



**COMUNE DI PORTO TOLLE**  
**Provincia di Rovigo**

**Piano integrato di attività e Organizzazione 2025 – 2027**

All. n. 3 - sottosezione 3.3 –  
Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP)

### **3.3.1. Premessa**

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale viene redatto nel rispetto delle disposizioni legislative di cui al D.Lgs. n. 165 del 30/3/2001, si riferisce ad una triennalità (coincidente con quella del Bilancio) ed è inserito nel Piano integrato di attività e organizzazione (in acronimo P.I.A.O.), per il coincidente triennio, ai sensi del decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 30/6/2022 n. 132 (pubblicato nella G.U. n. 209 dello 07/9/2022), rubricato “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, che ha dato attuazione a quanto disposto dall’articolo 6 del D.L. n. 80 dello 09/6/2021, convertito con la L. n. 113/2021, e s.m.i.

Esso si pone a valle di una attività di programmazione multilivello (D.U.P., eventuale nota integrativa al D.U.P., Bilancio di Previsione), finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini.

Nello specifico, la presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale del Comune di Porto Tolle per il triennio 2025–2027, tenendo conto delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto alle attività e agli obiettivi assegnati alla struttura nei documenti di programmazione.

La prima parte della sezione (Punto 3.3.3) fotografa la situazione della dotazione di personale al 31/12/2024, ripartita per aree di inquadramento e per Settore, nonché la dotazione, alla data odierna, sia in termini di posti ricoperti e di posti vacanti che di consistenza finanziaria ex art. 1, comma 557 e ss., L. n. 296/2006.

La seconda parte (Punto 3.3.4) individua quali capacità assunzionali ha oggi il Comune di Porto Tolle nell'ambito del quadro normativo di riferimento, tenendo conto dei limiti previsti e, sulla base delle strategie individuate, definisce la programmazione del personale per il triennio 2025–2027, in modo puntuale seppur oggetto di possibili modifiche, con particolare riferimento all’annualità 2025.

La presente sezione, quindi, che viene aggiornata con cadenza almeno annuale, è costituita dai seguenti elementi:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente** in cui i dati quantitativi sono accompagnati dalla descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **Programmazione strategica delle risorse umane** dovendo ritenersi che la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali consenta di perseguire l'obiettivo di ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche disponibili, così da garantire in modo efficace il raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico e di *performance*.

La programmazione e la definizione del fabbisogno del personale, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di miglioramento dei prodotti e servizi offerti alla collettività, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche prefissate.

A tal fine, il Comune di Porto Tolle valuta le proprie azioni considerando i seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del *trend* delle cessazioni, anche alla luce della quota di pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni dell'Ente, in funzione di scelte legate anche alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o alle internalizzazioni, al potenziamento o alla dismissione di servizi/attività/funzioni e, in generale, a ogni altro fattore interno o esterno che richieda una discontinuità nel profilo delle risorse sul piano quali/quantitativo;
- **Strategia di copertura del fabbisogno** relativa all'illustrazione delle strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie al soddisfacimento delle esigenze del Comune, da realizzarsi attraverso il ricorso a:
  - soluzioni interne all'amministrazione (mobilità interna tra settori/servizi/uffici);
  - meccanismi di progressione di carriera e/o stabilizzazioni;
  - mobilità esterna ex art. 30 del TUP;
  - concorsi pubblici ex DPR 487/1994;
  - utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici;
  - assegnazione temporanea di personale tra Pubbliche Amministrazioni (convenzioni ex art. 23 CCNL 2019/2021);
  - ricorso a forme flessibili di lavoro (tempo determinato, lavoro interinale, prestazioni in scavalco d'eccezione);
- **Formazione del personale** in quanto tra le priorità strategiche del Comune emerge l'obiettivo di riqualificazione e/o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali delle risorse umane.

### **3.3.2 Riferimenti normativi e atti programmatici del Comune di Porto Tolle**

Nella redazione della presente Sezione sono state tenute in considerazione le seguenti disposizioni normative e i seguenti atti programmatici del Comune:

- art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'Ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- art. 89 del D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000 che prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000 che prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- art. 2 del D.Lgs. n. 165 del 30/3/2001 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- art. 4 del D.Lgs. n. 165 del 30/3/2001 che stabilisce, a sua volta, che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- art. 6 commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 165 del 30/3/2001, come modificato dal D.Lgs n. 75 del 25/5/2017, che dispone che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, nel quale vanno indicate 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, nonché la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati;
- art. 19, comma 8, della Legge n. 448 del 28/12/2001 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del già menzionato principio di riduzione di spesa;

- art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90 del 24/6/2014, convertito dalla L. n. 114 dell'11/8/2014, che, parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- D.M. dell'8/5/2018, pubblicato nella G.U. n. 173 del 27/7/2018, che ha approvato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche";
- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17/3/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/4/2020, ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni.";
- D.L. dello 09/6/2021, n. 80, recante *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 11, che ha previsto, all'articolo 6, che le Pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione;
- D.M. del 30/6/2022 n. 132, pubblicato nella G.U. n. 209 dello 07/9/2022 riguardante il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" che, in particolare, all'articolo 8 comma 3 ha disposto che in sede di prima applicazione il termine del 31 gennaio, per l'approvazione del PIAO; è differito di 120 giorni successivi a quelli di approvazione del bilancio di previsione;
- D.M. del 22/7/2022, pubblicato nella G.U. n. 215 del 14/9/2022, di "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche";
- Documento Unico di Programmazione – D.U.P. – 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 61 del 30/12/2024, sottosezione relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025/2027, nonché Bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 62 del 30/12/2024.

