



COMUNE DI CODIGORO

PROVINCIA DI FERRARA

ALLEGATO ____ PIAO 2025-2027

Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2025-2027 sezione 3.3 del Piano Integrato di attività e organizzazione

Il presente piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Dirigenti e in coerenza con la capacità assunzionale e gli stanziamenti di bilancio che sono stati inclusi nel bilancio annuale e pluriennale approvato con deliberazione di Consiglio Comunale nr. 7 del 18/02/2025.

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.

Normative di riferimento:

- art.6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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 (...).»;

- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);
- articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e

alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;

- Il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;
- il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

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;

devono esservi indicate 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").

È importante rilevare che, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 integrato dai chiarimenti delle predette linee di indirizzo, in caso di omessa approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale e degli adempimenti previsti dagli art. 6 e 6-ter le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale.

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.

Come previsto dal DL 80/2021, il piano triennale dei fabbisogni di personale, con l'indicazione della dotazione organica e della spesa massima potenziale, viene approvato quale sottosezione del PIAO, la cui scadenza è stata prorogata, per i soli enti locali, al 30 MARZO 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027.

Calcolo spazi assunzionali (art.33 DL 34/2019)

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni; Il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Vista in questo senso la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.226 del 11-9-2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Considerato che il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del

personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione ;

Rilevato che la Circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno chiarisce che:

- Le Entrate correnti da considerare siano quelle relative al Titolo I,II e III (al netto dell'FCDE) come riportate negli aggregati BDAP con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI (sempre al netto del FCDE di parte corrente) per i comuni che abbiano optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del servizio di gestione dei rifiuti urbani;

- Le Spese di personale da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente) nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da agenzie interinali); U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente); U1.03.02.12.003 (cococo e cocopro); U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile);

Vista la Legge 79/2022 di conversione del DL 36/2022 che all'art. 3 c. 4-ter. stabilisce che," A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58;

Verifica del rispetto del tetto della spesa del personale

Rilevato che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027 vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2021,2022,2023 mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2023 e per il FCDE il bilancio di previsione 2023/2025 dato assestato;

Preso atto che prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde per il comune di CODIGORO al valore indicato per i comuni 10.000 e 59.999 abitanti nella percentuale del 27,00%;

Rilevato che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 17,98%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1, come da conteggi di seguito riportati:

Spesa personale 2023 (2.603.913,88)

= **17,99%**

Entrate correnti medie (2021/2023) comprensive di TARI

corrispettivo come comunicato dall'Ente gestore (15.994.105,68)

Al netto di FCDE (1.511.517,92) € 14.482.587,76

Appurato che il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;

Individuato l'incremento massimo di spesa ottenuto moltiplicando il valore soglia del 27,00% (tabella 1 DM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come sopra determinate al netto del FCDE da cui si desume:

$[(15.994.105,68 - 1.511.517,92) \times 27\%] = 3.910.298,70$ spesa massima non superabile

spesa massima € 3.910.298,70 - Spesa personale anno 2025

€ 2.843.822,80 = incremento spesa massima tab. 1 € 1.066.475,90

Il Decreto ministeriale e la Circolare applicativa chiariscono che i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia;

Rispetto a tali percentuali massime di incremento occorre evidenziare che

- i valori sono incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti
- 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 (art.7, comma 1)

il margine complessivo di incremento sia determinato per gli anni 2025/27 (Tab. 1) come da tabella che segue:

ANNUALITA'	2025	2026	2027
Valore massimo (soglia) 27% tabella 1 (1)	3.910.298,70	3.910.298,70	3.910.298,70
Spesa personale	2.843.822,80	2.843.822,80	2.835.998,15
margine complessivo di incremento (tabella 1)	1.066.475,90	1.066.475,90	1.074.300,55

(1) il valore soglia è dinamico e viene rideterminato di anno in anno in base ai dati aggiornati con l'ultimo rendiconto approvato

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora 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;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a **€ 2.334.219,01** e che la spesa di personale di cui al c. 557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2025-2027 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM *"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'art. 1,*

commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;

