

SEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Premessa

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2024-2026 sulla base dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022, e tenuto conto dei contenuti del DUP 2024-2026.

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024					
Tempo indeterminato			Tempo determinato		
Area inquadramento	Posti coperti		Area inquadramento	Posti coperti	
	T. Pieno	P.time		T. Pieno	P.time
Funzionario ed E.Q	10				
Istruttori	33	1			
Operatori Esperti	9	2	Operatori Esperti		1
Operatori	1				
TOTALE	53	3	TOTALE	1	1

Del personale nella tabella su indicata si specifica:

delle 56 unità a Tempo indeterminato:

n. 1 Area Istruttori a tempo parziale > 50%;

n. 2 Area Operatori Esperti a tempo parziale < 50%;

Contratti di lavoro flessibile:

n. 1 contratto di somministrazione lavoro ex art. 31, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 (cuoco a tempo parziale > 50%);

Delle 56 unità di personale in servizio al 31/12/2024 a tempo indeterminato il 30,36% sono uomini e il 69,64% donne; nel quadro si riporta il raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Lavoratori	Funzionari incarico E.Q	Area Funzionari	Area Istrut	Area Op. Esperti	Area Operatori	Totale	%
Uomini	2	2	7	6	0	17	30,36
Donne	2	4	27	5	1	39	69,64
Totale	4	6	34	11	1	56	100

A partire dal 1° Aprile 2023 l'ordinamento professionale del personale del Comparto Funzioni Locali è disciplinato principalmente dal Titolo III del CCNL 16/11/2022, il quale articola il sistema di classificazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- 🕒 Area degli Operatori (ex cat.A)
- 🕒 Area degli Operatori Esperti (ex Cat.B)
- 🕒 Area degli Istruttori (ex Cat.C)
- 🕒 Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat.D)

Il Comune di Occhiobello ha preso atto dell'entrata in vigore del nuovo sistema professionale con Deliberazione di Giunta n. 159 del 29/03/2023, con cui sono stati approvati i nuovi profili professionali. L'assetto organizzativo al 31/12/2024, illustra la seguente articolazione del personale nelle diverse unità organizzative:

Area 1 - Affari Generali	Segretario comunale Responsabile dell'Area 1	N. personale
Servizio Segreteria Generale	Area Istruttore amministrativo	1
Ufficio protocollo	Area Istruttori amministrativo	1
Servizio Personale	Area Istruttore amministrativo	2
Servizio commercio *	Area Istruttore amministrativo Area Funzionari amministrativo	0,50 0,50
Servizio notificazioni	Area Istruttori amministrativo Area Op. Es. - Collaboratore amministrativo	1 1
Staff del Sindaco	Area Istruttore amministrativo	1
Area 2 - Ragioneria, Contabilità, Controllo di Gestione e Tributi	Funzionario Economico finanziario ed E.Q	1
Ufficio ragioneria	Area Istruttori - economico/finanziario	3
Ufficio riscossione entrate	Area Istruttori amministrativo Area Funzionari - economico/finanziario	1 1
Area 3 – Servizi alla Persona e Comunicazione	Funzionario giuridico/amministrativo E.Q	1
Servizi sociali	Area Istruttori amministrativo Area Funzionari – Assistenti sociali	2 2
Servizi Scuola Materna, Asilo Nido Comunale e Sport	Area Istruttori amministrativo	1
Servizi di Comunicazione e Cultura	Area Istruttori amministrativo	2
Ufficio Relazioni con il pubblico	Area Op. Es. - Collaboratore amministrativo	2
Ufficio pubblica istruzione	Area Istruttori amministrativo	1
Ufficio formazione ed informatica	Area Istruttori amministrativo	1
Biblioteca	Area Op. Es. - Collaboratore amministrativo	1
Servizi demografici	Area Istruttori amministrativo	5

Area 4 – Gestione del Territorio	Funzionario Tecnico E.Q	1
Servizi cimiteriali	Area Istruttori amministrativo	1
Servizio gestione beni patrimoniali e alloggi ERP	Area Funzionari tecnico Area Istruttore tecnico	1 2
Squadra manutenzioni esterne	Area Operatori Esperti - Collaboratore tecnico	5
Ufficio ambiente	Area Funzionari tecnico	0
Ufficio opere pubbliche e provveditorato	Area Istruttori amministrativo	2
Area 5 - Urbanistica Edilizia Privata	Funzionario Tecnico E.Q	** Dipendente altro Ente in Convenzione
Sportello Unico per l'Edilizia – (SUAP)	Area Istruttori tecnico	1
Area 6 – Polizia locale	Funzionario Specialista di Polizia Locale ed E.Q	1
Servizio vigilanza	Area Funzionari Specialista di P.L. Area Istruttori – Agente di P.L.	1 6
Polizia amministrativa *	Area Funzionari giuridico/amministrativo Area Istruttori amministrativo	0,5 0,5
		57

* L'attività lavorativa dell'ufficio commercio e della polizia amministrativa è svolta dallo stesso personale con impiego di tempo lavoro al 50% presso i due uffici.

