



COMUNE DI ROBECCO PAVESE
(Provincia di Pavia)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO),
IN FORMA SEMPLIFICATA,
RELATIVO AL TRIENNIO 2025 / 2027
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE 3.3
"PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"

PREMESSA

Con l'approvazione del rendiconto della gestione dell'anno 2024 i Comuni devono procedere a verificare la situazione dei propri spazi assunzionali.

Occorre, infatti, aggiornare il calcolo attraverso il quale gli enti hanno determinato, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, le possibili assunzioni disponibili alla luce della loro collocazione rispetto alle soglie percentuali individuate dal Dm 17 marzo 2020.

Già qualche anno fa la Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con la deliberazione 55/2020/PAR aveva sottolineato la necessità del costante aggiornamento dei dati contabili presi a riferimento nel calcolo, prima di poter dar corso alle assunzioni previste. Infatti era stato indicato che *"Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta (...) per "ultimo rendiconto della gestione approvato" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale"*.

SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2024

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed EQ
A tempo pieno	0	0	0	1
A tempo parziale	0	0	0	0
TOTALE	0	0	0	1

Area dei Funzionari ed EQ

n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo

Risultavano, altresì, presenti le seguenti unità di personale

- n. 1 Funzionario Tecnico (Area dei Funzionari ed EQ) assegnato all'ufficio tecnico e utilizzato con l'istituto dello scavalco di eccedenza (art.1, c. 557, Legge n. 311/2004) per n. 6 ore settimanali.
- n. 1 Funzionario Contabile (Area dei Funzionari ed EQ) assegnato all'ufficio finanziario e utilizzato con l'istituto dello scavalco condiviso (art. 23 del CCNL del 16/11/2022) per n. 6 ore settimanali.

La summenzionata consistenza del personale in servizio è confermata alla data di approvazione del presente PIAO.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs. 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 dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate

e si è approdati al nuovo concetto di "*dotazione di spesa potenziale massima*" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l. 30 aprile 2019 n. 34 "*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.

Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi. I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

È bene evidenziare in questa sede nella determinazione del valore soglia occorre tener conto dei seguenti correttivi:

- articolo 3, comma 3, del DM Interno del 21 ottobre 2020, in materia di segretari comunali e provinciali, "*Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, **ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico** e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa*";
- articolo 57, comma 3-septies, del DL n. 104/2020 "*A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, **finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti**, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2*

dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente";

- articolo 3, comma 4-ter del DL n. 36/2022 "A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale **conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro**, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.";
- deliberazioni Corte dei Conti Liguria 1/2022/PAR, Lombardia 73/2021/PAR e Abruzzo 249/2021/PAR "le spese sostenute per gli **incentivi tecnici non costituiscano spesa** per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del d.l. 34/2019 e ss.mm.ii".

Capacità assunzionale sulla base della sostenibilità finanziaria

Alla data odierna la situazione del Comune di ROBECCO PAVESE, alla luce dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2024, approvato con deliberazione di C.C. n. 7 del 30.04.2025) è la seguente:

- spese del personale consuntivo anno 2024: **euro 109.842,11;**
- media delle entrate correnti 2022/2023/2024 ridotte FCDE 2024: **euro 489.408,61;**
- Rapporto in percentuale: **22,44%**

Preso atto che in applicazione al nuovo sistema delle assunzioni, introdotto con l'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, il Comune di Robecco Pavese è ente definito "virtuoso", registrando un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti (pari al 22,44%) ben al di sotto della soglia del 29,50% prevista per i Comuni rientranti nella **fascia A** del D.M. 17 marzo 2020.

TABELLA 1 – Calcolo Soglia anno 2025 sulla base del Rendiconto 2023

ANNO	2025	
POPOLAZIONE al 31/12/2024	510	
CLASSE	A	<i>I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.</i>
VALORE SOGLIA	29,50%	
SPESA PERSONALE	€ 109.842,11	
MEDIA ENTRATE CORRENTI ridotte FCDE 2023	€ 489.408,61	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	22,44%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE (Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato)	€ 34.533,43	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE (ovvero valore SOGLIA DA NON SUPERARE)	€ 144.375,54	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2026	NO	<i>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica.</i>

La condizione di ente virtuoso permane, almeno sulla base delle previsioni di Bilancio, anche per gli anni 2026 e 2027, come di seguito dimostrato:

PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE	PTFP 26/27/28	PTFP 27/28/29
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	96.570,15	96.570,15
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	490.108,36	500.506,96
PERCENTUALE	19,70%	19,29%

Contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006

Come chiarito in diverse occasioni dalla magistratura contabile i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

La norma di contenimento richiamata prevede che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", cioè al triennio 2011-2013 (comma 557-quater) e per gli enti non soggetti al Patto di Stabilità come il Comune di ROBECCO PAVESE il valore dell'anno 2008 (comma 562).