RISPETTO LIMITE SPESA TRIENNIO 2011-2013 (come da art. 1 c. 557 quater L.296/2006)

	Media 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 101		2.985.799,15	2.985.799,15	2.835.998,15
Spese macroaggregato 102		196.392,60	196.392,60	186.501,15
Irap macroaggregato 103		23.300,00	23.300,00	23.300,00
Altre spese: rimborso personale comandato		1.800,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	3.030.422,30	3.207.291,75	3.205.491,75	3.045.799,30
(-) Componenti escluse (B)	696.203,29	910.009,02	910.009,02	750.316,57
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	2.334.219,01	2.297.282,73	2.295.482,73	2.295.482,73
RISPETTO LIMITE		SI	SI	SI

Ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Il costo della dotazione organica così come delineata nel presente atto, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, e si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, con le deroghe previste dall'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020;

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La programmazione triennale del fabbisogno del personale deve altresì comprendere i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato.

L'art. 9, comma 28, de D. L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010, disciplina i limiti di spesa in materia di assunzioni a tempo determinato, all'utilizzo di personale con accordi/convenzioni, alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, alla somministrazione di lavoro nonché al lavoro accessorio di cui all'art. 70, comma 1, del D. Lgs. n. 276/2003.

Tali limitazioni, tuttavia, non si applicano agli Enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, fermo restando comunque che la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta, per le stesse finalità, nell'anno 2009.

Nell'anno 2009 la spesa per le forme flessibili di lavoro (inclusi oneri a carico dell'Ente) come risulta dal bilancio consuntivo dell'Ente è stata pari ad € 109.968,50

La Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie, con delibere:

- n. 1/2017, ha enunciato il principio secondo cui *“l’ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale, non essendo possibile addivenire alla determinazione del limite di spesa di cui all’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i.”*, dando così attuazione al principio di “adattamento” statuito per gli enti di minori dimensioni dalle Sezioni Riunite in sede di controllo (delibera n. 11/2012/QMIG), il quale ribadendo il generale intento di contenere nel tempo la spesa di personale, impone di tenere in debito conto anche della ridotta struttura organizzativa di taluni enti minori e della necessità di modulare il vincolo assunzionale flessibile al fine di salvaguardare l’erogazione e la funzionalità di servizi essenziali;
- n. 15/2018 riconosce espressamente la possibilità di superamento del tetto di cui all’art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 per gli enti locali di minori dimensioni che abbiano fatto ricorso alle forme flessibili d’impiego per importi modesti, al fine di far fronte ad un servizio essenziale per l’Ente, estendendo il criterio della spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale anche all’ente di piccole dimensioni che, avendo ottemperato ai richiamati obblighi di riduzione della spesa di personale (art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006) non sia comunque in grado, per l’esiguità della somma erogata per personale a tempo determinato nel 2009, di provvedere ad assunzioni flessibili volte a soddisfare esigenze temporanee ed eccezionali.

la spesa di personale per forme di lavoro flessibile per l’anno 2025 viene prevista in complessivi € 106.215,87.

Il limite di spesa per le forme flessibili di impiego per l’anno 2025 è dunque compatibile con il rispetto dell’art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010 .

