

## Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025 - 2027

|                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3.3.1<br/>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p> | <p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</b></p> <p>TOTALE: n. 36 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 34 a tempo indeterminato<br/>n. 2 a tempo determinato<br/>n. 34 a tempo pieno<br/>n. 2 a tempo parziale</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>Funzionari ed EQ (ex Cat D): n. 7 unità;<br/>Istruttori (ex Cat C): n. 25 unità<br/>Operatore Esperto (ex Cat. B. 3): n. 3 unità;<br/>Operatore Esperto (ex Cat. B. 1): n. 1 unità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>3.3.2<br/>Programmazione strategica delle risorse umane</p>                                       | <p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p>Visto l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e ss.mm.ii. che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria;</p> <p>Visto il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, che a decorrere dal 20 aprile 2020 ha introdotto un nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei comuni, come meglio spiegato dalla Circolare Interministeriale 8/6/2020, innovando un modello basato sulla spesa per il turn over che ormai era in uso da molti anni., suddividendo tutti i comuni in tre grandi aggregati:</p> <p>A. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti inferiore alla soglia di massima spesa del personale individuata dalla tabella 1 dell'art.4 del DM;</p> <p>B. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti superiore alla soglia di rientro della maggior spesa del personale individuata dalla tabella 3 dell'art.6 del DM;</p> |

C. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti compreso tra i valori del gruppo a) e i valori del gruppo b);

Visto l'articolo 6 del DPCM che specifica: "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296";

Visto l'articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del d.l. n. 104/2020, in base al quale le assunzioni finanziate da altri soggetti ed effettuate a partire dal giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 14 ottobre 2020, siano "neutralizzate" ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019. A tal fine la spesa deve essere esclusa da quella per il personale e le entrate devono essere escluse da quelle correnti che servono a determinare tale rapporto;

**a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

Preso atto che ai sensi del DPCM, il Comune si colloca nella fascia demografica 5.000 – 9.999 e, pertanto, la percentuale da applicare al calcolo del "valore soglia" è pari al 26,90%, pari ad una spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica di € **2.265.721,80**;

Rilevato pertanto che, secondo la riclassificazione della spesa dettata dal Decreto e dalla Circolare Interministeriale, la Spesa del Personale (Macroaggregato 1), al netto di IRAP, risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato (2024) è pari a € **1.684.974,68**;

Preso atto quindi che in base alla normativa sopra richiamata l'incidenza spesa del personale/entrate correnti è determinata secondo quanto riportato nella tabella, come di seguito riportata:

| Entrate correnti        | 2022           | 2023           | 2024            | Media del triennio |
|-------------------------|----------------|----------------|-----------------|--------------------|
| Totale entrate correnti | € 8.112.062,13 | € 8.487.620,82 | € 10.192.826,77 | € 8.930.836,57     |
| FCDE ultima annualità   |                |                | € 508.078,94    |                    |
| Entrate correnti nette  |                |                |                 | € 8.422.757,63     |

| Spesa del personale                                                     |                |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Spesa del personale 2024 al netto di irap (ultimo rendiconto approvato) | € 1.684.974,68 |

| Incidenza spesa del personale/entrate correnti |
|------------------------------------------------|
|------------------------------------------------|

|                                                |        |
|------------------------------------------------|--------|
| Incidenza spesa del personale/entrate correnti | 20,01% |
|------------------------------------------------|--------|

| Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali |               |                   |
|----------------------------------------------------------|---------------|-------------------|
| Fascia demografica                                       | Valore soglia | Soglia di rientro |
| Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti                         | 26,90%        | 30,90%            |

| Esito del test di verifica          |    |
|-------------------------------------|----|
| SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE | SI |
| SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE      | NO |

| Spesa massima del personale teorica                                                        |                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica                   | € 2.265.721,80 |
| Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa ultimo rendiconto | € 580.747,12   |

Verificato, pertanto, che la Spesa del Personale come risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato (anno 2024) è inferiore al “valore soglia” con un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti pari **20,01%**;

Evidenziato, pertanto, che il limite **di spesa teorica è di € 2.265.721,80, e che pertanto l'incremento di spesa di personale nel triennio 2025 -2027 non potrà in ogni caso superare tale valore soglia**;

Evidenziato altresì che, come sopra richiamato, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale, al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della missione istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti e pertanto è necessario ponderare attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica (Corte conti Veneto 15/2021).

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti.

Evidenziato altresì che il requisito «del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio», imposto dal legislatore non può essere soddisfatto solamente con l'asseverazione da parte dell'organo di revisione, che certamente ne costituisce elemento indefettibile, ma deve rappresentare il cardine attorno al quale ruota la gestione della spesa di personale sia in sede di programmazione e che di attuazione del piano assunzionale . Si ritiene che il momento rilevante per asseverare il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio da parte dell'organo di revisione non possa che coincidere con quello in cui andrà ad esprimere parere al Piano triennale dei fabbisogni di personale inserito nel Dup e in coerenza con le previsioni di bilancio.

