



# Comune di Mezzana Rabattone

## Provincia di Pavia

### PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PERIODO 2025/2027

#### Personale

L'incidenza del costo del personale si misura prendendo a riferimento il costo del personale rispetto al totale delle spese correnti per valutare l'incidenza delle spese di personale sulle spese correnti di bilancio oppure prendendo a riferimento il costo di personale rispetto alle entrate correnti per valutare quanta parte delle entrate correnti è assorbita da spese di personale oppure, ancora, prendendo a riferimento il costo del personale rispetto alla popolazione.

Rimangono fissati i limiti di cui all'art. 1 c. 562 della L. 296/2006 (L.F. 2007) che vengono rispettati dal Comune di Mezzana Rabattone e per la definizione della copertura assunzionale di personale a tempo indeterminato bisognerà fare riferimento al D.P.C.M. del 17/03/2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27/04/2020.

Personale in servizio al 31/12/2024 dell'anno precedente l'esercizio in corso

<b>PERSONALE PREVISTO DALLA VIGENTE DOTAZIONE</b>	<b>EX CAT.</b>	<b>NUMERO</b>	<b>IN SERVIZIO</b>
<b>SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE- ECONOMICO FINANZIARIO</b>			
AREA FUNZIONARI ED EQ	<b>D</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>SERVIZIO TERRITORIO ED AMBIENTE</b>			
OPERATORI ESPERTI *	<b>B3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE</b>			
AREA ISTRUTTORI	<b>C</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>		<b>3</b>	<b>2</b>

\*personale sostituito tramite “scavalco d’eccezione” con il Comune di Zinasco, ai sensi dell’art. 1, comma 557, L. 311/2004 – deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 04/03/2022, in essere dal mese di marzo al 31/12/2022 e con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 20/12/2022 per il periodo dal 1° Gennaio al 31 dicembre 2023. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 19/12/2023 è stata rinnovata la convenzione con il Comune di Zinasco con decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024. Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 07/01/2025 con decorrenza dal 1° gennaio al 30 aprile 2025.

Numero dipendenti in servizio al 31/12: n. 2 a tempo indeterminato; n. 1 tramite “scavalco d’eccezione” (4 ore settimanali) e part-time (12%) per sopperire alla mancanza di personale a tempo indeterminato nel Servizio Territorio ed Ambiente.

L’organizzazione interna è suddivisa in tre Servizi e precisamente:

SERVIZIO	RESPONSABILE
SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE – ECONOMICO FINANZIARIO	Rag. MORGANA MARINI
SERVIZIO TERRITORIO ED AMBIENTE	Geom. FABIO MIGLIAVACCA Ex. Art 1, comma 577, Legge 311/2004
SERVIZIO POLIZIA LOCALE	GIORGIO FACCHINA

**Si dà atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell’art. 33, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.**

• **PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**

In correlazione con i risultati da raggiungere (obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività), vanno definiti la programmazione ed il proprio bisogno di risorse umane, distribuendo la capacità assunzionali in base alle priorità strategiche, così come di seguito descritto:

La programmazione è valutata sulla base dei seguenti fattori:

**a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

- a.1** calcolo e verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato (prospetto dimostrativo secondo le disposizioni di cui al D.L. n. 34/2019 e D.M. 17/03/2020);
- a.2** verifica del rispetto del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale ex art. 1, commi 557 o 562, L. n. 296/2006 (i Comuni “virtuosi” dovranno tenere conto, eventualmente, dell’esclusione da tale vincolo della maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dall’utilizzo dei maggiori spazi a tal fine consentiti (art. 7, comma 1, D.M. 17/03/2020);
- a.3** verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010;
- a.4** verifica dell’assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale ex art. 33, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001

**a.5** verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 – ente non soggetto;

**a.6** verifica dei presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale (da intendersi quelli riferiti ad adempimenti non assorbiti dal medesimo Piao, ovvero: aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal temine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento; è fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo); aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento; non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. n. 267/2000,e, pertanto, non essere soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale):

ADEMPIMENTO/OBBLIGO	NORMA DI RIFERIMENTO
Adozione del Piano triennale fabbisogno di personale (PTFP)	Art. 6, comma 6, D. Lgs. 165/2001
Invio del PTFP alla Ragioneria generale dello Stato	Art. 6, comma 5, D. Lgs. 165/2001
Ricognizione annuale delle eccedenze e dei soprannumero	Art. 33, comma 2, D. Lgs. 165/2001
Adozione piano triennale delle azioni positive	Art. 48, comma 1, ultimo periodo D. Lgs. 198/2006
Adozione del Piano della performance – ora organicamente unificato nel PEG (Art. 169 D. Lgs. 267/2000)	Art. 10, comma 5, D. Lgs. 150/2009
Contenimento della spesa di personale degli enti sottoposti al patto di stabilità.	Art. 1, comma 557-ter della L. 296/2006 e comma 557-quater inserito dall'art. 3, comma 5-bis del D. L. 90/2014
Rideterminazione della dotazione organica	Art. 6, comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 75/2017
Facoltà assunzionali in relazione alle cessazioni dell'anno precedente	Art. 3 D. L. n. 90/2014 come modificato dall'art. 14-bis, comma 1, lett. a) D. L. n. 4/2019, in L. n. 26/2019
Obbligo di approvazione del bilancio consolidato dell'anno precedente ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D. L. 113/2016 convertito nella Legge 160/2016	
Approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato	art. 9, comma 1-quinquies D. L. 113/2016, come modificato da art. 1, comma 904, della L. 145/2018
Obbligo di comunicazione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D. L. 113/2016 convertito nella L. 160/2016	
Attivazione della Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti	Art. 27 del D. L. n. 66/2014