### 3.3.3 Rappresentazione della consistenza di personale 31 dicembre dell'anno precedente (31/12/2024).

La dotazione organica, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, è calcolata dinamicamente in termini di spesa teorica massima tenendo conto:

- della spesa del personale in servizio;
- della spesa derivante dalle assunzioni programmate nel PTFP;
- della minore spesa per le cessazioni programmate;
- delle restanti voci di spesa del personale previste dall'art. 1 c. 557 della L. n. 296/2006.

In particolare, ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs n. 165/2001, nonché delle linee di indirizzo di cui al D.M. dell'8 maggio 2018, la dotazione organica del Comune, quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria e improntata al rispetto dei vincoli finanziari, deve essere intesa come spesa potenziale massima non superiore, ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater della medesima L. n. 296/2006, integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, alla somma di € 2.164.088,66, quale spesa media, del triennio 2011/2013, certificata dall'Organo di Revisione dei conti.

SI riportano i seguenti prospetti.

**Tabella 1 – Consistenza numerica di personale al 31/12/2024**

SETTORE	AREE CONTRATTUALI						TOTALE PER SETTORE
	OPERATORE (ex categoria A)	OPERATORE ESPERTO (ex categoria B)	ISTRUTTORE (ex categoria C)	FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex categoria D)	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	SEGRETARIO COMUNALE	
SEGRETARIO COMUNALE						1	1
1° SEGRETERIA	1	1	6	1	1		10
2° RAGIONERIA		1	3				4
3° LL.PP.	1	1	5	1			8
4° SOCIO SANITARIO		1	2	2			5
5° TRIBUTI E PERSONALE		1	1	2	1		5
6° CORPO DI POLIZIA LOCALE			5	1			6
7° URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA			3	1			4
TOTALI PER AREA CONTRATTUALE	2	5	25	8	2	1	43

***Tabella 2 – Dotazione organica – Ripartizione per aree e profili professionali, alla data odierna, secondo la programmazione 2025/2027***

[illegible]

FEQ	D	ASSISTENTE SOCIALE	SI							
FEQ	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	SI							
FEQ	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	SI							
FEQ	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	SI							
FEQ	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	SI							
FEQ	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	SI							
FEQ	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - AIUTO BIBLIOTECARIO	SI							
FEQ	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - ANIMATORE CULTURALE	SI							
FEQ	D	FUNZIONARIO TECNICO						2025		
TOTALI - DOTAZIONE ORGANICA			40	0		0	3	4	0	
PIANO TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE 2025/2027										
del Piano Integrato di Attività e Organizzazione										
							2025	2025		
							3	4		
							2026	2026		
							0	0		
							2027	2027		
							0	0		



***Tabella 3 – Dotazione organica – Consistenza finanziaria ex art. 1, comma 557 e ss., L. n. 296/2006 alla data odierna***

COMUNE DI PORTO TOLLE						
SPESA DEL PERSONALE 2025/2027						
Tipologia Spesa	Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spesa Personale LORDE						
Spese Macroaggregato 01 (ex intervento 01) comprensive di reimputate	2.302.536,00	2.255.772,00	2.294.515,60	2.064.373,86	2.072.617,80	2.072.617,80
Spese macroaggregato 02 (ex intervento 07) I.R.A.P. comprensive di reimputate	109.457,00	109.913,00	108.297,29	127.628,00	130.252,00	130.252,00
Spese Macroaggregato 03 (ex intervento 03) comprensive di reimputate				46.235,00	42.935,00	42.935,00
Spese Macroaggregato 04 (ex intervento 05)				37.723,00	0,00	0,00
Spese Macroaggregato 10 Rinnovi contrattuali				36.610,00	36.661,00	36.661,00
Altre spese	33.662,00	33.633,31	66.325,86			
Totale spesa del personale	2.445.655,00	2.399.318,31	2.469.138,75	2.312.569,86	2.282.465,80	2.282.465,80
Spesa Personale da detrarre						
Categorie Protette - Quota d'obbligo una unità sino a 35 dipendenti esclusi PL e EQ	197.252,00	163.892,00	194.388,00	30.247,04	30.247,04	30.247,04
Rimborso per Comandi						
Rimborso Personale in Convenzione						
Rimborso Segreteria Convenzionata						
Dinamiche Salariali (aumenti contrattuali dal 2008/2009)				148.448,00	148.448,00	148.448,00
Rinnovi e arretrati contrattuali annuali				36.610,00	36.661,00	36.661,00
1% Obbligatorio Perseo-Sirio				550,00	542,00	542,00
Diritti di Rogito Segretario	8.937,00	9.096,00	16.102,22	9.002,00	9.002,00	9.002,00
Compensi ISTAT	9.035,82					
I.C.I. Attività Di Accertamento	16.999,00	13.190,00	13.190,00			
Incentivi Funzioni Tecniche	10.000,00	7.500,00	8.000,00	22.610,00	22.610,00	22.610,00
PAT						
Lavoro straordinario elettorale rimborsato Ministero dell'Interno/Regione Veneto	91.124,00	40.962,00	0,00	30.000,00	0,00	0,00
Spese personale T.D. sociale finanziato fondo povertà						
Spese formazione e rimb. Missioni	7.743,00	6.043,00	8.392,05	26.255,00	26.255,00	26.255,00
Importi da reimputare all'anno successivo con finanziamento FPV Competenze + Oneri						
Importi da reimputare all'anno successivo con finanziamento FPV IRAP						
Assunzioni ex D.P.C.M. 17.03.2020, art. 7, comma 1.				473.613,48	412.185,42	412.185,42
TOTALE SPESE DA DETRARRE	341.090,82	240.683,00	240.072,27	777.335,52	685.950,46	685.950,46
TOTALE SPESE EFFETTIVE	2.104.564,18	2.158.635,31	2.229.066,48	1.535.234,34	1.596.515,34	1.596.515,34
Media triennio 2011/2013	2.164.088,66			-628.854,31	-567.573,31	-567.573,31
				DIFFERENZA CON MEDIA TRIENNIO 2011/2013		

### **3.3.4 Programmazione strategica delle risorse umane.**

La rilevazione delle esigenze di personale nasce dalla valutazione delle competenze necessarie all'ente per raggiungere le strategie e svolgere con efficacia le proprie attività. L'effettiva programmazione del personale, sulla base delle esigenze rilevate, deve tuttavia tener conto dei limiti alla capacità assunzionale che la normativa vigente introduce e che di seguito si sintetizzano.