Infatti la sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate è sì condizionata dalla spesa di personale, ma lo è anche da tutte le altre programmazioni contenute nel DUP e conseguentemente previste nel bilancio. (Corte Conti Sez reg Toscana n. 82/2023) .

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente 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;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale 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 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)* come segue:

|                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € <b>1.774.157,72</b> , così come certificato dal Revisore del conto con verbale n. 92, prot. n. 16217 del 20.10.2014 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| spesa di personale prevista, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: Euro 1.758.428,45 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|

#### **a.3) 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 del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 124.730,49

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: 21.061,55 (di cui \_\_\_\_\_ € in deroga)

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

Dato 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, 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, bilancio consolidato 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. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- 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 attesta che il Comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

| CESSAZIONI PREVISTE NEL 2025-27 |                        |         |           |             |        |            |             |           |                            |             |                          |
|---------------------------------|------------------------|---------|-----------|-------------|--------|------------|-------------|-----------|----------------------------|-------------|--------------------------|
| Area CCNL 16/11/22              | categoria vecchio ccnl | Profilo | tabellare | tredicesima | oneri  | oneri      | totale      | Dotazione | Costo al netto degli oneri | costo       | costo al lordo dell'IRAP |
| Istruttore amministrativo       | C1                     |         | 21.392,87 | 23.175,61 € | 26,68% | 6.183,25 € | 29.358,86 € | 1,00      | 23.175,61                  | 29.358,86 € | 31.328,79 €              |
| Funzionario contabile           | D                      |         | 23.212,35 | 25.146,71 € | 26,68% | 6.709,14 € | 31.855,86 € | 1,00      | 25.146,71                  | 31.855,86 € | 33.993,33 €              |

|                         |        |  |             |  |        |            |             |      |             |             |             |
|-------------------------|--------|--|-------------|--|--------|------------|-------------|------|-------------|-------------|-------------|
| Istruttore<br>Agente PL | C1     |  | 21.392,87   |  | 26,68% |            |             |      |             |             | 31.328,79 € |
|                         |        |  | 23.175,61 € |  |        | 6.183,25 € | 29.358,86 € | 1,00 | 23.175,61   | 29.358,86 € |             |
|                         | totali |  |             |  |        |            |             | 3,00 | 71.497,93 € | 90.573,58 € | 96.650,90 € |

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni per lo svolgimento delle attività istituzionali e per il raggiungimento degli obiettivi di performance:**

Le attuali funzioni svolte dal comune con le risorse umane quantitativamente e qualitativamente a disposizione non rappresentano la totalità delle funzioni e processi da presidiare, anche alla luce degli obiettivi strategici definiti nella Sezione Strategica del DUP e nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del Piano integrato di attività e organizzazione.

In particolare, si sono riscontrate ulteriori carenze di professionalità e di strutture organizzative in alcuni servizi e processi nevralgici che determinano la necessità di implementare alcune assunzioni previste nel 2025

Inoltre, occorre tenere conto di alcune variabili, rinvenibili nella storia degli ultimi anni delle pubbliche amministrazioni locali:

- le gestioni dei servizi pubblici locali in ambiti ottimali
- cambi negli assetti di governo locale
- norme statali e regionali che impongono determinati assetti organizzativi agli enti locali, o l'acquisizione di professionalità specifiche anche necessarie per l'attuazione del PNRR (sportelli unici, rup, responsabili di procedimenti in materia paesaggistica, attuazione del codice dell'amministrazione digitale, project manager etc...

Per il soddisfacimento di tali fabbisogni e alla luce delle cessazioni previste nel triennio, l'Amministrazione intende attuare il seguente piano anche alla luce dei pensionamenti previsti.

**d) certificazioni del Revisore dei conti:**

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo 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 con Verbale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse / Strategia di

**a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**

**ASSUNZIONI PREVISTE NEL 2025**

copertura  
fabbisogno

del

| Area CCNL<br>16/11/22            | categori<br>a<br>vecchio<br>ccnl | Profilo | tabellar<br>e | tredicesim<br>a | oneri  | oneri      | totale      | Assunzioni | Costo al<br>netto<br>degli<br>oneri | costo       | costo al<br>lordo<br>dell'IRAP | Modalità di<br>reclutamento                          |
|----------------------------------|----------------------------------|---------|---------------|-----------------|--------|------------|-------------|------------|-------------------------------------|-------------|--------------------------------|------------------------------------------------------|
| istruttore<br>amministrat<br>ivo | C1                               |         | 21.392,8<br>7 | 23.175,61<br>€  | 26,68% | 6.183,25 € | 29.358,86 € | 1,00       | 23.175,6<br>1                       | 29.358,86 € | 31.328,79<br>€                 | mobilità/<br>scorrimento<br>graduatorie/co<br>ncorso |
| istruttore<br>amministrat<br>ivo | C1                               |         | 21.392,8<br>7 | 23.175,61<br>€  | 26,68% | 6.183,25 € | 29.358,86 € | 2,00       | 46.351,2<br>2                       | 58.717,72 € | 62.657,58<br>€                 | Già assunti                                          |
| totali                           |                                  |         |               |                 |        |            |             | 3,00       | 69.526,8<br>3 €                     | 88.076,59 € | 93.986,37<br>€                 |                                                      |

