

ALLEGATO 3) al PIAO 2026-2028

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE.**

2026-2028

ALLEGATO 3)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2026-2027-2028

1 - PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale si configura quale atto di programmazione adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, coerentemente con gli altri atti di programmazione dell'Ente, al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento, in ragione delle esigenze e priorità generate dall'analisi organizzativa.

Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogni è infatti indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse.

Secondo l'art. 39, comma 1, legge 449/1997, l'adozione del PTFP costituisce un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse "per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio", oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D. Lgs n. 165/2001.

La programmazione dei fabbisogni di personale, pertanto, avviene a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza ad essa, pertanto tiene conto:

- della rideterminazione della dotazione organica nell'accezione intesa di personale in servizio e assumibile sulla base dei fabbisogni di personale rilevati;
- delle proposte rilevate dai Responsabili dei servizi;
- dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento di risorse umane;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1, D. Lgs n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018 e aggiornate con Decreto interministeriale del 22 luglio 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.215 del 14/09/2022;
- delle linee guida per la compilazione del PIAO, sezione 3, "organizzazione e capitale umano".

Il Dipartimento della funzione pubblica ha emanato nel luglio 2022 le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate sulla G.U. n. 215 del 14 settembre 2022. Tale documento indica una metodologia per pervenire – partendo dalla mappatura dei processi – alla definizione delle famiglie professionali (ossia di ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comuni), a loro volta declinate in profili di ruolo, rispetto ai quali definire finalità, principali responsabilità e attività svolte, e profilo di competenza, ossia conoscenze e capacità (tecniche e comportamentali) richieste.

Il CCNL delle Funzioni Locali del 16/11/2022, per il periodo 2019-2021, non parla di famiglie professionali, ma di profili professionali (in perfetta continuità con l'ordinamento precedente), prevedendo che i profili professionali descrivano "*il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area*".

L'articolo 12 del CCNL riformula il sistema di classificazione del personale, articolandolo in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate:

Area degli Operatori (ex categoria A);

Area degli Operatori esperti (ex categoria B, posizioni di accesso B1 e B3);

Area degli Istruttori (ex categoria C)

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D, compreso il personale incaricato di posizione organizzativa, come precisato dal comma 2 del medesimo articolo 12).

Al personale in servizio –reinquadrato nelle aree con decorrenza 1.4.2023 – è stato attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella G allegata al nuovo CCNL, che è rappresentato dai valori economici di accesso unici corrispondenti al punto d'accesso iniziale delle precedenti categorie (unica eccezione è per l'area degli Operatori, che ha come valore economico di accesso iniziale l'ex livello economico A2). Il valore relativo alla sommatoria delle posizioni economiche (ex PEO) maturate fino a quella data viene mantenuto a titolo di differenziale stipendiale storico e, ad esso, si potranno aggiungere i differenziali ottenuti per

effetto di successive progressioni economiche effettuate ai sensi del CCNL 16 novembre 2022. Occorre evidenziare che è in corso di sottoscrizione il CCNL Funzioni locali per il Biennio 2022-2024 della spesa per gli adeguamenti contrattuali si è tenuto conto nella predisposizione del bilancio anche mediante l'accantonamento al Fondo Rinnovi contrattuali.

2 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

2.1 ORGANIGRAMMA

L'organigramma rappresenta la struttura dell'Ente, suddivisa in Aree. Tale attuale rappresentazione raffigura il livello gerarchico e di responsabilità di ciascun Servizio, caratterizzato da autonomia gestionale.

Al 1° gennaio 2026 sono presenti N. 4 Elevate Qualificazioni e 5 AREE.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI MONGRANDO	
AREE/SETTORI	5
Segreteria affari generali/demografici/Attività produttive	
Area Tecnica	
Area Istruzione Sociale sport Cultura	
Area Economico finanziaria e Tributi	
Area Polizia Locale	

Di seguito si rappresenta l'organigramma nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Comunale o del Sindaco.