** Fra i Comuni di Occhiobello e Stienta è attiva la Convenzione per la gestione associata delle funzioni amministrative e servizi locali, la quale prevede che le unità operative individuate per il servizio in forma associata e assegnatarie dell'incarico di Elevata Qualifica prestino servizio indicativamente per 27 ore settimanali presso e/o in favore del Comune di Occhiobello e per le restanti 9 ore presso e/o in favore del Comune di Stienta.

Profilo/categoria	Unità	Età media
Funzionari incaricati di E.Q	4	57
Area Operatore	1	52
Area Operatore Esperti	11	59
Area Istruttori	34	48
Area Funzionari	6	51
Totale unità	56	
Media anni generale		54

1.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale". Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance

organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un **Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

In sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica si inserisce una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la **“dotazione” di spesa potenziale massima** dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che nel caso dell'Amministrazione Comunale si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene le facoltà assunzionali in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all'organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In dettaglio, questo ultimo vincolo consiste nella possibilità di assumere personale a tempo indeterminato fino ad un importo di spesa complessiva espresso in valore percentuale (valore soglia) rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, ai sensi del D. M. 17/03/2020 pubblicato in G.U. n. 108 del 27/04/2020. Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

La legge n. 207/2024, cd di bilancio 2025, contiene importanti novità sulle assunzioni di personale a partire dal 1 gennaio 2025. Per effetto delle previsioni dettate dai decreti attuativi dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019, vengono modificate le regole per la determinazione delle capacità assunzionali negli enti cd virtuosi ed in quelli cd non virtuosi; occorre dare necessariamente corso alla indizione della mobilità volontaria prima dell'avvio delle procedure assunzionali e la mobilità ha cessato di essere neutra.

Sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 e dei decreti attuativi, i comuni, le province, le città metropolitane e le regioni cd virtuose possono aumentare la propria spesa del personale a condizione che si rimanga all'interno del rapporto con le entrate correnti, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità, previsto da tale decreto. Vengono di conseguenza superate le limitazioni ulteriori che le amministrazioni hanno applicato fino all'anno 2024, cioè una quota prefissata della spesa del personale dell'anno 2018 ovvero i risparmi derivanti dalle cessazioni di personale del quinquennio precedente l'entrata in vigore delle nuove regole, ovviamente a condizione che non fossero già stati utilizzati.

Sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 7, comma 1, del Decreto 17 marzo 2020 per i comuni, tali aumenti vanno in deroga al tetto di spesa del personale media del triennio 2011/2013 per gli enti che erano assoggettati ai vincoli del patto di stabilità e del 2008 per gli enti che non erano assoggettati a tali vincoli.

Negli enti cd non virtuosi, cioè quelli in cui il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità supera la soglia fissata dai decreti attuativi dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 (per i comuni occorre che il superamento sia di oltre il 4%), a partire dall'anno 2025 le capacità assunzionali sono tagliate al 30% dei risparmi derivanti da cessazioni di personale.

Nei comuni cd intermedi, cioè quelli in cui i parametri di virtuosità sono superati entro il tetto del 4%, continua ad essere necessario che non si registrino peggioramenti del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità rispetto all'anno precedente.

In base ai commi 126 e 127 della legge n. 207/2024, in tutte le amministrazioni i costi ed i risparmi determinati, rispettivamente, dalla mobilità volontaria in entrata ed in uscita, devono essere inseriti nella determinazione delle capacità assunzionali; di conseguenza, quelle in entrata riducono le capacità assunzionali degli enti, mentre quelle in uscita le ampliano; inoltre, le mobilità in uscita possono essere rimpiazzate con assunzioni di personale dall'esterno.

