

### **3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Si riporta in questa sezione la programmazione strategica delle risorse umane e la strategia di copertura del fabbisogno

#### **Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Reclutamento del personale**

<b>PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE</b>	<p><b>1) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale, si rileva che:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,73%</li><li>▪ Considerato che secondo quanto previsto dal Decreto Ministero Interno del 21/10/2020 (G.U.297 del 30-11-2020) è stata inclusa nelle spese di personale la quota di rimborso corrisposta agli altri enti aderenti alla convenzione di Segreteria della quale il Comune di San Bassano fa parte;</li><li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60 %;</li><li>▪ Il comune si colloca entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027 (vedi conteggi come da allegato A);</li><li>▪ Il dato conclusivo restituisce un valore che si determina sommando alla spesa di personale dell'anno 2024 di € 346.323,27 un incremento di € 93.487,00, pari al 26,99%, per un totale di spesa massima consentita per rimanere nella prima fascia di virtuosità pari a Euro 439.810,27;</li><li>▪ Ai fini dell'eventuale applicazione dell'art.1, comma 165, della Finanziaria 2025, in merito al mantenimento in servizio di personale che ha raggiunto l'età pensionistica ma non ha ancora compiuto i 70 di età, si rileva che il 10% della capacità assunzionale ammonta a 9.348,70 €</li></ul> <p>Si rileva pertanto che:</p>
--	--

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

**b) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Si riscontra che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) e dal DL 152/2021 art. 31bis comma 1*, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 375.420,88
---

spesa di personale, ai sensi del comma 557 e seguenti Legge 296/2006, presunta per l'anno 2025: Euro 4.000,00
---

**c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile 2009: Euro 0
---

**d) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, conservate agli atti, con esito negativo.

**e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per

	<p>l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;</li> <li>- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;</li> </ul> <p>si attesta che l'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p><b>2) stima del trend delle cessazioni:</b></p> <p>Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• una cessazione per pensionamento di funzionario con incarico di elevata qualificazione (ex D5)</li> <li>• trasferimento in altro Ente di funzionario con incarico di elevata qualificazione (ex D1)</li> </ul> <p>ANNO 2026: non sono previste cessazioni</p> <p>ANNO 2027: non sono previste cessazioni</p>
--	---

STRATEGIA DI COPERTUR A DEL FABBISOG NO	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b></p> <p><i>Nel mese di giugno, l'Ente ha approvato un nuovo organigramma (Deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 26/06/2025), variando di conseguenza l'organizzazione generale e la distribuzione delle figure presenti nei vari Settori. Anche in virtù di tale riorganizzazione, e in linea con i fabbisogni di personale dell'Ente, si è proceduto all'assunzione, con decorrenza 1 marzo 2025, di un Istruttore nel Settore Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato ex. Cat. C1, come previsto nella dotazione organica del PIAO 2024-2026. Inoltre, è prevista per l'anno 2026 l'assunzione di due nuove figure, come meglio rappresentato di seguito.</i></p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p>La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei Responsabili che hanno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Risorse Umane);</li> </ul>
--	---

- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio del personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione e aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

Categoria	Profilo	Tempo pieno/Part-Time (ore)	Costo su base annua (comprensivo di oneri riflessi e al netto dell'IRAP)
ISTRUTTORE (ex C1)		Tempo Pieno	31.606,90 €

Inoltre, si evidenzia la trasformazione dell'orario di lavoro da 18 ore settimanali a 24 ore settimanali di un dipendente appartenente alla Categoria "Istruttori" (ex C1):

Categoria	Costo su base annua calcolato per part time 18 ore (comprensivo di oneri riflessi e al netto dell'IRAP)	Costo su base annua calcolato per part time 24 ore (comprensivo di oneri riflessi e al netto dell'IRAP)	Maggior costo su base annua
ISTRUTTORE (ex C1)	15.803,45 €	21.072,32 €	5.268,87

Per l'anno 2026, sono previste le assunzioni di ulteriori due figure:

- categoria "Operatore Esperto" nel Settore Tecnico
- categoria "Operatore" nel Settore Finanziario

Tali assunzioni dovranno essere incluse nel Piano Triennale di Fabbisogno di personale 2026-2028 (l'avvio delle procedure di assunzione è infatti previsto nel 2026)