L'art. 91 del Testo Unico dell'Ordinamento degli enti locali (D.Lgs n. 267/2000), ai fini della funzionalità e dell'ottimizzazione delle risorse, prevede che gli organi di vertice delle Amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale tendente alla riduzione delle spese di personale (o, quantomeno, non al suo incremento).

Il D. Lgs. n. 165/2001, modificato e integrato dal D.Lgs. n. 75/2017, all'art. 6 comma 1 stabilisce che le pubbliche amministrazioni definiscono l'organizzazione degli uffici in funzione delle finalità indicate nell'art. 1 comma 1, adottando gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti in conformità al piano triennale dei fabbisogni e previa informazione sindacale.

Successivamente, l'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30/4/2019, convertito, con modificazioni, nella L. n. 58 del 28/6/2019, ulteriormente modificato dall'articolo 1, comma 853, della Legge n. 160 del 30/12/2019, ha previsto nuovi vincoli e limiti, per gli enti locali, relativamente all'assunzione di personale dipendente che trovano fondamento non più nella logica sostitutiva del c.d. turnover, legata alle cessazioni intervenute durante il quinquennio precedente e nell'anno in corso, ma in una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti dell'Ente, pur mantenendo fermo anche il vincolo della spesa storica (media triennio 2011/2013) di cui al citato articolo 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006.

Alle disposizioni, di cui al sopracitato D.L. n. 34/2019, è stata data attuazione con il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17/3/2020 (pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/4/2020) con decorrenza dal 20/4/2020. Detto decreto ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente alla data del 20/4/2020.

In particolare, i dati da considerare, ai fini dell'individuazione dei valori soglia e della conseguente fascia di riferimento, sono:

- gli impegni di competenza delle spese di personale dell'ultimo rendiconto approvato;
- la media degli accertamenti di competenza delle entrate correnti (titoli 1, 2 e 3) relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

Inoltre, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare del 13/5/2020, pubblicata nella G.U. n. 226 dell'11/9/2020, ha fornito chiarimenti in ordine ai contenuti del succitato Decreto con particolare riferimento a:

- tipologia delle spese di personale da considerare individuando gli specifici codici del Piano dei Conti, di cui al D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii.;
- tipologia delle entrate da considerare individuando gli specifici codici del Piano dei Conti, di cui al D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii.

Da segnalare che la Circolare, con riferimento alla Tariffa sui Rifiuti (Ta.Ri.), ha evidenziato che “Nel caso dei comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1, comma 668, della legge n. 147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da Tari va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

#### **3.3.4.1 Vincoli assunzionali e di bilancio.**

La tabella 1, contenuta all'art. 4 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17/3/2020, individua i valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del medesimo D.M., e che, per il Comune di Porto Tolle, è pari al 26,90%.

Ai fini del calcolo del rispetto del valore soglia, vanno considerati i valori degli ultimi 3 rendiconti alla data di approvazione del P.I.A.O.

Considerato che l'ultimo rendiconto approvato, alla data odierna, è quello dell'esercizio finanziario 2023, giusta deliberazione di C.C. n. 24 dello 04/6/2024, vanno considerati i seguenti valori:

- relativamente alle **entrate correnti** (titoli 1, 2 e 3), gli accertamenti di competenza del **triennio 2021/2023**;
- relativamente all'**FCDE** il valore **asestato del Bilancio di Previsione 2023/2025 annualità 2023**;
- relativamente alla **spesa di personale** (macroaggregati 01, oltre che 03 e 04 dove sono state allocate altre spese di personale), gli impegni della competenza dell'**anno 2023**.

Come rilevabile dalla tabella seguente, il rapporto tra le spese di personale e la media triennale delle entrate correnti, ridotta dell'FCDE, risulta essere pari al 16,87% e, pertanto, il Comune di Porto Tolle si pone al di sotto del citato “valore soglia” del 26,90%:

**Tabella 4 – Calcolo soglia appartenenza Ente**

Abitanti al 31/12/2023: n. 8904

TABELLA 1 DM 17/3/2020 - Fascia demografica E - Valore soglia 26,90%

Rendiconti 2021/2023

<b>Voce</b>	<b>Importi Entrate</b>	<b>Importi Spese</b>
Spesa di personale Macroaggregato 01 Impegni competenza Rendiconto 2023		€ 1.990.045,67
Entrate correnti Titoli 1, 2 e 3 Accertamenti competenza Rendiconto 2021	€ 12.274.945,99	
Entrate correnti Titoli 1, 2 e 3 Accertamenti competenza Rendiconto 2022	€ 12.085.050,79	
Entrate correnti Titoli 1, 2 e 3 Accertamenti competenza Rendiconto 2023	€ 11.784.075,17	
Media Entrate correnti Titoli 1, 2 e 3 Accertamenti competenza Rendiconto 2021/2023	€ 12.048.023,98	
Fondo Crediti Dubbia Esigibilità Assestato BP anno 2023		€ 252.755,44
Media Entrate correnti Titoli 1, 2 e 3 Accertamenti competenza Rendiconto 2021/2023 Al netto Fondo Crediti Dubbia Esigibilità Assestato BP anno 2023	€ 11.795.268,54	
<b>% Rapporto fra Spesa Personale 2023 e Entrate correnti 2021/2023 al netto FCDE 2023</b>	<b>16,87%</b>	

Ancora, l'articolo 5 comma 1 del citato Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17/3/2020 espressamente dispone:

“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, [*i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 dell'articolo 4*] possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1”.