AREA	Responsabile
Area economico finanziaria Tributi	Responsabile
<u>N. 2 Unità Assegnate:</u>	N. 1 posto occupato Area dei funzionari Titolare di Elevata Qualificazione
1 – Posto vacante - Area degli Istruttori: Istruttore Amministrativo contabile	
1 Posto occupato - Area degli Istruttori: Istruttore Amministrativo contabile	
Area amministrativa, demografica, statistica, promozionale e attività produttive	Responsabile
<u>N. 3 Unità Assegnate:</u>	N. 1 posto occupato Area dei funzionari Titolare di Elevata Qualificazione
N. 2 Posti occupati - Area degli Istruttori: Istruttore Amministrativo contabile	
N. 1 Posto occupato - Area degli Operatori Esperti - Collaboratore amministrativo	
Area tecnica e tecnico manutentiva	N. 1 posto occupato Area dei funzionari Titolare di Elevata Qualificazione
<u>N. 4 Unità Assegnate</u>	
N. 1 posto coperto Area degli Istruttori: Istruttore tecnico	
N. 2 posti coperti Area degli Operatori Esperti: Tecnico manutentivo	
N. 1 posto coperto Area degli Operatori	
Area Cultura scolastica, socio educativa – assistenziale, amministrativa	Responsabile
<u>N. 6 Unità Assegnate</u>	N. 1 posto occupato Area dei funzionari Titolare di Elevata Qualificazione
N. 4 posti coperti Area degli Istruttori: Personale educativo scolastico	
N. 1 posto coperto Area degli istruttori: Istruttore amministrativo contabile	
N. 1 posto coperto Area degli operatori esperti: Collaboratore amministrativo autista scuolabus	
Area vigilanza custodia	Responsabile
<u>N.2 Unità Assegnate</u>	Teagno Geom. Michele (Sindaco)
N. 1 posto coperto Area degli istruttori: Agente di polizia municipale	
N. 1 posto vacante Area degli istruttori: Agente di polizia municipale	

Il personale in servizio è pari a n. 19 dipendenti di ruolo al 01/01/2026, in corso d'anno 2025 si sono registrate le seguenti movimentazioni: una cessazione per pensionamento di un operatore esperto in data 31/12/2025 una nuova assunzione in sostituzione della cessazione a partire dall'1/1/2026.

DIPENDENTI IN SERVIZIO			
POSIZIONE	RUOLO	NON DI RUOLO	TOTALE
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	4	0	4
Area degli Istruttori	10		10
Area degli Operatori Esperti	4	0	4
Area degli Operatori	1	0	1
TOTALE	19	0	19

DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE				
Percentuale di part time all'1/1/2026				
Posizione	< 50%	= 50%	>50%	Totale
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	0	0	0	0
Area degli Istruttori	0	0	0	0
Area degli Operatori Esperti	0	0	0	0
Area degli Operatori	0	1	0	1

Suddivisione di genere:

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni		4	4
Area degli Istruttori	2	8	10
Area degli Operatori Esperti	4	0	4
Area degli Operatori	1	0	1
TOTALE	7	12	19

2.2 LA DOTAZIONE ORGANICA

Le Linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, entrate in vigore il 27/7/2018, prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, richiedendo una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici.

Per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Il limite pertanto è rappresentato, dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, ovvero dalla media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011/2013.

La dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente.

Il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando le rigidità del passato.

In attuazione della disciplina già menzionata, con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018 e aggiornate con Decreto interministeriale del 22 luglio 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 215 del 14/09/2022.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – 01 GENNAIO 2026						
	< 30 anni	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	TOTALE
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni		2		1	1	4
Area degli Istruttori	2	1	4	3	0	10
Area degli Operatori Esperti	2		1	1		4
Area degli Operatori			1			1
TOTALE	4	3	6	5	1	19

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE MASCHILE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – 01 GENNAIO 2026						
	< 30 anni	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	TOTALE
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni						0
Area degli Istruttori			2			2
Area degli Operatori Esperti	2		1	1		4
Area degli Operatori			1			1
TOTALE	2	0	4	1	0	7

