

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

In questa sotto sezione pertanto vengono presentate le linee guida relative alla programmazione del fabbisogno di personale per il periodo 2025-2027 premettendo che:

- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, dispone che “gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale”;
- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del personale;
- l'art. 6, comma 3, del D. Lgs 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 75/2017, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), prevede che ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n.135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6, comma 4, del predetto decreto legislativo, stabilisce che il documento di programmazione debba essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e risulti coerente con gli strumenti di programmazione economica-finanziaria;
- l'art. 6-ter, comma 1 del medesimo decreto prevede che, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- il decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- l'art. 33, al comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con la L. 58/2019 ha introdotto un nuovo modello di gestione delle assunzioni, non ponendo più il limite di spesa economico a carattere rigido, come era disposto dall'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006, ma facendo riferimento al criterio della sostenibilità finanziaria, ovvero la capacità assunzionale degli Enti è definita sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziato per fascia demografica, sulla base di un parametro finanziario di flusso, a carattere variabile, quale la media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati dall'Ente, calcolate al netto del “Fondo crediti di dubbia esigibilità”;
- l'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27.04.2020 ha, poi definito le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio.
- in particolare i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia espresso in percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale nuovo sistema ha prodotto come effetto, per i soli comuni cui si applica la novellata normativa in materia di assunzioni, che le mobilità incidono sui parametri del calcolo e, pertanto, non sono ritenute neutre ai fini della spesa.

Il Comune di Bussoleno si colloca nella fascia demografica da 5000 a 9.999 abitanti ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020 e il valore soglia è pari al 26,90%.

Con l'approvazione del Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2024 (rif.to Deliberazione C.C n. 10 del 14.04.2025), la percentuale del rapporto spesa di personale/entrate correnti risulta attestata al 23,57% e, dunque, il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1 (Comuni da 5000 a 9.999 abitanti 26,90%), come dimostrato di seguito:

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020	
Rendiconto 2024	
INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 91 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE	
INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. nota di dettaglio)	1.175.188,44 €
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	5.211.418,33 €
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	5.486.880,62 €
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	4.778.346,33 €
MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO	5.158.881,76 €
INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata (v. nota di dettaglio)	173.158,52 €
MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE	4.985.723,24 €
RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	23,57%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	26,90%
LIMITE SPESA PER RISPETTO VALORE SOGLIA TABELLA 1 DM	1.341.159,55 €
COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM	SI
Somma utilizzabile nell'anno per assunzioni	165.971,11 €

Il Comune di Bussoleno avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (26,90%), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può 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 non superiore al valore soglia citato;

Alla luce della normativa vigente la pianificazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, in relazione al Documento unico di programmazione per tale periodo, viene definita come segue:

La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato:

ANNO	FABBISOGNO		COSTO PREVISTO A REGIME
2025	Istruttore Amministrativo Presso l'Area Attività Produttive Demografica	Incremento del rapporto di lavoro attualmente in essere a tempo indeterminato e	Spesa aggiuntiva € 4.111,38 oltre contributi carico ente (CPDEL, TFR, IRAP)

		part-time 50% (18 ore settimanali) in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e part-time 66,67 % (24 ore settimanali)	Totale spesa a regime € 16.442,79 oltre contributi carico ente (CPDEL, TFR, IRAP)
PROGRESSIONI VERTICALI			Costo Progressione
2025	Istruttore Amministrativo (ex C) Area degli Istruttori Presso l'Area Amministrativa	Progressione verticale mediante procedura valutativa straordinaria ai sensi dell'art. 52 comma 1bis del D.Lgs. n. 165/2001 penultimo periodo e dell'art. 13, comma 6, del C.C. N.L del 16/11/2022	€ 2.554.89 oltre contributi carico ente (CPDEL, TFR, IRAP)
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento riservandosi valutazioni diverse in relazione a nuove e differenti esigenze.		
2027	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento riservandosi valutazioni diverse in relazione a nuove e differenti esigenze.		

La Programmazione del fabbisogno a tempo determinato:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA
2026	Copertura di un posto di Funzionario e di EQ presso l'Area Vigilanza (Comandante Polizia Locale)	Assunzione ex art. 110 comma 1 del TUEL n. 267/2000 a tempo pieno.

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Bussoleno è la seguente:

	Profilo professionale	Posti previsti	Personale in servizio		Posti vacanti
		fabbisogno	totale	di cui part-time	
Area Amministrativa	Funzionario Amministrativo e di EQ	/	1	/	/
	Istruttore Amministrativo	1 Progressione verticale art. 13, comma 6, del C.C. N.L del 16/11/2022	1	/	1
	Collaboratore Professionale Amministrativo	/	2 Di cui n. 1 sostituito a seguito procedura progressione verticale	/	/

	Totali	/	3	/	/
Area Finanziaria Tributi	Profilo professionale	Posti previsti	Personale in servizio		Posti vacanti
		fabbisogno	totale	di cui part-time	
	Funzionario Contabile e di EQ	/	1	/	/
	Istruttore Amministrativo/Contabile	/	3	/	/
	Totali	/	4	/	/
Area Tecnica	Profilo Professionale	Posti previsti	Personale in servizio		Posti vacanti
		fabbisogno	totale	di cui part-time	
	Funzionario Tecnico e di EQ	/	3	/	/
	Istruttore Tecnico	/	2	/	/
	Istruttore Informatico		1	/	/
	Collaboratore Professionale Servizi Tecnico- Manutentivi	/	5	/	/
	Totali	/	11	/	/
Area Attività Produttive Demografica	Profilo Professionale	Posti previsti	Personale in servizio		Posti vacanti
		fabbisogno	totale	di cui part-time	
	Funzionario Amministrativo e di EQ	/	1	/	/
	Istruttore Amministrativo	Incremento rapporto di lavoro part -time 50% (18 ore) a rapporto di lavoro part-time 66,67% (24 ore)	4	1 al 75%; 1 al 50%	/
	Totali	/	5	2	/
Area Vigilanza	Profilo Professionale	Posti previsti	Personale in servizio		Posti vacanti
		fabbisogno	totale	di cui part-time	
	Funzionario Vigilanza e di EQ	1 a tempo pieno e determinato ex art. 110 co. 1 TUEL n. 267/00	/	/	1
	Istruttore Vigilanza	/	3	/	/
	Totali	/	3	/	/

La modifica al vigente piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2025-2027, prevede la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per la copertura della posizione di Comandante della Polizia Locale.

La copertura è determinata dal risparmio di spesa per il posto rimasto vacante a seguito trasferimento per mobilità volontaria presso altro Ente del Funzionario.

La spesa di personale totale derivante dalla programmazione rientra nella pianificazione finanziaria già esistente, in quanto si è provveduto alla sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile rispettando gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2025.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2,

del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con verbale n. 27 in data 02/12/2025.