Il Ministero per la P.A., di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministero dell'Interno, con la citata circolare esplicativa del 13/5/2020 ha fornito indicazioni sul Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17/3/2020 chiarendo che i valori percentuali riportati nella citata tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna delle annualità successive alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

La Corte dei Conti del Veneto, con la deliberazione n. 162 del 13/10/2022, ha chiarito che il valore base su cui calcolare la percentuale di tabella 2 è quello del rendiconto 2018.

Più precisamente ha sancito che:

“Qualora, quindi, la spesa di personale nell'ultimo rendiconto approvato sia inferiore a quella del 2018, il comune cd. virtuoso potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato fino al raggiungimento del valore percentuale fissato dall'art. 5, calcolato a partire dal livello di spesa del 2018 e non dal più basso livello di spesa effettivamente registrata; ciò anche nel caso in cui l'Ente abbia nel 2020 e 2021 già effettuato assunzioni (in sostituzione o meno del personale cessato) che non abbiano però comportato il superamento della spesa 2018. Qualora, invece, nei precedenti esercizi l'Ente abbia effettuato assunzioni, in sostituzione o meno di personale cessato, che abbiano comportato un incremento della spesa rispetto a quella sostenuta nel 2018, tale incremento dovrà essere considerato nel calcolo del raggiungimento delle soglie annuali fissate dall'art. 5.”.

Dai rendiconti 2018 e 2023 risultano, rispettivamente, spese di personale per € 1.750.714,38 e per € 1.990.045,67. Conseguentemente, la spesa del rendiconto 2023, essendo superiore a quella del 2018, dovrà essere considerata ai fini del calcolo del raggiungimento delle soglie annuali fissate dall'art. 5. Inoltre, sempre ai fini del rispetto del vincolo di cui al citato art. 5 comma 1 del citato Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17/3/2020, si riporta anche il confronto fra spesa di personale del rendiconto 2018, calcolata secondo le disposizioni di detto Decreto, con la medesima spesa inerente agli stanziamenti del Bilancio di Previsione del triennio 2025/2027 per ognuna delle tre annualità.

**Tabella 5 – Differenza fra spesa di personale rendiconto 2018 e spesa personale 2025/2027**

Spesa personale 2018 Rendiconto	Spesa personale 2025 Stanziamenti Bilancio	Spesa personale 2026 Stanziamenti Bilancio	Spesa personale 2027 Stanziamenti Bilancio
€ 1.750.714,38	€ 2.224.327,86	€ 2.162.899,80	€ 2.162.899,80
<i>Differenza fra singola annualità e il dato del 2018</i>	<b>€ 473.613,48</b>	<b>€ 412.185,42</b>	<b>€ 412.185,42</b>

A decorrere dall'anno 2025 non viene più considerato il rispetto del vincolo ex art. 5 comma 1 tabella 2 del citato Decreto in quanto aveva valenza solamente sino al 2024.

Pertanto, dal 2025 trovano applicazione esclusivamente le limitazioni di tabella 1, del decreto stesso, riferite non solo al triennio del rendiconto ma anche alle previsioni triennali di bilancio come riportato nelle pagine successive.

Conseguentemente non trova più applicazione il disposto dell'art. 5, comma 2, che prevedeva che in alternativa all'importo di cui al comma 1, sempre nel rispetto del "valore soglia" di cui all'articolo 4 comma 2, potevano essere considerate, per il quinquennio 2020/2024, le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020.

Importante rilevare, poi, che la Corte dei Conti del Veneto, con la deliberazione n. 15 del 19/01/2021, ha disposto che le assunzioni a tempo indeterminato possono avvenire a condizione che:

- non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
- **l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato 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;**

Pertanto, al fine di determinare le effettive capacità assunzionali, occorre considerare, non solo il rapporto fra le spese di personale dell'ultimo rendiconto approvato, sommate con le spese annue derivanti dalle nuove assunzioni a tempo indeterminato previste nell'anno di riferimento, e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità, ma anche il rapporto fra i medesimi valori riferiti ad ognuno degli anni del triennio del Bilancio di Previsione al fine del rispetto della c.d. sostenibilità finanziaria e degli equilibri di bilancio pluriennali.

Rilevato, pertanto, che, in linea con quanto disposto dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17/3/2020 articolo 4, comma 2, considerando il nuovo piano assunzionale di cui alla sottosezione 3.3.4.4 e le cessazioni del triennio 2025-2027 della sottosezione 3.3.4.2, risultano, alla data odierna, i seguenti valori:

**Tabella 6 – Rispetto vincolo art. 4 comma 2 con riferimento al triennio 2025/2027 (sostenibilità finanziaria)**

<b>VOCE</b>	<b>PREVISIONI 2025</b>	<b>PREVISIONI 2026</b>	<b>PREVISIONI 2027</b>
Spese personale effettive incluse nuove assunzioni <i>al netto IRAP, delle spese etero-finanziate, delle spese per convenzioni per utilizzo di personale dell'ente da parte di altri enti e degli arretrati contrattuali</i>	€ 2.224.327,86	€ 2.162.899,80	€ 2.162.899,80
<i>di cui Spese personale per nuove assunzioni al netto IRAP, delle spese etero-finanziate, delle spese per convenzioni per utilizzo di personale dell'ente da parte di altri enti e degli arretrati contrattuali</i>	€ 473.613,48	€ 412.185,42	€ 412.185,42
Entrate Titoli 1 – 2 – 3 <i>escluse entrate che finanziano specifiche spese di personale (spese etero – finanziate) nonché entrate una tantum relative al PNRR</i>	€ 11.452.317,25	€ 11.398.641,26	€ 11.368.641,26
<i>di cui Entrata Titoli 1 inerente alla Tariffa Rifiuti</i>	€ 1.941.208,63	€ 1.941.208,63	€ 1.941.208,63
FCDE	- € 414.251,55	- € 414.251,55	- € 414.251,55
<i>di cui FCDE per Tariffa Rifiuti</i>	- € 121.505,82	- € 121.505,82	- € 121.505,82
Entrate Titoli 1 – 2 – 3 al netto FCDE	€ 11.038.065,70	€ 10.984.389,71	€ 10.954.389,71
26,9% Entrate Titoli 1 – 2 – 3 Limite massimo spese personale	€ 2.969.239,67	€ 2.954.800,83	€ 2.946.730,83
Differenza Spese personale (escluse nuove assunzioni) con limite massimo spese personale (% Entrate Titoli 1 – 2 – 3)	- € 1.218.525,29	- € 1.204.086,45	- € 1.196.016,45
Spese personale per nuove assunzioni	€ 473.613,48	€ 412.185,42	€ 412.185,42
Differenza Spese personale complessive con limite massimo spese personale (% Entrate Titoli 1 – 2 – 3)	- € 744.911,81	- € 791.901,03	- € 783.831,03
% Spese personale effettive su entrate finali (al netto FCDE)	<b>20,15%</b>	<b>19,69%</b>	<b>19,74%</b>

Dall'anno 2024 il Comune di Porto Tolle ha esternalizzato la gestione dei rifiuti a favore del soggetto gestore dell'Ambito. Pertanto, nelle previsioni del Bilancio 2025/2027 non sono più presenti gli stanziamenti di entrata inerenti tale tributo.

La citata Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 13/5/2020, pubblicata nella G.U. n. 226 dell'11/9/2020, ha disposto che deve essere contabilizzata tra le entrate correnti del titolo 1 anche l'entrata da Tari, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

Dato che il PEF 2024/2025, della Tarip (tariffa corrispettivo per la gestione dei rifiuti), approvato dal Consiglio di Bacino della Provincia di Rovigo in data 22/3/2024, non contiene la distinzione delle entrate e del fondo svalutazione crediti per ognuno dei Comuni dell'ambito, vengono considerati, come previsione di entrata e come FCDE, gli importi, rispettivamente accertati e assestati, iscritti nel Bilancio di Previsione 2023/2025 annualità 2023.

***Tabella 7 – Rispetto vincolo art. 4 comma 2 relativamente a spese per nuove assunzioni sommate alla spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato***

	A	B	C	D
Esercizio finanziario	Spesa personale Rendiconto 2023	Importo effettivo nuove assunzioni a tempo indeterminato	Media entrate correnti triennio 2021/2023 al netto FCDE 2023	Percentuale incidenza spese personale (A+B) su media entrate correnti (C)
2025	€ 1.990.045,67	€ 473.613,48	€ 11.795.268,54	20,89%
2026	€ 1.990.045,67	€ 412.185,42	€ 11.795.268,54	20,37%
2027	€ 1.990.045,67	€ 412.185,42	€ 11.795.268,54	20,37%

### **3.3.4.2 Andamento occupazionale: cessazioni e nuove assunzioni.**

Quanto alle effettive esigenze di personale per il triennio 2025/2027, è stata svolta una approfondita analisi dei fabbisogni anche rispetto alle competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi dell'amministrazione comunale.

Per le previsioni del PTFP 2025/2027 è stata effettuata una puntuale rilevazione delle esigenze di personale, anche in considerazione di quanto segnalato, con specifiche note, dai Responsabili di Settore come peraltro previsto dall'art. 16 comma 1 lettera a-bis D.Lgs. n. 165/2001, e tenendo conto:

- delle linee programmatiche di mandato approvate con deliberazione di C.C. n. 26 del 15/06/2023;
- di quanto riportato nel DUP 2025/2027, approvato con deliberazione di C.C. n. 61 del 30/12/2024, e nel Bilancio di previsione 2025/2027, approvato con deliberazione di C.C. n. 62 dello 30/12/2024;



- delle attività ordinarie collegate alle esigenze segnalate/rilevate;
- delle cessazioni nel corso del triennio 2025/2027 (c.d. turnover);
- della digitalizzazione dei processi;
- di eventuali soluzioni interne all'amministrazione.

Le note dei Responsabili di Settore sono state le seguenti:

- Responsabile Settore 1: prot. 1233 del 27/01/2025;
- Responsabile Settore 2: prot. 902 del 21/01/2025;
- Responsabile Settore 3: prot. 903 del 21/01/2025;
- Responsabile Settore 4: prot. 1238 del 28/01/2025;
- Responsabile Settore 5: prot. 985 del 22/01/2025;
- Responsabile Settore 6: prot. 1032 del 23/01/2025;
- Responsabile Settore 7: prot. 1209 del 27/01/2025).