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE FEMMINILE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – 01 GENNAIO 2026						
	< 30 anni	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	TOTALE
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni		2		1	1	4
Area degli Istruttori	2	1	2	3		8
Area degli Operatori Esperti						0
Area degli Operatori						0
TOTALE	2	3	2	4	1	12

3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale rappresenta il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e la politica assunzionale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività dell'Amministrazione. Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati tenendo conto delle esigenze manifestate dalle diverse strutture organizzative dell'Ente e del necessario rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

3.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO PER LA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Si rammentano le seguenti disposizioni in materia di programmazione dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni:

a) Quadro normativo di riferimento:

- artt. 89 e 91 del D. Lgs 18.8.2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) - rideterminazione della dotazione organica e assunzioni;
- artt. 6, 6-bis e 6-ter D. Lgs 30.3.2001, n. 165 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);
- art. 33, commi 1 e 2, D. Lgs 30.3.2001, n. 165 (verifica assenza di posizioni professionali in sovrannumero);

- art.1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006 (rispetto del tetto di spesa di personale media triennio 2011-2013); Il valore medio della spesa del personale per il triennio 2011-2013 è pari ad € 779.782,00 e tale limite è stato rispettato nella predisposizione del bilancio 2026;
- art.9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 (assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP);
- art. 48, D. Lgs 198/2006 (adozione piano triennale delle azioni positive);
- art.9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
- art. 10, comma 5, D. Lgs n. 150/2009 (adozione piano triennale della performance);
- art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
- legge 12 marzo 1999, n. 68 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);
- art. 14-bis del D.L. 4/2019 (consente l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzioni riferite al quinquennio precedente e non più al triennio)
- art. 33 c. 1 bis del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria) secondo le disposizioni attuative dettate dal D.M. 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";

b) Condizioni e adempimenti preliminari per le assunzioni: -

Ciò premesso, gli ulteriori adempimenti preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale sono di seguito riassunti e acquisiti agli atti:

a) Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero: ai sensi dell'art. 6, comma 3, e dell'art. 33, comma 1, del D.lgs 165/2001, in mancanza dell'adempimento le amministrazioni non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; dalla ricognizione effettuata risulta che non vi sono situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria;

b) Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale: ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.lgs. 165/2001, in caso di mancata adozione di detto Piano triennale, le Amministrazioni non possono assumere nuovo personale. Il Piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2025-2026-2027 allegato al PIAO per gli anni 2025-2027, è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 44 in data 24/03/2025 acquisito il parere dell'organo di revisione;

c) Approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive: in carenza di tale requisito è fatto divieto di assumere nuovo personale, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.L. 198/2006. Delibera di Giunta Comunale n. 17 in data 03/02/2025 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2025-2027;

d) Approvazione del documento programmatico triennale piano delle Performance/PEG ai sensi dell'art. 10 del D.lgs 150/2009; con Delibera di Giunta Comunale n. 183 in data 18/12/2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2026-2028, il Piano delle Performance verrà approvato come allegato al PIAO 2026-2028, attualmente è in vigore il Piano delle Performance 2025-2027 allegato la PIAO 2025-2027 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 44 in data 24/03/2025;

e) Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 quater, Legge 296/2006; nelle tabelle successive è riportata la dimostrazione che l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi e IRAP e al netto dei rinnovi contrattuali e delle assunzioni in deroga di cui all'art. 7 del DM 17/03/2020 rispetta il limite del triennio 2011-2013;

f) Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza dell'anno 2024 ultimo rendiconto approvato;

g) Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto, e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche: l'art. 9, comma 1 quinquies, del D. L. n. 113/2016, come modificato dall'art.1 comma 904 della L. 145/2018, prevede l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione e l'invio dei relativi dati alla Bdap, di cui all'art. 13 della L. 196/2009 entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione; questo Ente ha provveduto ad effettuare correttamente gli adempimenti in tema di approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto entro il termine previsto dell'art. 9, comma 1 quinquies del D. L. n. 113/2016, nonché dell'invio dei relativi dati alla Bdap, di cui all'art. 13 della L. 196/2009.

