

Sottosezione PIAO 2025/2027

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

In questa sotto sezione pertanto vengono presentate le linee guida relative alla programmazione del fabbisogno di personale per il periodo 2025-2027 premettendo che:

- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, dispone che “gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale”;
- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del personale;
- l'art. 6, comma 3, del D. Lgs 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 75/2017, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), prevede che ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n.135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6, comma 4, del predetto decreto legislativo, stabilisce che il documento di programmazione debba essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e risulti coerente con gli strumenti di programmazione economica-finanziaria;
- l'art. 6-ter, comma 1 del medesimo decreto prevede che, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- il decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- l'art. 33, al comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con la L. 58/2019 ha introdotto un nuovo modello di gestione delle assunzioni, non ponendo più il limite di spesa economico a carattere rigido, come era disposto dall'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006, ma facendo riferimento al criterio della sostenibilità finanziaria, ovvero la capacità assunzionale degli Enti è definita sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziato per fascia demografica, sulla base di un parametro finanziario di flusso, a carattere variabile, quale la media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati dall'Ente, calcolate al netto del “Fondo crediti di dubbia esigibilità”;
- l'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27.04.2020 ha, poi definito le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio.
- in particolare 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 espresso in percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale nuovo sistema ha prodotto come effetto, per i soli comuni cui si applica la novellata normativa in materia di assunzioni, che le mobilità incidono sui parametri del calcolo e, pertanto, non sono ritenute neutre ai fini della spesa.

In base al D.M. 17.03.2020, il valore soglia per i Comuni da 1000 a 1.999 abitanti è pari al 28,60%, e i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del decreto, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia. Il Comune di Chianocco si colloca nella fascia demografica da 1000 a 1.999 abitanti ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020 il valore soglia è pari al 28,60%.

Con l'approvazione dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2024 (rif.to Deliberazione CC n. 14 del 30.04.2025), la percentuale del rapporto spesa di personale/entrate correnti risulta attestata al 23,67 % e, dunque, il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" sopra riportato (28,60%) come dimostrato nella tabella seguente:

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020	
Rendiconto 2024	
INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 91 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE	
INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. nota di dettaglio)	286.143,14 €
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	1.180.483,93 €
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	1.417.953,02 €
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	1.161.447,80 €
MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO	1.253.294,92 €
INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (v. nota di dettaglio)	44.337,02 €
MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE	1.208.957,90 €
RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	23,67%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	28,60%
LIMITE SPESA PER RISPETTO VALORE SOGLIA TABELLA 1 DM	345.761,96 €
COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM	SI
Somma utilizzabile nell'anno per assunzioni	59.618,82 €

Il Comune di Chianocco avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti pari a 23,67% e dunque inferiore al valore soglia stabilito (28,60%), si configura come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può 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 al valore soglia citato;

Alla luce della normativa vigente l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2025.

La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO A REGIME
2025	Trasformazione del rapporto di lavoro da part-time 90 % a full time 100% di un dipendente dell'Area Operatori con profilo professionale Operatore Esperto Amministrativo/Tecnico presso l'Area Tecnica/Manutentiva.	<p>La trasformazione a tempo pieno di un rapporto di lavoro a tempo parziale l'art. 3 comma 101 della legge 244/2007 equipara a nuova assunzione l'incremento di spesa che l'ente locale sostiene e la capienza nel contingente di assunzioni annuali effettuabili è pari alla differenza fra la spesa sostenuta per il rapporto di lavoro a tempo parziale e quella discendente dalla Trasformazione del rapporto a tempo pieno.</p> <p>In riferimento agli spazi assunzionali dell'Ente occorre considerare la differenza fra l'originario rapporto di lavoro a tempo parziale e il contratto a tempo pieno. Nello specifico il rapporto è costituito con un contratto pari a 32 ore e 24 minuti settimanali pertanto gli spazi verranno quale differenza tra le 32 ore e 24</p>	€ 2.585,00 differenza annuale lorda dipendente compresa tredicesima mensilità, oltre oneri a carico dell'Ente

		minuti iniziali e le 36 ore del tempo pieno.	
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento riservandosi valutazioni diverse in relazione a nuove e differenti esigenze.		
2027	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento riservandosi valutazioni diverse in relazione a nuove e differenti esigenze.		

La Programmazione del fabbisogno a tempo determinato:

ANNO	FABBISOGNO
Triennio 2025-2026-2027	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo determinato per il triennio di riferimento riservandosi valutazioni diverse in relazione a nuove e differenti esigenze.

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Chianocco è la seguente:

	Profilo Professionale	Posti previsti	Personale in servizio		Posti vacanti
		fabbisogno	totale	di cui part-time	
Area Economico-Finanziaria	Funzionario Contabile di EQ	/	1	/	/
	Istruttore Amministrativo/Contabile	/	/*	/	/
	Totali	/	1	/	/
Area Amministrativa	Profilo Professionale	Posti previsti	Personale in servizio		Posti vacanti
		fabbisogno	totale	di cui part-time	
				/	/
	Funzionario Amministrativo di EQ	/	1	/	/
	Istruttore Amministrativo	/	1	/	/
	Totali	/	2	/	/
	Profilo Professionale	Posti previsti	Personale in servizio		Posti

Area Tecnica Manutentiva		fabbisogno	totale	di cui part-time	vacanti
	Funzionario Tecnico di EQ	/	1	/	/
	Operatore Esperto Amministrativo tecnico	Trasformazione rapporto di lavoro part-time 90 % a full-time 100%	1**	/	/
	Operatore Esperto servizi manutentivi	/	2	1	/
	Totali	/	4	1	/

** Il Comune utilizza personale di altra Amministrazione in convenzione per il 50% del proprio lavoro d'obbligo.*

*** A seguito della trasformazione del rapporto di lavoro, la posizione di Operatore Esperto Amministrativo Tecnico risulterà coperta da personale a tempo pieno.*

La spesa di personale totale per l'anno 2025 derivante dalla programmazione rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.