#### **3.3.4.3 Cessazioni triennio 2025/2027.**

Nel triennio 2025/2027 sono previste, alla data odierna, n. 3 cessazioni, per cause diverse, come di seguito riportato per area giuridica di assegnazione, profilo professionale e settore di appartenenza:

***Tabella 8 – Cessazioni 2025/2027 – Anno 2025***

PROG.	AREA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO PIENO PART-TIME	SETTORE	CAUSA CESSAZIONE
1	ISTRUTTORE	EDUCATRICE	TEMPO PIENO	4° SOCIO SANITARIO	PENSIONAMENTO
2	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TEMPO PIENO	1° SEGRETERIA	INTERSCAMBIO
3	ISTRUTTORE	AGENTE POLIZIA LOCALE	TEMPO PIENO	6° CORPO DI POLIZIA LOCALE	MOBILITA' EX ART. 30 TUPI

#### ***Cessazioni 2025/2027 – Anni 2026/2027***

**NESSUNA CESSAZIONE**

#### **3.3.4.4 Assunzioni A TEMPO INDETERMINATO – PTFP 2025/2027.**

La programmazione del fabbisogno esprime la volontà dell'amministrazione di avviare un percorso di riorganizzazione secondo linee di indirizzo disposte con deliberazione di Giunta comunale n. 55/2024, al fine di definire un assetto organizzativo che consenta di ottimizzare il perseguimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia ed economicità a tutto vantaggio dell'utenza, del territorio e delle sue peculiarità. Con successiva deliberazione di Giunta comunale n. 89 del 25/9/2024, alla luce delle intervenute dimissioni dal servizio del Responsabile del Settore 3, con decorrenza 01/10/2024, si è deciso di dividere l'intero Settore 3 in due aree – Settore LL.PP e Patrimonio (che ha mantenuto la denominazione di Settore 3) e Settore Urbanistica ed Edilizia Privata (che è diventato il Settore 7), con la finalità di istituire due Settori più omogenei rispetto ai servizi di competenza, al fine di ottimizzare la qualità delle prestazioni rese, nonché di agevolare l'individuazione di personale idoneo ad assumere un incarico di Elevata Qualificazione. Con deliberazione di Giunta comunale n. 90 del 30/9/2024 avente ad oggetto "Presa d'atto della pesatura degli incarichi di Elevata qualificazione", si è anche espressa volontà di prevedere, dal 2025, la sostituzione del funzionario dimissionario.

Pertanto, si prevedono, nell'anno 2025, due assunzioni, a tempo indeterminato e pieno, nel Settore 3, come riportato più analiticamente nella successiva tabella 9:

- n. funzionario tecnico, dell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, e n. 1 istruttore amministrativo, dell'area degli Istruttori.

L'Amministrazione, inoltre, intende valorizzare le risorse interne prevedendo n. 2 progressioni verticali dall'area degli Istruttori a quella dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, da effettuare con la procedura in deroga di cui all'art. 13, commi 6,7 e 8 del CCNL 2019/2021 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, senza il superamento del limite dello 0,55% del monte salari 2018 che consente di non operare un numero pari di assunzioni dall'esterno nella medesima area giuridica.

Di tali progressioni verticali, come analiticamente riportato nella specifica tabella, una sarà assegnata al Settore 2 - Servizi Finanziari, attualmente vacante, e l'altra al Settore 3, a fronte dello spostamento in itinere, per mobilità interna, di altro funzionario amministrativo presso il Settore 5.

Vengono previste infine n. 2 assunzioni dall'esterno di cui una mediante procedura c.d. di interscambio con dipendente, di pari area giuridica e profilo professionale, di altro Comune relativamente ad un posto di istruttore amministrativo presso il Settore 1, ai servizi demografici, e l'altra per la sostituzione di un dipendente, presso il Comando di Polizia Locale, dell'area giuridica degli Istruttori e con profilo professionale di Agente di Polizia Locale, che cesserà, in corso d'anno, per mobilità ex art. 30 del TUPL.

Le assunzioni a tempo indeterminato, programmate nel triennio 2025/2027, dovranno rispettare quanto sancito dall'articolo 97 della Costituzione, baluardo ormai insormontabile, ai sensi del quale l'accesso agli impieghi pubblici deve avvenire mediante concorso pubblico (o comunque dall'esterno, inteso come assunzioni di personale non appartenente alla "galassia" Pubblica Amministrazione di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001), quantomeno per una quota pari al 50% delle assunzioni complessivamente previste in ogni annualità.

Viene, quindi, rispettato il vincolo, ormai per giurisprudenza e dottrina consolidate, delle assunzioni dall'esterno (per mobilità obbligatoria o mediante concorsi o scorrimento di graduatorie concorsuali), pari ad almeno il 50% dei posti previsti per ciascuna delle annualità 2025/2027.

Di conseguenza, a seguito di quanto esplicitato nei punti precedenti, il Piano assunzionale – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale – del triennio 2025-2027, con riferimento al personale a TEMPO INDETERMINATO, viene riportato nelle tabelle che seguono.

Si ricorda che, sino al 31/12/2025 (termine prorogato ai sensi del D.L. n. 202/2024. c.d. Milleproroghe – convertito nella L. n. 15/2025), le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 inerenti alla mobilità volontaria. Ciò è previsto dall'art. 3, comma 8, della Legge n. 56/2019, così come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80/2021.

