

3.3. Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027

Com'è noto, il decreto-legge 34/2019, articolo 33 e, in sua applicazione, il DPCM 17 marzo 2020 hanno delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni.

Il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.

Secondo l'impostazione definita dal D.lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo, tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

L'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Il decreto-legge 34/2019, articolo 33 e, in sua applicazione, il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art. 3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni che trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.

Preso atto che dai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da consuntivo 2024 risulta essere pari al 25,33%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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 individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica".

Rilevato pertanto che il Comune di Castelsilano dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 45.946,04, fino al raggiungimento del primo valore soglia (vedi conteggi infra) per una spesa complessiva massima di euro 325.387,44

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027, consta dei seguenti reclutamenti, finalizzati a garantire la migliore funzionalità degli uffici e dei servizi dell'Ente in un'ottica di potenziamento delle strutture:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO – TRIENNIO 2025/ 2027																
CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO AD OGGI		CESSAZIONI 2025		ASSUNZIONI PREVISTE									TOTALE ALLA FINE DEL TRIENNIO		totale
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2025			2026			2027			T. Pieno	P. Time	
					T. Pieno	P. Time	% PT	T. Pieno	P. Time	% PT	T. Pieno	P. Time	% PT			
AREA DEI FUNZIONARIE DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE						2	50%								2	2
AREA DEGLI ISTRUTTORI	2	2				1	50%							2	3	5
AREA DEGLI OPERATOR IESPERTI	2*		1			4	50%							1	4	5
AREA DEGLI OPERATORI	1	2												1	2	3
														-	-	-
TOTALE	5	4	1	0	0	3		0	0	0	0	0	0	4	7	15

*N.B. n. 1 Operatore esperto è stato collocato in quiescenza a far data dal 1° ottobre 2025 (ultimo giorno di lavoro 30 settembre 2025).

Si precisa che, oltre al personale in servizio, sono *in itinere* n. 3 concorsi, con assunzione a tempo parziale (18 ore). Tali concorsi, riguardano le seguenti figure: n. 2 funzionari elevata qualificazione (di cui uno tecnico e uno amministrativo) nonché n. 1 istruttore di vigilanza.

Inoltre, l'Amministrazione comunale intende assumere – extra dotazione organica - n. 4 operatori, part-time 50% (18 ore settimanali), stabilizzando i tirocinanti di inclusione sociale come da indicazioni Regione Calabria, con procedura di reclutamento ai sensi dell'art. 16 della Legge n. 56/1987, in collaborazione con il Centro per l'Impiego. Si precisa che si farà fronte alla spesa per le stabilizzazioni con il contributo regionale che, allo stato, è pari a 54.000 euro complessivi per ciascun TIS fino al 2029, come da DGR 332/2025 e DGR362/2025, fatte salve eventuali integrazioni regionali e statali, utilizzando la deroga normativa prevista dalla Legge di Bilancio 2024, che consente l'assunzione anche in sovrannumero dei TIS, purché nel rispetto dell'equilibrio di bilancio.

La presente programmazione potrà essere variata, garantendo in ogni caso la sostenibilità dei costi. L'Ente si riserva di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato per esigenze temporanee ed eccezionali nonché al conferimento di incarichi gratuiti, a tempo determinato, ai sensi dell'art. 5, comma 9, del D.L. 95/2012, nel rispetto delle vigenti normative.

Il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato.

Il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 375.315,62.

Si dà espressamente atto che prima dell'effettuazione delle assunzioni sarà verificata l'esistenza delle condizioni legittimanti.

Il calcolo delle facoltà assunzionali secondo i sopracitati parametri è il seguente:

		ANNO	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2025		
	Popolazione al 31 dicembre	2024	800	a
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2024	279.441,40 € (l)	
	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")	2022 2023 2024	1.353.298,69 € 1.050.246,97 € 962.479,14 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.122.008,27 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2025	19.000,00 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		1.103.008,27 €	(b)
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 25,33%
	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	

ENTE VIRTUOSO	
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f) 45.946,04 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1) 325.387,44 €
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	(g) 29,50%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(h) 325.387,44 €

Considerato che, trovandosi il Comune di Castelsilano al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che: "a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia".

L'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020, al comma 1, stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si trovino nella fascia inferiore, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale riportato nella tabella 2 del DPCM.

Il programma assunzionale della presente sezione del PIAO garantisce il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020.