

Sezione 3.3 del PIAO 2025-2027

Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) è un complesso atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance (organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini) e ad assicurare, da parte delle pubbliche amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Uno dei pilastri della nuova riforma dettata dal [D.L. n. 34/2019, all'art. 33](#) è lo stretto collegamento tra accertamento delle entrate e spese di personale, rapporto finanziario il cui costante equilibrio è necessario per garantire la sostenibilità a lungo termine delle assunzioni a tempo indeterminato.

Il [D.Lgs. n. 75/2017](#) già **ha ridisegnato il concetto di fabbisogno di personale**, che come ha ben sintetizzato la Funzione pubblica nel 2018 nelle sue [Linee guida](#), *“implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo”*:

- **quantitativo**: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- **qualitativo**: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Dall'analisi della ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 33, D. Lgs. N. 165/2001 per l'annualità 2025-2026-2027 effettuata dai vari Responsabili, è emerso che non vi sono situazioni di eccedenza o di sovrannumero di personale e contestualmente hanno evidenziato che verranno valutate nuove assunzioni solo a seguito di cessazioni.

Nota dei Responsabili del 18/07/2025 (allegata)

Attraverso l'individuazione dei valori soglia corrispondenti alle varie fasce demografiche in cui gli Enti vengono suddivisi, il DM 17/03/2020, come da Tabella 1, distingue i Comuni individuando tre fattispecie:

- ✓ Comuni con bassa incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti: a questi Comuni è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per le assunzioni e tempo indeterminato;
- ✓ Comuni con elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti: a questi Comuni è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate;
- ✓ Comuni con moderata incidenza della spesa di personale: a questi Comuni è concesso l'incremento della spesa del personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto.

Il Comune di Onano, secondo i dati elaborati e aggiornati al 31/12/2024, ha una popolazione di 864 abitanti e, in base alla Tabella 1 dell'art. 4 D.M. 17/03/2020, che individua i valori soglia per fascia demografica, esso si colloca nella **“Fascia A”**, corrispondente ad un valore soglia massimo pari a **29,50%**.

Sulla base della fascia in cui si collocano, gli Enti possono procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato incrementando la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, coerentemente con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato

dall'organo di revisione, sino ad un valore non superiore al valore soglia individuato nella Tabella 1 di cui all'art. 4, co. 1, del D.M. 17/03/2020 in rapporto alla fascia demografica di riferimento.

Per verificare il valore-soglia e individuare le capacità assunzionali, è di fondamentale importanza individuare le voci di spesa e di entrata che contribuiscono a determinare tale rapporto spesa/media entrate. L'Articolo 2 del Decreto Ministeriale e la Circolare attuativa specificano quanto segue:

- a) per spesa del personale si definiscono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) per entrate correnti si definisce la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Estrapolando i dati dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2024, si evidenzia che il rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti al netto del FCDE assestato, come previsto dall'art. 2, presenta un valore pari a **27.19 %** (come meglio evidenziato nel proseguo della presente), che profila l'Ente come Comune con una bassa incidenza della spesa di personale (ente virtuoso) sulle entrate correnti e al quale viene riconosciuta una capacità aggiuntiva di spesa per le nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, incrementando in percentuale la spesa del personale registrata nel 2018.

Il D.M. 17/03/2020, attuativo del nuovo sistema, all'art. 5 individua nella Tabella 2, in relazione alla classe demografica di appartenenza, le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale a tempo indeterminato sostenuta nel 2018 che per l'anno 2025 risulta essere del 35%.

L'incremento della spesa del personale per il 2025 è ottenuta incrementando la spesa del 2018 di una percentuale del 35% fermo restando il limite invalicabile del 29,50% rispetto alla media aritmetica delle entrate correnti 2022-2024 al netto dell'FCDE.

ANNO 2025			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno			
ANNO 2024		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		864	a
ANNO 2024		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	(a)	347.685,35 €	(f)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	327.964,72 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		1.400.199,10 €	
		1.296.510,89 €	
		1.298.710,37 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.331.806,79 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		53.026,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	1.278.780,79 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		27,19%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI			
ENTE VIRTUOSO			
ENTE VIRTUOSO			
ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	29.554,98 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	377.240,33 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	114.647,65 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	114.647,65 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	442.212,37 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	377.240,33 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	377.240,33 €	

Dall'analisi della tabella sopra riportata si rileva che per l'anno 2025 il tetto massimo della spesa di personale non può superare l'importo di € 377.240.43.

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale è stata calcolata la spesa del personale in servizio al netto delle cessazioni dell'annualità 2025 (comprensiva del salario accessorio e degli oneri riflessi, al netto dell'IRAP), come da tabella seguente:

a) Limite spesa anno 2025	377.240.33
b) Costo personale 2025	340.333.20
c) aumento ore personale b.3 da 18 a 30 ore	9.663.00
d) Assunzione segretario in convenzione 6 ore	18.500.00
e) c+d Incremento spesa del Personale	28.163.00
f) b+e Totale spesa personale 2025	368.496.20
g) a-f Differenza	€8.744.13

Si desume, pertanto, che il limite massimo della spesa di personale per l'annualità 2025, pari ad € 377.240.33 viene rispettato alla luce della previsione di spesa.

La nuova spesa del personale è calcolata in € 368.496.20 con ulteriore margine di € 8.744.13

Per tutti i profili e le categorie richieste, sarà indetta in primo luogo la procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34, D. Lgs. n. 165/2001, la quale costituisce la condizione necessaria all'attivazione di qualunque procedura concorsuale: in caso di effetti negativi, l'Ente attiverà lo scorrimento di graduatorie concorsuali esistenti.

Programmazione assunzioni di personale anni 2025-2027

Nel corso dell'anno 2025 è prevista l'assunzione di un segretario comunale in convezione per un giorno (6 ore) a settimana

Assunzione a tempo indeterminato – Anno 2025

Viene previsto aumento orario di un dipendente b.3 da 18 a 30 ore settimanali

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

Assunzione a tempo determinato – Anno 2025

A seguito di richiesta di trasferimento tramite istituto della mobilità ex art. 30 D.lgs.165/2001 del dipendente responsabile de settore tecnico inquadrato nell'aerea delle elevate qualificazioni part-time al 50%,,qualora la pratica sarà definita con delibera di nullaosta definitivo l'amministrazione intende sostituire il dipendente con un bando per selezione ex.art.110 D.Lgs. n. 267/2000 per assunzione nelle aeree delle elevate qualifche di un dipendente a tempo determinato sempre part time 50%

Annualità 2026-2027

si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;