h) Mancata certificazione di credito nei confronti della P.A., ai sensi dell'art. 9, comma 3 bis, del D.L. 185/2008; per il Comune di Mongrando non ricorre la fattispecie, non sono pervenute richieste a riguardo;

i) Non risultare in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto; questo Ente non risulta in stato di deficitarietà strutturale né di dissesto per l'anno 2024, ultimo rendiconto approvato e come risulta a livello previsionale nel bilancio di Previsione 2026-2028;

c) Obbligo contenimento della spesa di personale

Il "Prospetto dimostrativo del rispetto dei limiti di spesa di personale" rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale ai sensi dall'art. 1, comma 557 e seg., della Legge n. 296/2006, secondo cui gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al triennio 2011-2013.

Come sopra riportato l'art. 7 del DM 17/03/2020 specifica che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006.

SPESE DI PERSONALE STANZIAMENTI BILANCIO DI PREVISIONE 2026-2028					
		2026	2027	2028	Media triennio 2011-2013
Spese macroaggregato 101		856.570,00	862.965,00	868.930,00	748.251,86
Spese macroaggregato 103 (buoni mensa) ora ricompresi nel mac. 101					2.435,45
Contrattazione integrativa FPV cap 1000 compreso nel mac 101					
Irapp macroaggregato 102 (non considerare come spesa per limite DM 2020)	a	43.215,00	43.740,00	44.130,00	35.407,20
	b	899.785,00	906.705,00	913.060,00	786.094,51
Rimborso Convenzione UT					6.312,67
Rimborso Convenzione Segreteria					
Rimborso Cantieri					
Rimborso Elezioni DI CUI IRAP 1190		18.540,00	18.540,00	18.540,00	
Rimborsi Istat					
TOTALE RIMBORSI SPESE DI PERSONALE	c	18.540,00	18.540,00	18.540,00	6.312,67
Totale b - c	d	881.245,00	888.165,00	894.520,00	779.781,84
Dedotto IRAP SPESA NETTA d- a	e	839.220,00	845.615,00	851.580,00	Controllo DM 17/03/2020 per limiti
Costo nuove assunzioni in deroga (fuori media 2011/2013)		148.277,42	148.277,42	148.277,42	
Rinnovi contrattuali 2018		24.997,86	24.997,86	24.997,86	
Rinnovi contrattuali 2022		23.150,49	23.150,49	23.150,49	
IVC 2022 2024 2025		23.351,12	23.351,12	23.351,12	
Rinnovi contrattuali 2018 e 2022 e ass. in deroga	f	219.776,89	219.776,89	219.776,89	
Totale d-f		661.468,11	668.388,11	674.743,11	Controllo rispetto limite 2011/2013
Media triennio 2011-2013		779.781,80	779.781,80	779.781,80	
		Rispettato	Rispettato	Rispettato	

3.2 IL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA - SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

In attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 è stato emanato il D.M. 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni".

Le assunzioni di personale a tempo indeterminato nei Comuni, a partire dal 20/04/2020, e per gli anni fino al 2024, sono state subordinate al rispetto di nuove disposizioni, in materia di spesa del personale, previste dal D.L. n. 34/2019, art. 33 comma 2 e seguenti, secondo le disposizioni attuative dettate dal D.M. 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni". La nuova normativa è imperniata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa stessa, cioè sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Punto di partenza, per definire il limite di spesa del personale entro cui si può procedere, con assunzioni di personale a tempo indeterminato, è calcolare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, al fine di determinare la fascia in cui l'Ente viene a collocarsi. Per i Comuni le fasce sono 3: enti virtuosi, intermedi e non virtuosi. Il calcolo deve essere fatto, con riferimento alla spesa di personale, "all'ultimo rendiconto approvato" (quindi rendiconto 2024) e, con riferimento alle entrate correnti, alla media degli "ultimi 3 rendiconti approvati" (quindi 2022-2023-2024) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, come determinato in sede di assestamento del bilancio, relativo all'ultima annualità considerata. Per "ultimo rendiconto approvato" si intende il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale e non rispetto all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente, al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale, abbia approvato un ulteriore rendiconto, quest'ultimo rappresenta il documento contabile cui attingere il dato del rapporto, non incrementabile, fra entrate correnti e spesa del personale. In pratica, nel corso della gestione, l'attivazione delle procedure di assunzione, per quanto previste nella programmazione, dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente, nonché dell'equilibrio di bilancio asseverato, dovendo gli enti compresi nella soglia intermedia non incrementare il rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