Si evidenzia che, relativamente alle modalità di assunzione, il Responsabile del Servizio Personale potrà individuare, con la determinazione dirigenziale di avvio della procedura assunzionale, una delle seguenti, sempre nel rispetto del vincolo di almeno il 50% delle assunzioni dall'esterno, come più sopra specificato:

- concorso pubblico (c.d. assunzione dall'esterno) in applicazione del D.P.R. n. 487/1994. La procedura dovrà essere gestita attraverso il nuovo portale delle Pubbliche Amministrazioni denominato *inPA* - link <https://www.inpa.gov.it/>;
- graduatorie concorsuali di altri Enti pubblici in corso di validità (c.d. assunzione dall'esterno). In alternativa al concorso pubblico, potrà farsi ricorso all'utilizzo di graduatorie di altri Enti. Come previsto dal Regolamento per l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici approvate da altri enti, approvato con DGC n. 58 del 05.05.2021 e non potrà farsi ricorso alla mera discrezionalità, come anche sancito dalla giurisprudenza univoca (per tutti Sentenza Consiglio di Stato, sezione V, 6 novembre 2023 n. 9568);
- Mobilità volontaria fra enti (c.d. assunzione dall'interno). La mobilità volontaria fra Enti è disciplinata dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001. La procedura dovrà essere gestita attraverso il nuovo portale delle Pubbliche Amministrazioni denominato *inPA* - link <https://www.inpa.gov.it/>;
- Interscambio (assunzione dall'interno). Procedura assunzionale disciplinata dall'articolo 7, comma unico, del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 325/1988.

### 3.3.4.4.1 Assunzioni dall'esterno A TEMPO INDETERMINATO – PTFP 2025/2027.

**Tabella 9 – Assunzioni A TEMPO INDETERMINATO 2025/2027 Anno 2025 – Posti a tempo pieno**

Quantità	Profilo Professionale	Area	Settore di Assegnazione	Servizio di Assegnazione	Decorrenza Indicativa Assunzione	Missione Programma di allocazione spesa nel BP 2025/2027	MODALITA' ASSUNZIONE Tutte le possibilità nel rispetto della mobilità obbligatoria e delle graduatorie del Comune
1	FUNZIONARIO TECNICO	FEQ	SETTORE 3°	LAVORI PUBBLICI	1 giugno 2025	01 - 05	Mobilità Obbligatoria ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001 Mobilità Volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 Graduatoria altri Enti Concorso Pubblico
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	I	SETTORE 3°	LAVORI PUBBLICI	1 giugno 2025	01 - 05	Mobilità Obbligatoria ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001 Mobilità Volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 Graduatoria altri Enti Concorso Pubblico
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	I	SETTORE 1°	DEMOGRAFICI	1 maggio 2025	01 - 07	Interscambio ex art. 7, comma unico, del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 325/1988
1	AGENTE POLIZIA LOCALE	I	SETTORE 6°	POLIZIA LOCALE	1 giugno 2025	03 - 01	Mobilità Obbligatoria ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001 Mobilità Volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 Graduatoria altri Enti Concorso Pubblico
4							

**NESSUNA ASSUNZIONE NEL BIENNIO 2026/2027**

#### **3.3.4.4.2 Progressioni di Carriera da PTFP 2025/2027.**

Come esposto più sopra, per il triennio 2025/2027 annualità 2025 l'Amministrazione intende valorizzare le risorse interne prevedendo n. 2 progressioni verticali, dall'Area degli Istruttori a quella dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, da effettuare con la procedura in deroga di cui all'art. 13, commi 6,7 e 8 del CCNL 2019/2021 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, in deroga di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019/2021 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, senza il superamento del limite dello 0,55% del monte salari 2018 che consente di non operare un numero pari di assunzioni dall'esterno nella medesima area giuridica.

#### **3.3.4.4.3 Assunzioni a TEMPO DETERMINATO - PTFP 2025/2027.**

Le assunzioni a tempo determinato, salvo deroghe e/o eccezioni:

- non soggiacciono alle limitazioni assunzionali inerenti al personale a tempo indeterminato, pur incidendo sul rapporto finale tra spese di personale e entrate correnti, al netto dell'FCDE, con esclusione di quelle c.d. eterofinanziate cioè finanziate da specifiche entrate di enti terzi nonché degli arretrati contrattuali;
- soggiacciono alle limitazioni in materia di spesa di personale di cui all'articolo 1 comma 557 della L. n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni (ad esclusione di quelle c.d. eterofinanziate);
- soggiacciono alle limitazioni in materia di lavoro flessibile previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31/5/2010 n. 78, convertito nella L. 30/7/2010 n. 122, [come modificato dall'articolo 4, comma 102, lett. a) e b), della L. 12/11/2011 n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012 e, successivamente, dall'articolo 4-ter, comma 12, del D.L. 02/3/2012 n. 16, convertito nella legge 26/4/2012 n. 44, dall'art. 9, comma 12, D.L. 28/6/2013, n. 76, convertito con modificazioni, dalla L. 09/8/2013, n. 99, dall'art. 9, comma 8, D.L. 31/8/2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla legge 28/10/2013 n. 124, dall'art. 6 comma 3 D.L. 31/8/2013 n. 101, convertito, con modificazioni dalla L. 30/10/2013 n. 125 e successivamente dagli artt. 3, comma 9, lett. b), e 11, comma 4-bis, del D.L. 24/6/2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11/8/2014 n. 114], escluse quelle c.d. eterofinanziate e quelle inerenti agli incarichi ex art. 110, comma 1, del TUEL. Il limite del lavoro flessibile per il Comune di Porto Tolle è pari ad € 53.565,08, con oneri;
- così come disposto dagli articoli 19 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, ed in particolare dall'art. 23, comma 1, non possono essere effettuate in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei

- lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione;
- così come disposto dall'articolo 36, comma 2 secondo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 possono essere effettuate soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del medesimo D.Lgs. n. 165/2001 (con esclusione di quelle disciplinate dall'articolo 1 commi 69-70 della L. 178/2020 (Legge Bilancio 2021));
  - ai sensi dell'articolo 60 del CCNL 2019/2021, del Comparto Funzioni Locali, possono avere una durata massima di 36 mesi, elevabile a 48 mesi nel caso la relativa spesa sia finanziata con fondi UE, statali, regionali o privati.