TABELLA 2 – Calcolo contenimento spesa di personale

	Media 2008	2025	2026	2027
(+) Spese intervento 01	99.445,00	74.170,00	74.170,00	74.170,00
(+) Altre spese (Intervento 03+intervento 05)	22.102,00	20.420,00	20.420,00	20.420,00
(+) Irap (Intervento 07)	8.000,00	6.300,00	7.000,00	7.000,00
(+) Altre spese				
(-) Componenti escluse	9.476,88	10.054,28	10.054,28	10.054,28
TOTALE SPESE DI PERSONALE	119.331,12	90.835,72	91.535,72	91.535,72

Contenimento della spesa di personale per le forme flessibili di lavoro

L'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 ha fissato il limite per il ricorso al lavoro flessibile.

Come si evince dal Conto annuale relativo all'anno 2008 (tabella 14), il Comune di ROBECCO PAVESE nel predetto anno a sostenuto una spesa annua complessiva (al netto degli oneri riflessi e IRAP) per il lavoro flessibile pari a € 21.392,87

Pertanto, il limite della spesa annuo complessivamente previsto per questo Comune per lavoro flessibile per il 2023, nel rispetto dei vincoli imposti dall'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010, è pari a **€ 21.392,87** (al netto degli oneri riflessi e IRAP).

Verifica di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

L'articolo 33 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ha introdotto l'obbligo, per tutte le pubbliche amministrazioni, di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Relativamente alle posizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, la circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha elaborato le seguenti definizioni:

- «soprannumerarietà», ossia la "situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le

qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti";

- «eccedenza», ovvero la "situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale";
- «esubero» per cui si procede con l'individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente.

Il Comune di ROBECCO PAVESE, come si evince dall'attuale organico dell'Ente, non rileva situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'ente, così come prescritto dall'articolo 33 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Anzi come emerge chiaramente nella sottosezione 3.3.1 (Consistenza del personale) l'attuale organico non presenta situazioni di eccedenza. Infatti se si prende in considerazione il Decreto del Ministero dell'Interno del 18/11/2020 (ancora oggi valido in attesa di pubblicazione di quello relativo al biennio 2023/2024) il rapporto medio dipendenti/popolazione per un ente delle dimensioni di ROBECCO PAVESE è pari a 1/132 (il rapporto attuale è 1 dipendente ogni 370 abitanti).

Verifica delle condizioni propedeutiche alle assunzioni

Secondo l'attuale quadro normativo, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, mediante applicativo SICO, il già menzionato PTFP (articolo 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- d) abbiano adottato il piano delle performance (articolo 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009 e s.m.i.);
- e) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei già menzionati documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 185/2008);
- h) abbiano approvato, nei termini, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinques d.l. n. 113/2016 e s.m.i.);
- i) non risultino, in base ai parametri definienti lo stato di deficitarietà strutturale, enti deficitari o dissestati;

In relazione alle summenzionate condizioni ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 6 del 25.01.2025, è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) relativo a triennio 2025/2027, in forma semplificata (avendo il Comune di ROBECCO PAVESE meno di 50 dipendenti) il quale ha assorbito il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), il Piano Performance (PP)/PEG e Piano delle azioni positive (PAP) relativo al triennio 2025/2027;
- con il presente Piano, prende atto che non sono presenti per l'anno 2025 dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

In relazione alle già menzionate condizioni ai suddetti vincoli, il Comune di ROBECCO PAVESE come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) e i) del precedente paragrafo.

3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane

Assunzione categorie protette ex legge 68/1999

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute al rispetto di precisi obblighi assunzionali in riferimento alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68 del 12 marzo 1999 al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il collocamento mirato affidato agli uffici competenti individuati dalle regioni.

Tramite la direttiva n. 1 del 24 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei ministri e il Ministro per la Pubblica Amministrazione sono intervenuti nuovamente sulle assunzioni delle categorie protette presso le PP.AA. allo scopo di fornire gli opportuni chiarimenti atti a rendere maggiormente efficaci gli strumenti approntati dalla legge 68/1999 nei confronti dei soggetti beneficiari del collocamento obbligatorio: il documento esamina le condizioni per l'attivazione delle tre modalità di assunzione normativamente previste (chiamata numerica/concorso con riserva di posti/convenzioni ex art. 11 della l. 68/1999) ed illustra, in particolare, la modalità di calcolo della quota d'obbligo (pari al 7% dei lavoratori occupati in PA che occupano più di 50 dipendenti; pari a n. 2 lavoratori in PA che occupano da 36 a 50 dipendenti; pari a n. 1 lavoratore in PA che occupano da 15 a 35 dipendenti). Poiché il Comune di ROBECCO PAVESE ha meno di 15 dipendenti non soggiace all'obbligo delle quote riservate ai lavoratori disabili (articolo 3, comma 1) e ai lavoratori appartenenti alle categorie protette (articolo 18, comma 2).