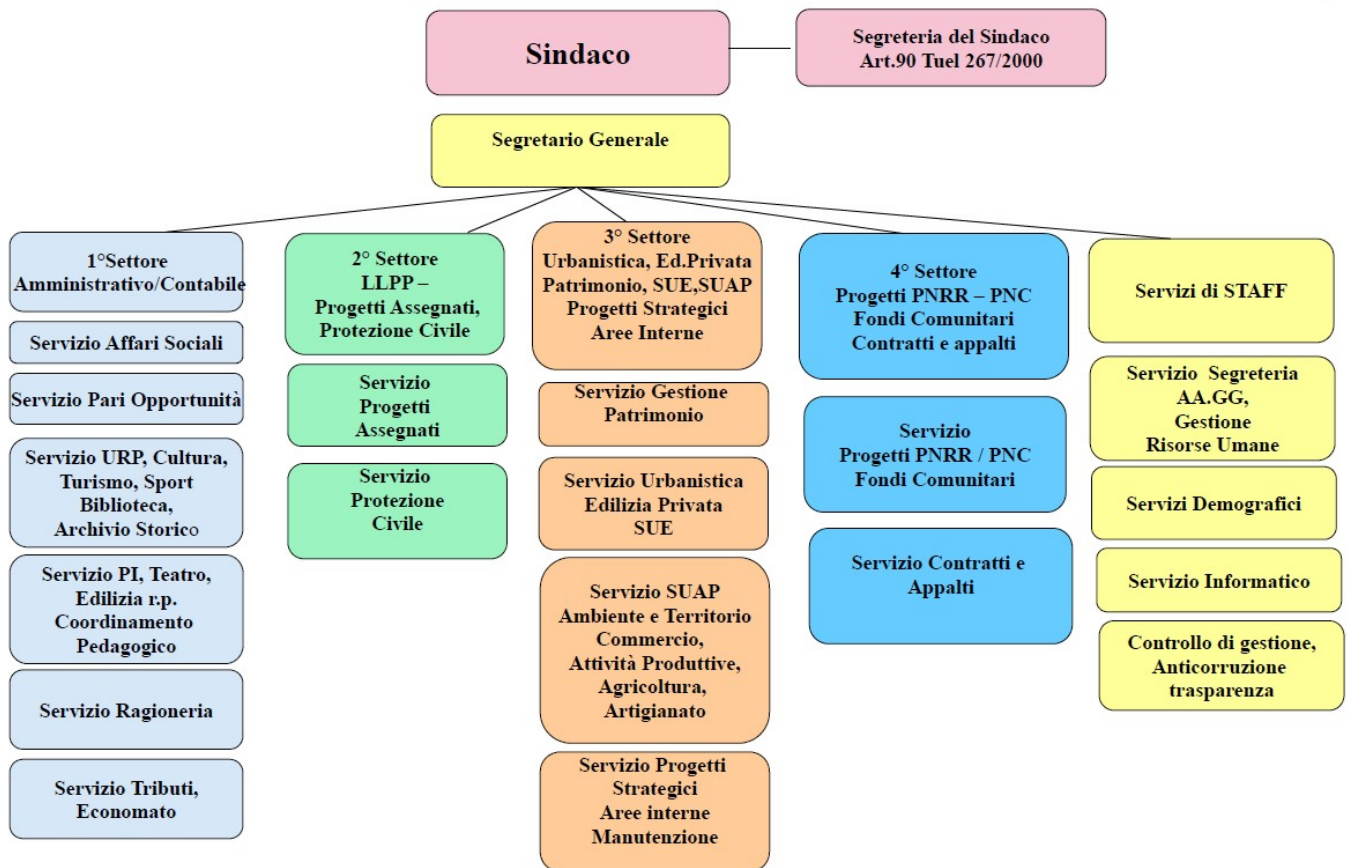
Evoluzione della Macrostruttura

Con la deliberazione di Giunta comunale nr.93 del 25/07/2023 l’Amministrazione comunale ha avviato un processo di riorganizzazione generale dell’Ente, correlato all’assegnazione di unità di personale dipendente, al fine di addivenire ad un perseguimento costante degli obiettivi di efficacia, efficienza, economicità e flessibilità, tenendo conto degli obiettivi strategici propri di questa Amministrazione, come codificati in sede di approvazione delle Linee Programmatiche;

La nuova macrostruttura dell’Ente, viene di seguito descritta:

- Servizi in Staff al Segretario Generale – Serv. Segreteria, Risorse Umane, Serv Demografici, Serv. Informatico, Controllo di Gestione, anticorruzione e trasparenza;
- 1° Settore “Amministrativo-contabile” – integrazione del servizio Pari Opportunità;
- 2° Settore “LLPP – Progetti assegnati” – assegnazione dei servizi Lavori Pubblici, Progetti Assegnati e Servizio di Protezione Civile;
- 3° Settore “Urbanistica, Ed .Privata, Patrimonio, Sue, Suap, Progetti strategici, Aree interne” – Integrazione del settore con i servizi Gestione del Patrimonio, Progetti Strategici, Manutenzioni, Aree Interne;
- 4° Settore PNRR – attribuzione servizi di: Progettazione PNRR – PNC; Fondi Comunitari, Contratti e Appalti