Capacità assunzionale del Comune di Occhiobello calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

In base ai criteri normativi su indicati, dal 01/01/2025 cessa di avere efficacia la tabella 2 riportata nell'art. 5 del DM. 17 marzo 2020 che calmierava la crescita della spesa di personale per gli enti virtuosi facendo riferimento alla spesa registrata nell'anno 2018. Dal corrente anno quindi i Comuni, nella programmazione delle assunzioni potranno potenzialmente espandere la propria spesa di personale fino al raggiungimento del valore soglia determinato dall'applicazione della Tabella 1, ex art. 4. Il valore soglia individuato per la classe in cui si colloca il Comune di Occhiobello (TABELLA 1) è 27,00%, mentre il valore soglia (TABELLA 3) è 31%.

La percentuale rilevata per il 2024 è pari a 21,51% (rapporto tra spesa di personale - ultimo rendiconto approvato anno 2024 - e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2022-2023-2024)).

CALCOLO LIMITE SOGLIA PREVISIONALE 2025					
DATI GENERALI ENTE	Abitanti	Fascia	Tabella 1	Tabella 3	
	11.000,00	F	27,00%	31,00%	
VALORI FINANZIARI	Spese di personale rendiconto 2024			2.044.163,18	
	Entrate rendiconto 2022			12.870.827,15	
	Entrate rendiconto 2023			9.254.431,52	
	Entrate rendiconto 2024			10.339.280,57	
	FCDE su bilancio previsione assestato 2024			1.317.000,00	
	Media Entrate – FCDE			9.504.513,08	
Rapporto spesa/entrate	21,51%				
Calcolo incremento per assunzioni a tempo indeterminato	Media Entrate – FCDE			+	9.504.513,08
	Percentuale soglia Tabella 1			x	27,00%
	Valore soglia			=	2.566.218,53
	Spese di personale rendiconto 2024			-	2.044.163,18
	Incremento teorico			=	522.055,35
Incremento effettivo Anno 2024	522.055,35				

Alla luce di quanto sopra, è stata radicalmente innovata la modalità di programmare i fabbisogni di personale giungendo ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio più le capacità assunzionali, entro i limiti di spesa dell'Ente.

La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Annualmente, in occasione dell'aggiornamento del Piano dei fabbisogni, ogni Responsabile di area è stato chiamato a valutare "la quantità e qualità" di personale necessario a perseguire gli obiettivi di performance, uscendo dalla logica della sostituzione ma puntando l'accento, in particolare, sulle competenze e attitudini nonché professionalità necessarie per rendere la macchina amministrativa più performante.

In buona sostanza, i fattori che orientano la **programmazione dei fabbisogni di personale 2025/2027** sono i seguenti:

- 1) soddisfare prioritariamente le richieste pervenute dai Responsabili di settore in modo che i vari uffici possano procedere al reclutamento del personale necessario al supporto delle attività di competenza;
- 2) porre particolare attenzione ai servizi di accoglienza e orientamento degli utenti a favore degli obiettivi di valore sociale che il Comune si pone come obiettivi di mandato;
- 3) valorizzare le professionalità interne attraverso idonei percorsi di formazione e/o processi di mobilità interni funzionali alla promozione del reinvestimento professionale, benessere organizzativo e interesse pubblico dell'Amministrazione al migliore investimento professionale del personale;
- 4) le modalità di copertura delle posizioni e le priorità di reclutamento saranno definite, di volta in volta e terranno conto dei vincoli derivanti dalle disposizioni di legge, della copertura finanziaria e dalle scelte di politica assunzionale stabilite dalla Giunta Comunale con il presente atto;
- 5) flessibilità nell'attuazione del presente Piano: si potranno apportare alla programmazione del personale le modifiche necessarie per far fronte a situazioni imprevedibili e per rispondere al meglio alle necessità di tutte le Aree comunali.

Sintesi fabbisogno del personale

In attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, in ciascuna struttura dell'organizzazione è stata effettuata una ricognizione del personale e non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Il presente piano del fabbisogno di personale è stato predisposto in coerenza con il DUP e con la presente programmazione si intende autorizzare la copertura di alcuni posti di personale nei limiti strettamente necessari a garantire la funzionalità dei servizi nel rispetto degli equilibri di bilancio.

Ciò premesso, rispetto alla precedente deliberazione di Giunta n. 68 del 31/03/2025, di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, si ritiene di modificare il piano assunzionale 2025 come di seguito esposto:

- per il Corpo di Polizia Municipale, a seguito di nuove valutazioni organizzative, si dà atto di non dare corso all'assunzione di n. 1 Specialista di Polizia Locale – Area dei Funzionari ed EQ, prevista nel precedente piano assunzionale 2025 di cui alla D.G.C. n. 68/2025 di approvazione del PIAO 2025/2027 e, conseguentemente, revocare la procedura di mobilità volontaria, ex art. 30, d.lgs. 30.3.2001, n.165.