L'art. 16 del D.L. 24 giugno, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 che stabiliva la graduale riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente.

La L. 199/2025 legge di Bilancio 2026 non ha previsto tagli delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali. Dal 1 gennaio 2025 si applicano due importanti novità. In primo luogo gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) possono aumentare la spesa di personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della soglia. Sono venuti meno i limiti finora previsti del contenimento dei questi aumenti in una soglia percentuale della spesa del 2018.

SPESA PER IL PERSONALE LIMITI ASSUNZIONI DM 17/03/2020			
Dati di riferimento Rendiconto 2024 Approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 11 del 07/04/2025			
Entrate	2022	2023	2024
Titolo I	€ 2.292.182,25	€ 2.702.991,46	€ 2.255.031,38
Titolo II	€ 190.887,07	€ 183.220,54	€ 266.452,29
Titolo III	€ 671.397,52	€ 590.881,17	€ 645.656,32
Totale	€ 3.154.466,84	€ 3.477.093,17	€ 3.167.139,99
A detrarre Rimborsi spese personale	€ 99.685,96	€ 37.973,89	€ 10.932,09
Entrate nette	€ 3.054.780,88	€ 3.439.119,28	€ 3.156.207,90
	MEDIA Triennio	€ 3.216.702,69	
	FCDE Anno 2024	€ 39.716,00	
	DIFFERENZA	€ 3.176.986,69	
Spesa di Personale			
Anno 2024			
Spesa riferita al Personale In servizio 2024	€ 765.109,02	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	€ 779.781,80
Risultato Spesa/Differenza	24,08%	VALORE SOGLIA DM 17/03/2020 Comuni da 3000 a 4999 abitanti	27,20%
Media Entrate Triennio	€ 3.176.986,69		
Valore soglia	27,20%		
Limite spesa teorico	€ 864.140,38		
	2026	2027	2028
Controllo DM 17/03/2020 per limiti assunzionali: spesa annua	€ 839.220,00	€ 845.615,00	€ 851.580,00
Spesa riferita al Personale In servizio 2026 per rispetto limite media triennio	€ 661.468,11	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	€ 779.781,80

La spesa massima potenziale di personale, secondo il principio di sostenibilità, non dovrà comunque superare la soglia massima di € 864.140,38.

3.3 CESSAZIONI

POSSIBILI CESSAZIONI ANNO 2026-2027-2028	2026	2027	2028	TOTALE
	0	0	1	1
TOTALE	0	0	1	1

In data 31.12.2025 è avvenuta la cessazione di 1 operatore esperto, per pensionamento che è stato sostituito mediante procedure concorsuali.

Per il piano delle assunzioni si rimanda al PUNTO 3.5.

3.4 INTERVENTI A FAVORE DELLE CATEGORIE PROTETTE

Gli artt. 39, 39 bis e 39 ter del T.U.P.I. sanciscono l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione della legge n. 68/1999. Il comune di Mongrando nel rispetto del numero di disabili di cui all'art. 2 della L. 68 del 12/03/1999 ha l'obbligo di n. 1 assunzione contando alle dipendenze un numero di personale superiore a 15 e attualmente tale obbligo è rispettato.

3.5 PIANO ASSUNZIONI 2026-2028

Il programma di reclutamento di risorse umane del Comune di Mongrando nel corso del triennio 2026-2028 viene redatto secondo valutazioni prettamente politiche e connesse ai programmi strategici che questa Amministrazione intende portare avanti.