Il Responsabile del Servizio Personale è autorizzato, previa segnalazione scritta del Responsabile del Settore di assegnazione della risorsa umana, all'eventuale utilizzo, in caso di necessità impreviste e/o per esigenze organizzative, e nel rispetto delle previsioni legislative relative al ricorso alle forme di lavoro flessibile e al contenimento della spesa di personale, a titolo meramente esemplificativo, di forme assunzionali a carattere flessibile come il lavoro a tempo determinato, il lavoro interinale, i lavori socialmente utili, il c.d. scavalco di eccedenza ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004, applicabile ai comuni sino a 25 mila abitanti, sempre nel rispetto delle limitazioni sancite dal citato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii., o di personale di altri enti mediante convenzioni, tenendo conto dei limiti di cui all'articolo 1 comma 557 della L. n. 296/2006 e fatte salve le effettive disponibilità di bilancio;

### 3.3.4.5 Condizioni generali per poter procedere alle assunzioni

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei vincoli e degli adempimenti riportati nella seguente tabella:

**Tabella 16 – Vincoli assunzionali**

DESCRIZIONE VINCOLO	RIFERIMENTI NORMATIVI	RISPETTO	NOTE
<i>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale</i>	Art. 33 del D-Lgs. n. 165/2001	SI	Sezione 3.3.4.6 del PIAO 2025/2027
<i>Adozione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità e Piano della Formazione del personale</i>	Art. 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006 e art. 6 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001	SI	Sezione 3.5 e 3.4 del PIAO 2025/2027
<i>Adozione del Piano della Performance</i>	Art. 10 del D.Lgs. 150/2009	SI	Sezione 2.2 del PIAO 2025/2027
<i>Contenimento delle spese di personale in riferimento al valore medio del triennio 2011/2013</i>	Art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007)	SI	-----
<i>Rispetto termini approvazione bilanci di previsione, rendiconti e bilancio consolidato nonché invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati a BDAP</i>	Art. 9 comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni dalla L. n. 160/2016 e come modificato dall'art. 1, comma 904, della Legge n. 145/2018	SI	Diversi

<i>Corretta gestione e certificazione dei crediti nella piattaforma informatica di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014</i>	Art. 9 comma 3–bis del D.L. n. 185/2008	SI	-----
<i>Non aver dichiarato il dissesto finanziario e, dall'ultimo Conto Consuntivo approvato, non emergono condizioni di squilibrio finanziario.</i>	Art. 243 comma 1 TUEL (D.Lgs. n. 267/2000)	SI	-----
<i>Non versare né in situazioni strutturalmente deficitarie, di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000.</i>	Artt. 242 e 243bis TUEL (D.Lgs. n. 267/2000)	SI	-----
<i>Aver effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 81 del 15.6.2015, con riferimento alle assunzioni a tempo determinato.</i>	Art. 20 del D.Lgs. n. 81 del 15.6.2015	SI	-----
<i>Rispetto delle norme cogenti sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.</i>	Legge n. 68 del 12 marzo 1999	SI	-----

### **3.3.4.6 Eccedenze di personale ed assenza di personale in soprannumero**

L'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011, c.d. legge di stabilità 2012, così espressamente dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

5. Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché del comma 6.

6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.

7. Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità.



8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto a un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153”.

Nello specifico la succitata disposizione:

- prevede, a carico della Pubblica Amministrazione, l'onere di effettuare, con cadenza annuale, una ricognizione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali soprannumeri e/o eccedenze;
- richiede la verifica, di eventuali soprannumeri e/o eccedenze, come condizione necessaria per poter programmare le assunzioni, mediante il relativo piano triennale, pena la nullità degli atti posti in essere;
- impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumeri e/o di eccedenze del personale e dei dirigenti e impegna i dirigenti ad attivare tale procedura con riferimento al settore di competenza;
- sanziona le Pubbliche Amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando allo stesso tempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale in soprannumero e/o eccedente ai fini della sua ricollocazione in altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Occorre ricordare che:

- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

Relativamente al triennio 2025/2027, come da specifiche attestazione dei Responsabili dei Settori, agli atti del Servizio Personale e che di seguito si riportano, non sono presenti né dipendenti né dirigenti in soprannumero, non sono presenti né dipendenti né dirigenti in eccedenza e questo Ente non ha l'obbligo di avviare, nel corso dell'anno 2025, procedure per la dichiarazione di esubero di dirigenti o dipendenti:

- Responsabile Settore 1: prot. 1233 del 27/01/2025;
- Responsabile Settore 2: prot. 902 del 21/01/2025;
- Responsabile Settore 3: prot. 903 del 21/01/2025;
- Responsabile Settore 4: prot. 1238 del 28/01/2025;
- Responsabile Settore 5: prot. 985 del 22/01/2025;
- Responsabile Settore 6: prot. 1032 del 23/01/2025;
- Responsabile Settore 7: prot. 1209 del 27/01/2025.

#### **3.3.4.7 Processi di mobilità interna 2025/2027**

Nel corso del triennio 2025/2027 l'amministrazione comunale valuterà eventuali processi di mobilità del personale interno sia in funzione delle specifiche professionalità acquisite sia a seguito di eventuali affidamenti all'esterno di servizi e/o attività.

Al personale coinvolto in processi di mobilità interna sarà assicurata la tempestiva, necessaria e congrua formazione al fine di svolgere le nuove mansioni in modo proficuo e consapevole.

#### **3.3.4.8 Parere dell'Organo di Revisione**

Ai sensi del combinato disposto dall'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 e dagli articoli 4, comma 2, e 5, comma 1, del Decreto del 17/3/2020, l'Organo di Revisione deve certificare e asseverare la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica nonché sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 oltre che nel rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

La certificazione/asseverazione dell'Organo di Revisione è allegato al presente Piano quale parte integrante.