Le progressioni tra le Aree

L'articolo 13, comma 6, del CCNL del 16/11/2022, nel dare applicazione alle previsioni contenute nell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, ha la disciplina le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest'ultima riproposta pedissequamente dall'articolo 15 del medesimo contratto.

In particolare, viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2025, le progressioni tra le aree di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.

La disposizione (comma 8) ha previsto che le progressioni in questione sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612 della legge di bilancio 2022 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali.

L'Aran (con parere CFL 209) ha affermato che, se gli enti decidono di avvalersi di tale facoltà possono farlo derogando ai principi sull'accesso della riserva del 50% dei posti per le assunzioni dall'esterno. Il monte salario relativo all'anno 2018 (da dati del Conto annuale) è pari € 72.927,00, di conseguenza l'055% ammonta a € 401,00; pertanto insufficiente ad attivare l'istituto.

Il piano delle assunzioni a tempo indeterminato

Come si rileva dalla Tabella 1 (Calcolo Soglia) il Comune di ROBECCO PAVESE è un ente "virtuoso", ovvero si colloca al di sotto del valore soglia (22,44% rispetto al 29,50%) ma **al momento** i limitati spazi finanziari a disposizione non consentono di procedere ad utilizzare l'intero spazio assunzionale risultante dall'applicazione del DM 17/03/2020.

In questa sede si vuole sottolineare come la disposizione normativa contenuta nel DL 34/2019 consente di incrementare gli organici rispetto alla consistenza presente nell'anno 2018 (*"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")

Le cessazioni di personale a tempo indeterminato previste nel triennio 2025-2027 sono le seguenti:

TABELLA 3 – Personale cessato

ANNO	Area di inquadramento	n. posti	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Data di cessazione	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)
2025	<i>Non previste</i>					
2026	<i>Non previste</i>					
2027	<i>Non previste</i>					

TABELLA 4- Stato di attuazione PTFP 2025/2027

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO	Area di inquadramento	n. posti	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Modalità di assunzione	note
2025	<i>Non previste</i>					
2026	<i>Non previste</i>					
2027	<i>Non previste</i>					

ASSUNZIONI CON "SCAVALCO CONDIVISO"

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapp. di lavoro	Durata	Note
2025	1	Funzionario ed EQ	Funzionario Contabile	6 ore sett.	1/1/2025 al 31/12/2025	COMPLETATA
2026	<i>nessuno</i>					
2027	<i>nessuno</i>					

Si rammenta che con riferimento a tale istituto la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie nella delibera n. 10/2020/Qmig ha affermato che l'istituto è ammissibile in costanza del divieto temporaneo alle assunzioni di personale in quanto "non corrisponderebbe all'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato".

ASSUNZIONI CON FORME FLESSIBILI DI LAVORO

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapp. di lavoro	Durata	Note
2025	1	Funzionario ed EQ	Funzionario Tecnico	6 ore sett.	1/1/2025 al 31/12/2025	COMPLETATA
	1	Funzionario ed EQ	Funzionario di Polizia locale	1 ore sett.	1/3/2025 al 31/12/2025	COMPLETATA
2026	nessuno					
2027	nessuno					

Per quanto sopra si stabiliscono le seguenti nuove assunzioni:

TABELLA 5 – Personale a tempo indeterminato da assumere

ANNO	Area di inquadramento	n. posti	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)	NOTA
2025	Non previste					
2026	Non previste					
2027	Non previste					

In armonia con i principi di efficienza, efficacia ed economicità, si stabilisce che, senza necessità di modificare il presente Piano, **qualora nel corso dell'anno 2025 si verificassero cessazioni dal servizio del personale in essere non previste nel Piano in questione, si potrà procedere alla loro sostituzione con personale di pari profilo e Area funzionale, purché venga garantita l'invarianza della spesa complessiva.**

La dotazione organica

L'articolo 6 del citato D.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste, a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

Di seguito si rappresenta la dotazione organica dell'ente nel triennio in considerazione:

Area	unità	Costo anno 2025	Costo anno 2026	Costo anno 2027
Funzionari ed EQ	1	26.969,57	26.969,57	26.969,57
Istruttori	0	0	0	0
Operatori esperti	0	0	0	0
Operatori	0	0	0	0
TOTALE	1			

TABELLA 6 – Personale da assumere con l’istituto dello “scavalco condiviso” (ex art. 23 del CCNL del 16/11/2022

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapp. di lavoro	Durata	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)
2025	1	Funzionario ed EQ	Funzionario Contabile	6 ore sett.	1/1/2025 al 31/12/2025	8.000,00
2026	1	Funzionario ed EQ	Funzionario Contabile	6 ore sett.	1/1/2026 al 31/12/2026	8.000,00
2027	nessuno					