Organigramma – COMUNE DI CODIGORO



Indirizzi in materia di programmazione del Personale

In linea con il documento Unico di Programmazione (DUP), relativo al periodo 2025/2027 , approvato con D.C.C. nr. 3 del 18/02/2025 vengono formulati i seguenti indirizzi dell'Amministrazione:

- attuazione di una politica di gestione del personale funzionale alla salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazioni dei servizi alla cittadinanza;
- rafforzamento della struttura comunale con il reclutamento di personale in possesso di competenze professionali, sulla base della rilevazione dei fabbisogni e delle richieste dei responsabili, nei margini concessi dai vincoli assunzionali e di spesa; da attuare tramite le seguenti azioni:
- sostituzione del personale cessato per compensare il consistente calo di risorse umane a seguito delle numerose cessazioni intervenute negli ultimi anni per fronteggiare l'evoluzione normativa, sempre più complessa, e per sostenere il processo di innovazione semplificazione delle regole e delle procedure,

attraverso processi di dematerializzazione e digitalizzazione , ovvero garantire i servizi indispensabili alla comunità ed il raggiungimento degli obiettivi programmatici di mandato;

- nel reclutamento del personale, continuare ad utilizzare modalità che consentano di abbassare l'età media del personale in servizio e al contempo di riqualificare il personale in servizio attraverso processi di mobilità interna e di progressione nei limiti consentiti dalle norme vigenti;
- Qualora necessario, continuare con il reclutamento speciale di personale, in ottemperanza a quanto previsto dal DL 80/2021, DL 152/2021 e Circolare attuativa del RGS n.4 del 2022 in attuazione del PNRR;

Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile, a norma dell'art.36 del Dlgs n.165/2001, come modificato dall'art.9 del Dlgs 75/2017, questi possono avvenire "Soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale". Verranno pertanto autorizzate nel corso del triennio nuove assunzioni a tempo determinato su richiesta dei dirigenti interessati, che siano realmente indispensabili ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente per garantire la continuità dei servizi alla comunità e al cittadino, istituzionali e di "governance" o previste dal TUEL o da Leggi speciali, nei limiti della capacità di bilancio, compatibilmente con il contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, e con il contenimento della spesa per assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009.

Con riferimento alle progressioni tra le Aree di inquadramento, ovvero quelle procedure riservate al personale già dipendente che consentono il reinquadramento in una Area superiore, si precisa che, l'art.52, comma 1 bis Dlgs 30 marzo 2001,n.165 stabilisce che le progressioni tra le Aree avvengono tramite procedure comparative che tengano conto degli esiti dei sistemi di valutazione dei dipendenti, dei titoli di studio posseduti, delle esperienze maturate e della competenze professionali acquisite, "fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno".

In CCNL Funzioni Locali 16/11/22, in applicazione alla suddetta norma, introduce agli art. 15 e 13, comma 6, due procedure (la prima cosiddetta ordinaria, la seconda transitoriamente applicabile solo fino al 31 dicembre 2025) per consentire la progressione tra Aree di inquadramento ai dipendenti degli Enti Locali. Il Comune di Codigoro si è avvalso nell'annualità 2024 di tali procedure quali strumenti di valorizzazione delle professionalità maturate tra le proprie risorse umane, avendo a tal fine stanziato nel bilancio di previsione 2024/2026 un importo pari allo 0.55% del monte salari 2018 (misura massima).

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027

Verifica del rispetto dell'assenza di eccedenze di personale.

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), introduce dall'1.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Dalla verifica della consistenza del personale attualmente presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è stato rilevato che non emergono situazioni di personale in esubero che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità ai sensi della normativa richiamata.