Al fine di potenziare ed ottimizzare l'organizzazione del Comando per implementare altresì i servizi esterni di vigilanza sul territorio comunale, si intende procedere all'assunzione di n. 1 unità di personale di agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori, in quanto profilo funzionario alle esigenze del Comando di P.L.

L'assunzione avverrà mediante utilizzo di propria graduatoria concorsuale approvata con atto n. 86 del 07/02/2025.

Assunzioni 2025

Area	Profilo professionale	Modalità assunzione
Area degli Istruttori	n. 1 Agente di Polizia Locale	Utilizzo propria graduatoria

ANNO 2026: non si prevedono cessazioni e assunzioni;

ANNO 2027 : non si prevedono cessazioni e assunzioni;

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2025/2027

Area	Dipendenti in servizio al 31/12/2024		Cessazioni previste anno 2025		Assunzioni previste						TOTALE 2025		TOTALE Previsto 2025/2027	
					2025		2026		2027		T. time	P. time	T. time	P. time
	T. Pieno	P.tim e	T. Pieno	P.tim e	T.Pieno	P.tim e	T.Pieno	P.tim e	T. Pieno	P.tim e				
Funzionari ed EQ	10		1		1						11		11	
Istruttori	33	1	1		4						37		37	
Operatori esperti	9	2									9	2	9	2
Operatori	1		1*											
TOTALE	53	3	2		5						57	2	57	2

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a **€ 2.457.860,58**, così definito:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006	
Anno 2011	2.509.254,16
Anno 2012	2.468.607,64
Anno 2013	2.395.719,94
MEDIA TRIENNIO	2.457.860,58

La spesa per il personale soggetta alle limitazioni di cui all'art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006 n. 296, si svilupperà in via previsionale nel 2025 come segue:

SPESA PERSONALE	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Spesa di personale per rispetto limiti	2.387.588,75	2.344.827,75	2.344.827,75

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per il 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 dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Totale spesa per lavoro flessibile anno 2009	€ 90.086,88
Spesa presunta per lavoro flessibile anno 2025	€ 25.000,00
Spesa presunta per lavoro flessibile anno 2026	€ 0,00

LAVORO FLESSIBILE ANNO 2025:

- Contratto a tempo parziale ai sensi dell'art. 52 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015 di una figura ascritta all'Area degli Op.Es. ;
- eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale.

ANNI 2025 – 2026

Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente.

L'ente si riserva di fare valutazioni successive.

Si da atto che:

- il Comune di Occhiobello non ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario e non risulta strutturalmente deficitario;
- in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, dalla ricognizione effettuata dai Responsabili di Area per ciascuna struttura dell'organizzazione, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, sia da un punto di vista funzionale che organizzativo, in quanto non risulta personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, sia da un punto di vista finanziario in quanto l'ente rispetta pienamente i vincoli finanziari in materia di spesa di personale;
- la spesa complessiva prevista in bilancio al macroaggregato 1.01 rispetta il vincolo di cui all'art. 1, commi

557 e ss. Della L. n. 296/2006;

- il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio pluriennale 2025-2027 annualità 2025;
- i dati generali relativi al 2026 e 2027 e gli aggiornamenti al 2025 sono stati aggiornati al Rendiconto 2024, mentre i dati di spesa complessiva andranno verificati a seguito della costituzione dei fondi decentrati 2025 e del rinnovo contrattuale 2022-2024 ad oggi non ancora firmato;
- è stato acquisito il parere favorevole reso dal Revisore dei Conti con verbale n. 13 del 06/08/2025, prot. 19902 del 07/08/2025.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione del personale

La migliore allocazione del personale è funzionale a perseguire le priorità strategiche, modificando nel tempo la distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.

In tale ottica l'Amministrazione, sia per far fronte alla carenza di personale dovuta ultimamente al susseguirsi di cessazioni dal servizio, sia per utilizzare al meglio le leve dell'organizzazione in una logica positiva di arricchimento dei ruoli e di sviluppo delle professionalità, sia per l'equilibrata assegnazione del personale tra i vari uffici in coerenza con le necessità organizzative, potrà disporre alcune mobilità interne di personale. Sulla base di un'attenta programmazione saranno verificate necessità ed esigenze dei diversi uffici e servizi, al fine di procedere ad ulteriori assegnazioni, anche al fine di formare figure polivalenti da poter adibire a diverse mansioni, al verificarsi di peculiari esigenze e/o picchi di lavoro.