a.7 verifica del rispetto dei vigenti vincoli finanziari e degli equilibri di bilancio, nell'ambito della quale andrebbero citati altresì il parere ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come espressi dall'Organo di revisione.

- **QUANTIFICAZIONE DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE**

Ai fini della quantificazione della capacità assunzionale vanno analizzati il comma 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 27 marzo 2020 che espressamente prevedono:

comma 1 “ *In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, 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*”; comma 2 “*Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione*”.

Pertanto, dal 2025 i comuni con un buon rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti dovranno fare riferimento unicamente alla soglia principale, ovvero quella determinata dalle percentuali di Tabella 1

Andamento della spesa di personale nell'ultimo triennio

<i>Anno di riferimento</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>Spesa di personale</i>	<i>Incidenza % spesa personale/spesa corrente</i>
2023	2	115.748,89	28,39%
2022	2	119.433,63	36,15%
2021	2	147.236,00	45,99%

- **LAVORO FLESSIBILE**

Tenuto conto dei criteri per la determinazione del limite di spesa per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità, fissato dall'articolo 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1 della L. 30 luglio 2010, n. 122, “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, nel testo attualmente vigente, (spesa sostenuta nell'esercizio 2009 per tale forme contrattuali), lo stesso verrà quantificato in caso di necessità.

- **LE CATEGORIE PROTETTE**

I cittadini appartenenti alle cosiddette “categorie protette” di cui alla legge 68/1999, hanno diritto

all'assunzione nell'ambito delle quote previste dalla normativa, anche in deroga ai limiti assunzionali stabiliti dalla normativa generale.

Oltre che alla riserva di carattere generale disposta in favore di tali cittadini, occorre tener presente anche la speciale riserva prevista dall'articolo 3, comma 1 della Legge 29 marzo 1985,

n. 113 (collocamento al lavoro dei centralinisti non vedenti). In particolare, gli articoli 2, comma 2 e 3, commi 1, 2 e 4 impongono l'obbligo di assunzione di personale appartenente a questa categoria.

La sussistenza dell'obbligo è confermata dal parere del Ministero della Funzione Pubblica n. 17.466 del 30 aprile 2012. La mancata assunzione dà luogo all'applicazione del sistema sanzionatorio previsto dall'articolo 15 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

Le procedure di assunzione sono disciplinate, almeno in parte, dalla speciale normativa di riferimento.

**Si dà atto che il Comune di Mezzana Rabattone non è soggetto all'obbligo di assunzione in argomento.**

- **CONCLUSIONI**

Al termine di questo atto di programmazione, va precisato che nei precedenti Piani Triennali del Fabbisogno del Personale approvati non erano previste assunzioni a tempo indeterminato.

- **STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI**

- Cessazioni previste nel 2025: nessuna cessazione;
- Cessazioni previste nel 2026: nessuna cessazione;
- Cessazioni previste nel 2027: nessuna cessazione;

- **STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI**

Tenuto conto degli obiettivi strategici enunciati da questa Amministrazione nella sezione strategica del DUP e della previsione delle cessazioni, si è provveduto a redigere la presente sottosezione del PIAO per quanto riguarda le assunzioni che saranno effettuate nel corso del triennio riassumibili come segue:

**PROGRAMMA ASSUNZIONALE 2025/2027**

<b>Assunzioni previste anno 2025</b>
Nessuna nuova assunzione
<b>Assunzioni previste anno 2026</b>
Nessuna nuova assunzione
<b>Assunzioni previste anno 2027</b>
Nessuna nuova assunzione

Stante l'evoluzione del nuovo quadro normativo in materia assunzionale, dove tutto il potenziale assunzionale è commisurato alle spese del personale, si precisa che eventuali posti che si renderanno vacanti per cessazioni (ad esempio dovuti a dimissioni volontarie, pensionamenti, ecc.) e/o mobilità in uscita, potranno essere coperti mediante scorrimento di graduatorie concorsuali/indizione nuovi concorsi/mobilità volontaria, purché tali sostituzioni si perfezionino con l'assunzione di una medesima figura professionale, di pari qualifica, non comportando di conseguenza un incremento della spesa del personale, trattandosi di sostituzione di personale in "uscita".

In caso di modifiche nella programmazione dell'Ente si prevederà ad aggiornare la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2025- 2027 in base all'evoluzione del calcolo della spesa di personale/valore soglia di cui al D.M. 17 marzo 2020.