Fabbisogni dell'Ente

Il piano, seguito della verifica del mantenimento del fabbisogno, nel nuovo triennio 2025-2027, tiene conto dei sopravvenuti sviluppi, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse e degli obiettivi contenuti nei documenti di programmazione.

Accertato, quindi che nel triennio 2025-2027 si verificheranno le seguenti cessazioni:

2024 – cessazioni non previste nel piano 2024:

16/04/2024 – nr. 1 ex cat. D “Funzionario Tecnico” (vincita concorso);

01/07/2024 – nr.1 ex cat C “Istruttore amministrativo” (dimissioni volontarie per vincita concorso - Posto già ricoperto con assunzione da graduatoria concorsuale vigente nell'anno 2024)

02/09/2024 – nr. 1 ex cat. C “Istruttore” (vincitore concorso altro ente – posto ricoperto nell'anno 2024 con utilizzo di graduatoria concorsuale vigente);

16/10/2024 – nr. 1 ex cat. C “Istruttore amm.vo” (dimissioni volontarie per vincita concorso)

PNRR – 19/04/2024 – ex Cat. C Istruttore Tecnico – (dimissioni volontarie)

PNRR – 30/12/2024 ex Cat. C Istruttore Tecnico – (dimissioni volontarie)

Art.90 – 28/02/2024 – ex cat.C – Istruttore Amministrativo – (cessazione per dimissioni anticipate per vincita concorso)

Anno 2025

~~01/05/2025 – nr. 1 ex cat C “Istruttore “ (quiescenza);~~

~~01/05/2025 – nr 1 ex cat. C “istruttore” (quiescenza)~~

01/03/2025 – nr.1 ex cat. C “Istruttore” (quiescenza);

Anno 2026

30/09/2026 – nr. 1 ex cat. C “Istruttore” (quiescenza);

30/12/2026 – nr. 1 ex cat C “Istruttore “ (quiescenza);

30/12/2026 – nr 1 ex cat. C “istruttore” (quiescenza)

anno 2027

01/08/2027 – nr. 1 ex cat D – ed incarico 110 c .1 Dirigente – (limiti di età)

01/10/2027 – nr. 1 ex cat C – Istruttore amministrativo (limiti di età)

Fra le cessazioni, è da annoverare anche il passaggio, per mobilità/trasferimento, a far data dal 01/01/2025, del funzionario Informatico all'Unione dei Comuni delle Terre del Delta, costituitasi in data 29/11/2022 (D.G. nr. 161 del 21/12/2023);

Considerata la necessità di provvedere per il triennio 2025-2027, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, alle seguenti coperture di posti a tempo indeterminato e pieno, dando atto che, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili o modifiche normative, il presente piano dovrà essere modificato:

ASSUNZIONI ANNO 2025:

nr.posti	Area di inquadramento	Modalità di accesso	note	
1	Funzionario Tecnico	Espletamento di procedura concorsuale pubblica	Figura già prevista nel PIAO 2024/2026	
2	Istruttore Amministrativo Contabile	Proroga contratto a tempo determinato (chiamata da graduatoria vigente)	Figure assunte a t.d. nel corso dell'anno 2024, e prorogate per un periodo complessivo fra le due, non superiore a 12 mesi – sostituzione personale dimissionario	
2	Istruttore amministrativo Contabile a tempo determinato	Assunzione da graduatoria vigente	Sostituzione posti lasciati liberi a seguito di pensionamento/dimissioni volontarie	
2	Istruttore amministrativo contabile	Nuova procedura concorsuale pubblica /mobilità, scorrimento graduatorie	Sostituzione posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamento	
1	Funzionario Tecnico	Assunzione da graduatoria vigente	Nuova figura per sopperire carenze servizio Tecnico	

ASSUNZIONI ANNO 2026:

1	Istruttore Amministrativo/contabile	Procedura concorsuale / mobilità / ricorso a graduatorie vigenti	Sostituzione personale per pensionamento	
1	Funzionario Amministrativo	Assunzione tramite progetto Coesione Italia 21-27, finanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Progetto PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 – tempo determinato	Assegnati come Distr. Sud-est, da ripartire fra Comune Capofila e Enti del distretto.
2	Funzionari Psicologi	Assunzione tramite progetto Coesione Italia 21-27, finanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Progetto PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 – tempo determinato	

ASSUNZIONI ANNO 2027:				
1	Dirigente Amministrativo/Contabile	Incarico art.110 c1 – Procedura concorsuale / procedura di mobilità / utilizzo graduatorie vigenti	Sostituzione personale per pensionamento	
1	Istruttore amministrativo/contabile	Procedura concorsuale / mobilità / ricorso a graduatorie vigenti	Sostituzione personale per pensionamento	
1	Operatore Esperto	Procedura concorsuale / mobilità / ricorso a graduatorie vigenti	Sostituzione personale per pensionamento	

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 3) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 4) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto e la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113), il rispetto di tale vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento, l'effettuazione delle assunzioni;
- 7) si trovino in assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Preso atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- 1) il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 viene approvato, unitamente alla dotazione organica, con spesa massima potenziale, quale sottosezione del PIAO 25/27;
- 2) il Piano della Performance è contenuto in questo stesso Piano, nell'apposita sottosezione;

- 3) sono state acquisite agli atti le certificazioni dirigenziali attestanti la verificata di assenza di eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 4) il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 è contenuto in questo stesso Piano, nell'apposita sotto-sezione;
- 5) l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta rispettato, sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2022 e sul bilancio di previsione 2024/2026;
- 6) l'Ente:

✓ ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2025/2027 entro il termine del 28/02/2025 e sarà effettuata la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i termini normativamente definiti e risulta regolarmente acquisito dal Sistema come da documentazione in atti;

✓ ha approvato il rendiconto 2023 e sono stati rispettati i termini normativamente definiti per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche e regolarmente acquisiti, come da documentazione in atti;

- 7) in base ai parametri definienti lo stato di deficitarietà strutturale l'Ente non risulta ente deficitario;

Ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

La nuova dotazione organica, con spesa potenziale massima è stata impostata seguendo le indicazioni delle linee di indirizzo, ai sensi del DM 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e per la P.A., ricavata dalla somma della spesa dei posti coperti alla quale va sommata la spesa per eventuale rientro di personale comandato verso altre amministrazioni, il costo dei comandi presso l'Ente, il costo del piano del fabbisogno, il costo del lavoro flessibile e la capacità assunzionale prevista per legge (e non utilizzata per attuazione piano), il tutto raffrontato con il limite di spesa ai sensi dell'art.1 comma 557 della L.296/2006 come integrato dall'art.3, comma 5-bis del DL 90/2014, conv. In L. n.114/2014, che impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013).

Si riporta la dotazione organica dell'Ente a seguito delle assunzioni previste dal presente piano dei fabbisogni di personale

DOTAZIONE ORGANICA PREVISTA						
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	N.POSTI ATTUALI	PREV. CESS	PREV. ASS	TOTA DOTAZIONE ORGANICA PREVISTA
Dirigenti	Dirigente Amm.vo/contabile	dirigente	1	1	1	1
	Dirigente tecnico	dirigente	2			2
Area Funzionari	Funzionario Amm.vo/Contabile	funzionario	8	0	0	8
	Funzionario Tecnico	funzionario	1	0	1	2
	Funzionario Informatico	funzionario	0	0		0
	Funzionario di PL	funzionario	0	0		0
Area Istruttori	Istruttore amm.vo/contabile	istruttore	21	5	6	22
	Istruttore tecnico	istruttore	8	0	0	7

	Istruttore di vigilanza	istruttore	0	0	0	0
Area Operatori Esperti	Operatore esperto amm.vo/contabile	Op.esperti	5	1	1	5
	Operatore esperto /tecnico	Op.esperti	8	0	0	8
	Operatore esperto /autista scuolabus	Op.esperti	1	0	0	1
TOTALI			55	7	9	57