TABELLA 7 – Il piano delle assunzioni con forme flessibili di lavoro

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapp. di lavoro	Durata	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)
2025	1	Funzionario ed EQ	Funzionario Tecnico	6 ore sett.	1/1/2025 al 31/12/2025	8.000,00
	1	Funzionario ed EQ	Funzionario di Polizia locale	1 ore sett.	1/1/2025 al 31/12/2025	1.050,00
2026	1	Funzionario ed EQ	Funzionario Tecnico	6 ore sett.	1/1/2026 al 31/12/2026	8.000,00
	1	Funzionario ed EQ	Funzionario di Polizia locale	1 ore sett.	1/1/2026 al 31/12/2026	1.050,00
2027	nessuno					

Precisato che il ricorso allo scavalco di eccedenza previsto dall’articolo 1, comma 557, della legge n. 311/2004, così come modificato da ultimo dall’articolo 3, comma 6-bis, del D.L. n. 75/2023 (“*I comuni con popolazione inferiore a 25.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell’attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall’amministrazione di provenienza*”), servirà a garantire la corretta funzionalità dei servizi legati all’ufficio tecnico e al servizio di Polizia Locale .

Il rispetto del contingente massimo dall’articolo 23, d.lgs. n. 81/2015, sarà rispetto per effetto della deroga stabilita al comma 2, lettera f) del predetto articolo.

Il rispetto dei vincoli di spesa di personale

La programmazione del fabbisogno di personale sopra descritta rispetta i vincoli di spesa di personale oggi vigenti, così come dimostrato con le TABELLE sotto riportate:

TABELLA 8 –Rispetto del limite di spesa di personale di cui all’art. 1 comma 562 della legge

	Media 2008	2025	2026	2027
(+) Spese intervento 01	99.445,00	87.010,00	87.010,00	87.010,00
(+) Altre spese (Intervento 03+intervento 05)	22.102,00	23.750,00	24.450,00	24.450,00
(+) Irap (Intervento 07)	8.000,00	7.650,00	7.650,00	7.650,00
(+) Altre spese				
(-) Componenti escluse	9.476,88	10.054,28	10.054,28	10.054,28
TOTALE SPESE DI PERSONALE	119.331,12	108.355,72	109.055,72	109.055,72

TABELLA 8 –Rispetto del limite di spesa di personale di cui all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78

	2008 (al netto di oneri riflessi e IRAP)	2025 (al netto di oneri riflessi e IRAP)	2026 (al netto di oneri riflessi e IRAP)	2027 (al netto di oneri riflessi e IRAP)
TOTALE SPESE DI PERSONALE	21.392,87	17.050,00	17.050,00	17.050,00

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

Un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Tuttavia, le ridotte dimensioni strutturali dell’Ente e le specificità delle professionalità presenti non consentono in questa fase di procedere a valutazioni diverse rispetto ai termini indicati in premessa

3.3.4 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

Un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Tuttavia, le ridotte dimensioni strutturali dell’Ente e le specificità delle professionalità presenti non consentono in questa fase di procedere a valutazioni diverse rispetto ai termini indicati in premessa.

3.3.5 Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all’illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all’amministrazione;

- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Modalità di assunzione del personale a tempo indeterminato

Si precisa che non sono previste assunzioni a tempo indeterminato previste nel presente Piano per gli il triennio 2025/2027.

Come indicato in precedenza, qualora nel corso dell'anno 2025 si verificassero cessazioni dal servizio del personale in essere non previste nel Piano in questione, si potrà procedere alla loro sostituzione con personale di pari profilo e Area funzionale, purché venga garantita l'invarianza della spesa complessiva. Tali assunzioni verranno effettuati attraverso scorrimento di proprie graduatorie concorsuali vigenti (o di altri enti), in subordine con propria procedura concorsuale, previo espletamento delle procedure di mobilità volontaria e obbligatorie previste dalla legge.

Modalità di assunzione del personale attraverso l'istituto dello "scavalco condiviso" (convenzione ex art. 23 del CCNL del 16.11.2022)

Nell'individuazione del personale si privilegerà i dipendenti di altri enti locali con competenze specifiche in materia di bilancio e contabilità negli enti di piccole e medie dimensioni e che hanno già avuto proficue esperienze lavorative in tali ambiti presso il Comune di ROBECCO PAVESE.

Modalità di assunzione del personale con forme flessibili di lavoro.

Con riferimento alle assunzioni con forme flessibili di lavoro previste nel presente Piano si precisa che le stesse dovranno realizzarsi secondo le modalità indicate in Tabella 5.

Sul presente Piano del fabbisogno di personale è stato acquisito parere favorevole del Revisore Unico dei Conti del Comune di ROBECCO PAVESE (giusto verbale del 25.11.2025), ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001.