\* L'assunzione di uno degli istruttori è prevista dal 1 agosto 2025. La spesa effettiva al lordo di oneri ed irap a carico del bilancio 2025 è di € 14.459,44. Gli atri 2 istruttori sono già stati assunti

Convenzione con altro ente ex art 23 CCNL Funzioni Locali 19-21

| Area CCNL<br>16/11/22    | categoria<br>vecchio ccnl | Profilo | tabellare | tredicesima    | oneri  | oneri      | totale      | Assunzioni | Costo al<br>netto degli<br>oneri | costo           | costo al<br>lordo<br>dell'IRA<br>P | Modalità<br>di<br>reclutame<br>nto                                                     |
|--------------------------|---------------------------|---------|-----------|----------------|--------|------------|-------------|------------|----------------------------------|-----------------|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| funzionario<br>ammi 18 h | D1                        |         | 11.606,18 | 12.573,36<br>€ | 26,68% | 3.354,57 € | 15.927,93 € | 1,00       | 12.573,36                        | 15.927,9<br>3 € | 16.996,<br>66 €                    | Convenzio<br>ne con<br>altro ente<br>ex art 23<br>CCNL<br>Funzioni<br>Locali 19-<br>21 |

La convenzione è attivata dal 1 maggio 2025. La spesa effettiva al lordo di oneri ed irap a carico del bilancio 2025 è di € 11.766,92

b) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

| Area CCNL<br>16/11/22                                            | categori<br>a<br>vecchio<br>ccnl | Profilo | tabellar<br>e | tredicesi<br>ma | oneri  | oneri      | totale      | Assunzioni | Costo al<br>netto degli<br>oneri | costo          | costo al lordo<br>dell'IRAP | Modalità di<br>reclutamento                                         |
|------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------|---------------|-----------------|--------|------------|-------------|------------|----------------------------------|----------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Agente<br>Polizia<br>Locale                                      | C1                               |         | 7.130,96      | 7.725,20 €      | 26,68% | 2.061,08 € | 9.786,29 €  | 1,00       | 7.725,20                         | 9.786,29 €     | 10.442,93 €                 | mobilità/<br>scorrimiento<br>graduatorie/co<br>ncorso per 4<br>mesi |
| funzionario<br>amministrat<br>ivo comma<br>557 L.<br>311/14 12 h | D1                               |         | 7.737,45      | 8.382,24 €      | 26,68% | 2.236,38 € | 10.618,62 € | 1,00       | 8.382,24                         | 10.618,62<br>€ | 11.331,11 €                 |                                                                     |
|                                                                  | totali                           |         |               |                 |        |            |             | 2,00       | 16.107,44 €                      | 20.404,91<br>€ | 21.774,04 €                 |                                                                     |

2026

| Area CCNL<br>16/11/22                 | categoria<br>vecchio<br>Ccnl | tabellare   | tredicesima | oneri  | oneri      | totale      | Dotazione |            | costo con<br>oneri | costo al<br>lordo<br>dell'IRAP | Modalità<br>di<br>reclutament<br>o                        |
|---------------------------------------|------------------------------|-------------|-------------|--------|------------|-------------|-----------|------------|--------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Funzionario<br>Finanziario E.Q.       | D                            | 23.212,35 € | 25.146,71€  | 26,68% | 6.709,14 € | 31.855,86 € | 1,00      | 25.146,71€ | 31.855.86€         | 33.993.33€                     | Mobilità<br>ex art. 30<br>D.lgs.<br>165/2001              |
| Funzionario<br>Amministrativo<br>E.Q. | D                            | 23.212,35 € | 25.146,71€  | 26,68% | 6.709,14 € | 31.855,86 € | 1,00      | 25.146,71€ | 31.855.86€         | 33.993.33€                     | Mobilità/sc<br>orrimiento<br>graduatori<br>a/concors<br>o |

Convenzione con altro ente ex art 23 CCNL Funzioni Locali 19-21



|                                                                     |                    |                        |           |             |        |          |           |            |                            |           |                          |                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------|-----------|-------------|--------|----------|-----------|------------|----------------------------|-----------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|                                                                     | Area CCNL 16/11/22 | categoria vecchio Ccnl | tabellare | tredicesima | oneri  | oneri    | totale    | Assunzioni | Costo al netto degli oneri | costo     | costo al lordo dell'IRAP | Modalità di reclutamento                                        |
|                                                                     | funzionario 18 h   | D                      | 12.470,82 | 14.549,29   | 26,68% | 3.881,75 | 18.431,04 | 1,00       | 14.549,29                  | 18.431,04 | 19.995,77                | Convenzione con altro ente ex art 23 CCNL Funzioni Locali 19-21 |
| -NON sono previste assunzioni mediante stabilizzazione di personale |                    |                        |           |             |        |          |           |            |                            |           |                          |                                                                 |
| -                                                                   |                    |                        |           |             |        |          |           |            |                            |           |                          |                                                                 |