Vengono presi in considerazione i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e si tiene conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale.

Le nuove Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni sono state approvate con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 in data 27 luglio 2018. Le citate Linee non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Nel presente piano, ai fini dell'impiego ottimale delle risorse, come richiesto dalle Linee Guida sopra citate, si rileva:

- la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle dell'art. 7, D. Lgs n. 165/2001;
- che le assunzioni di categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- che in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs 165/2001;

Occorre sempre tenere presente che la spesa per il personale è strettamente connessa ai vincoli legati alla sostenibilità della spesa e al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

In corso d'anno 2025 sono state avviate le procedura per l'assunzione part-time 50% di un istruttore amministrativo contabile, a tempo pieno, in sostituzione di un istruttore a tempo pieno, cessato in data 31/12/2024. Nella programmazione 2026-2028, in relazione ai margini di spesa, si prevede l'assunzione di un dipendente part-time 50% con qualifica Istruttore amministrativo contabile da destinare al servizio economico finanziario tributi in sostituzione del dipendente, assunto a tempo pieno, cessato in data 31/12/2024 per mobilità e non ancora sostituito. La mancata sostituzione è dovuta all'esito negativo della procedura concorsuale esperita nel mese di luglio 2025. Successivamente si è proceduto con la valutazione di un'assunzione tramite utilizzo di graduatoria di altro ente, per la quale attualmente è in corso l'espletamento. Anche per quanto riguarda l'assunzione della figura di Funzionario titolare di E.Q. da destinare al servizio di polizia municipale le procedure espletate sia di mobilità che concorsuali non hanno portato all'assunzione come previsto nel PTFP per l'anno 2025. Nella programmazione per l'anno 2026 l'amministrazione intende procedere con l'assunzione di un Istruttore Agente di polizia locale ex categoria C. Pertanto si procederà in corso d'anno 2026

alla programmazione dell'assunzione nei termini e nel rispetto delle procedure di reclutamento. Viene sempre fatta salva la sostituzione di personale in servizio per eventuali cessazioni o pensionamenti non programmabili.

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2026, 2027 e 2028.

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNUALITA' 2026				
	Unità	Area	Profilo	Modalità di reclutamento
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	1	Polizia municipale	Istruttore Agente di Polizia municipale	Mobilità/Procedure concorsuali/Graduatorie esistenti
Area degli Istruttori	1	Economico Finanziaria Tributi	Istruttore amministrativ o contabile	Mobilità/Procedure concorsuali/Graduatorie esistenti
Area degli Operatori Esperti				
Area degli Operatori				
TOTALE	<u>2</u>			

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNUALITA' 2027				
	Unità	Area	Profilo	Modalità di reclutamento
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni				
Area degli Istruttori				
Area degli Operatori Esperti				
Area degli Operatori				
TOTALE	<u>nessuna nuova assunzione</u>			

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNUALITA' 2028				
	Unità	Area	Profilo	Modalità di reclutamento
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	1	Economico Finanziaria Tributi	Funzionari Titolari di E.Q.	Procedure concorsuali
Area degli Istruttori				
Area degli Operatori Esperti				
Area degli Operatori				
TOTALE	<u>1</u>			

Si dà atto che le modalità di reclutamento avverranno nel rispetto della normativa vigente al momento dell'attivazione della procedura di assunzione e per le procedure concorsuali verrà utilizzato il Portale del Reclutamento. InPA.

