto di modifica ad opera dell'art.1, comma 132 della legge 30 dicembre 2024 n. 207 ai sensi del quale «3-quater.1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche avvalendosi delle procedure di avviamento a selezione di cui all'[articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56](#), dei tirocinanti rientranti nei percorsi di inclusione sociale rivolti ai disoccupati

già percettori di trattamenti di mobilità in deroga, realizzati a seguito dell'accordo quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Calabria, anno 2015/2016, sottoscritto tra la regione Calabria e le parti sociali il 7 dicembre 2016, nonché dei soggetti destinatari degli accordi di programma di cui alle deliberazioni della Giunta della regione Calabria n. 258 del 12 luglio 2016 e n. 404 del 30 agosto 2017, anche in deroga, fino al 31 dicembre 2026, in qualità di lavoratori sovrannumerari, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, nei limiti delle risorse stanziare ai sensi del comma 3-quinquies del presente articolo, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica».

Con la deliberazione n. 25 dell'11 giugno 2025 recante oggetto *Tirocini di inclusione sociale rivolti a disoccupati ex percettori di mobilità in deroga - atto di indirizzo*, con la quale l'Amministrazione Comunale Melicuccà ha aderito alla Manifestazione di interesse di cui alla procedura di ricognizione avviata con prot. n. 265231 del 18 aprile 2025 della Regione Calabria – Dipartimento Lavoro avente ad oggetto: *"Dichiarazione d'interesse per la verifica a procedere alla contrattualizzazione a tempo indeterminato dei soggetti impegnati nei percorsi di tirocinio di cui al D.D.G. n. 12824/2019"* per n. 3 soggetti *under 60* inseriti nell'ambito dei tirocini di inclusione sociale rivolti a disoccupati ex percettori di mobilità in deroga.

Con comunicato del 23 luglio 2025 pubblicato sul sito di Regione Calabria reca la notizia dell'approvazione di deliberazione della Giunta Regionale di incremento da € 40.000,00 a € 54.000,00 del contributo da erogare ai Comuni per ogni Tirocinante di inclusione sociale *under 60* che le amministrazioni stabilizzeranno entro il 31 luglio 2025.

Con la deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 30 luglio 2025 recante oggetto *Avvio delle procedure di stabilizzazione dei Tirocinanti di Inclusione Sociale (TIS)- Autorizzazione all'attivazione della procedura di reclutamento ex art. 16 L 56 del 1987* questo Ente deliberava di voler procedere alla stabilizzazione dei Tirocinanti attualmente in servizio presso il Comune di Melicuccà, autorizzando la procedura di reclutamento tramite art. 16 della legge 56 del 1987, in collaborazione con il centro per l'impiego territorialmente competente.

Alla luce di quanto sopra rappresentato e a seguito di attenta valutazione delle esigenze relative ai processi lavorativi e delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, si ritiene di procedere, alla modifica della presente sottosezione del PIAO recante "*Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027*" al fine di inserire nella richiamata programmazione la stabilizzazione di n. 3 soggetti *under 60* inseriti nell'ambito dei tirocini di inclusione sociale rivolti a disoccupati ex percettori di mobilità in deroga, come segue:

FABBISOGNI DI PERSONALE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2025-2027 - tempo indeterminato

Annualità 2025

n.	Area	Profilo professionale	Modalità	Orario settimanale	Costo a regime escluso IRAP
3	<i>Operai generici</i>	<i>operatori</i>	<i>Procedura di stabilizzazione</i>	<i>Part time 18 ore settimanali</i>	<i>Spesa finanziata per l'importo di 54.000,00 con contributo una tantum da Regione Calabria</i>
					€ 49.769,58

Annualità 2026

Nessuna assunzione

Annualità 2027

Nessuna assunzione

FABBISOGNI DI PERSONALE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Si dà atto della conferma della spesa del personale per ciò che concerne **le assunzioni flessibili**, rappresentando nel contempo che non vi sono variazioni rispetto al documento di programmazione PIAO 2025/2027 approvato con deliberazione n. 7 del 14 febbraio 2025 come evidenziato nel seguente prospetto:

Spesa di personale a tempo determinato anno 2009	Spesa di personale a tempo determinato anno 2025
€ 0	€ 0

Annualità 2025

Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato;

Annualità 2026

Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato;

Annualità 2027

Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato;

Si dà atto altresì che la suesposta programmazione del fabbisogno di personale è stata elaborata in coerenza con la capacità assunzionale e gli stanziamenti di bilancio inclusi nel bilancio pluriennale 2025/2027 destinati alla spesa di personale e potrà comunque essere oggetto di ulteriori modifiche, sia in termini di determinazione delle figure necessarie sia in relazione ai profili professionali richiesti oltre che alle procedure di reclutamento utilizzate, qualora dovessero sopravvenire nuove esigenze conseguenti a mutamenti del quadro normativo di riferimento ovvero agli sviluppi del processo di micro-organizzazione dell'Ente.