3.6 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI DOTAZIONE ORGANICA

A seguito della pianificazione sopra effettuata la rappresentazione della consistenza di personale risulta essere la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA					
	In servizio al 01.01.2026	Posti da coprire 2026	Posti da coprire 2027	Posti da coprire 2028	Posti a regime 2028
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	4				4
Area degli Istruttori	10	2			12
Area degli Operatori Esperti	4				4
Area degli Operatori	1				1
TOTALE	19	2	0	0	21

Inoltre nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2028, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, vengono previste:

- l'assunzione a tempo indeterminato, a copertura di posti che si renderanno vacanti in corso d'anno, delle figure da destinare all'espletamento delle funzioni dell'ente, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento;
- eventuali assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici e servizi;

Considerato che la programmazione finanziaria della spesa di personale rispetta il tetto di spesa di personale consentito dalla legge (media del triennio 2011/2013) la disponibilità potenziale per nuove assunzioni verrà utilizzata, come sopra indicato, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente sempre nell'ottica del contenimento della spesa;

Nell'ambito delle risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per l'anno 2026, per le finalità di cui all'art. 59, comma 2, lettera b, del CCNL 23/02/2026 e per gli effetti non correlati ad aumenti della dotazione organica, può essere destinata la somma pari a € 8.000,00, tenuto conto delle capacità di bilancio, del rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di pareggio di bilancio e di contenimento della spesa di personale, nonché del vincolo sul trattamento economico accessorio complessivo del personale introdotto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;

4 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

La normativa prevede che è possibile fare ricorso ad assunzioni di personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, (art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010).

Il ricorso al personale assunto a tempo determinato nel corso del triennio oggetto di programmazione avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36, D. Lgs n. 165/2001 e, quindi, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive di personale assente.

E' prevista una deroga all'obbligo di cui al c. 28 dell'art. 9 del d.l. n. 78/2010 conv. dalla legge n. 122/2010 del rispetto del limite dell'anno 2009 per la stessa tipologia di assunzioni, come ammesso dalla delibera n. 15/SEZ.AUT/2018/QMIG, la quale acconsente alla deroga al predetto limite, per gli enti locali di minori dimensioni, privi di spesa storica o con un importo modesto, inidoneo a costituire un ragionevole parametro assunzionale.

Considerato che il Comune di Mongrando si trova nella situazione predetta senza spesa per l'anno 2009 riferita alle assunzioni di personale con contratti di lavoro flessibili, si determina la necessità di identificare un tetto di spesa necessaria per far fronte a servizi essenziali per l'ente, per evitare disfunzioni nell'attività amministrativa e manutentiva, da coprire mediante assunzioni a tempo determinato nelle more dell'espletamento delle ordinarie procedure di reclutamento. Tutto ciò premesso non si intende in questo modo svincolarsi da qualsiasi limite di spesa, ma di prevedere la possibilità di assunzioni a tempo determinato o con modalità di lavoro flessibile sempre restando nei limiti della sostenibilità finanziaria.

5 - VERIFICA DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA.

La sostenibilità finanziaria del presente piano è data dalle componenti che seguono:

- economie da cessazioni certe dell'anno 2025 (1 cessazione);
- spazio assunzionale pari a € 24.920,28 quantificato a seguito del Rendiconto di Gestione 2024, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 07/04/2025 e calcolato nel rispetto del valore soglia ai sensi del DM 17 marzo 2020 tenendo conto del limite teorico di spesa pari ad € 864.140,38 e della previsione di spesa del bilancio pluriennale 2026-2028.

6 - COPERTURA FINANZIARIA.

Il Piano dei Fabbisogni di personale del Comune di Mongrando è compatibile con la disponibilità finanziaria e di bilancio dell'ente e trova copertura negli stanziamenti del bilancio di previsione 2026 - 2028.

Letto, approvato, sottoscritto,
Mongrando

Franceschina dott. Daniele Segretario Comunale Responsabile del Personale

Il Sindaco Teagno Geom. Michele (Responsabile del servizio di polizia municipale)
I Responsabili dei Servizi titolari di E.Q.:

Di Giusto Stephanie (Responsabile del Servizio- Istruzione, sport, Cultura Sociale)

Folchini Elisa (Responsabile del Servizio Segreteria, Anagrafe, Stato Civile, Elettorale Statistica promozionale, Attività produttive -SUAP - Commercio)

Sasso Paola (Responsabile del Servizio Economico Finanziario - Tributi)

Trocca Giada (Responsabile del Servizio Tecnico e Tecnico Manutentivo)