

PIAO - SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Programmazione del personale 2025-2027

3.6 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il decreto 25 luglio 2023 del Ministero dell'Economia e del Bilancio (in G.U. n.181 del 04/08/2023) è stata modificata la Sezione Operativa del Dup nella quale, si assume, non vi dovrà più essere l'indicazione delle risorse umane destinate alla realizzazione dei programmi nell'ambito delle missioni, ma solo le relative risorse finanziarie, con la conseguenza che nel Dup si elimina il piano dei fabbisogni del personale, che quindi troverebbe spazio solo nel Piao. Infatti, il DM, all'articolo 1, lettera g), modifica il paragrafo 8.2 del principio contabile relativo alla programmazione, che adesso stabilisce: "La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113". Tuttavia, pur se formalmente modificato il DUP, resta il problema della definizione delle risorse finanziarie da inserire nell'ambito triennale, avendo ben presente la necessità di dover pur sempre definire una proposta del piano delle assunzioni che, partendo dalla spesa del personale in servizio e delle cessazioni certe previste nel triennio, determini l'utilizzo delle facoltà assunzionali previste nell'ambito delle risorse disponibili secondo il d.l. 34/2019 e il suo decreto attuativo (rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti nel triennio precedente).

- La legge di bilancio 2025 (Legge n. 207/2024), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n.305 del 31 dicembre

2024, all'articolo unico nei commi da 162 a 166 ha previsto quanto segue: a) Per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni (di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni), il limite massimo di età per la prosecuzione del servizio corrisponda al requisito generale anagrafico per la pensione di vecchiaia, pari attualmente a 67 anni, fermi restando sia i limiti ordinamentali più elevati già previsti per alcune categorie sia la possibilità di trattenimento in servizio, facendo venire meno l'obbligo di collocamento a riposo per i dipendenti pubblici che, al compimento

dell'attuale limite ordinamentale dei 65 anni di età (o successivamente), possano fruire del trattamento pensionistico anticipato (essendo in possesso del relativo requisito contributivo), con conseguente abrogazione della norma che consente alla pubblica amministrazione di risolvere in via unilaterale il rapporto di lavoro con un dipendente che possa già fruire della liquidazione del trattamento pensionistico anticipato; b) Si introduce la possibilità per la pubblica amministrazione di concordare con un dipendente il trattenimento in servizio oltre il suddetto limite di 67 anni ma non oltre il compimento del settantesimo anno di età. La possibilità di trattenimento viene ammessa nel limite del dieci per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente. La possibilità di trattenimento (nel rispetto del limite del 10% delle proprie capacità assunzionali) deve basarsi sulla necessità della prosecuzione dell'utilizzo del personale interessato, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente risolvibili. Pertanto, il personale interessato deve essere individuato dalle amministrazioni esclusivamente sulla base delle suddette esigenze organizzative e del merito.

La normativa avente ad oggetto il trattenimento in servizio, conferisce all'ente ampia facoltà di individuare i dipendenti sia per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti, sia per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, fermo restando il limite del 10% delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, ossia in presenza della programmazione delle assunzioni effettivamente disponibili per l'ente, quindi non solo correlate all'anno 2025, bensì quelle che al 1° gennaio 2025 sono effettivamente esercitabili sulla base degli atti formalmente adottati e/o approvati. Pertanto, il trattenimento si riferisce al

«personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi», individuato «esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito». La norma, infine, prevede che il personale trattenuto non può, in ogni caso, permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età;

- la normativa affida la regia all'ente nella instaurazione e definizione della procedura, avendo la norma precisato che gli enti «possono trattenere in servizio» il personale «di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi», che è appunto “individuato dalle amministrazioni interessate». Dunque non configura alcuna “domanda” da parte del dipendente pensionando, del quale è necessario solo acquisire la previa disponibilità. Secondo, infatti, la direttiva del Ministero della PA pubblicata in data 20/01/2025, avente ad oggetto “Indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207” le amministrazioni non dovranno espletare alcuna procedura di interpello, bensì dovranno valutare, nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa da esplicitarsi preventivamente negli atti di

programmazione annuale e pluriennali (PIAO): la sussistenza e la “dimensione” delle esigenze funzionali e la durata di tale esigenza. In ordine al profilo della durata, la disposizione in commento non prevede una durata minima, che dovrà quindi essere commisurata, caso per caso, in termini congruenti all'esigenza che si intende affrontare attraverso tale istituto e comunque auspicabilmente in misura adeguata a preservare la continuità gestionale ed evitare frammentazioni (non inferiore, ad esempio, ad un anno). Con particolare riferimento al personale dirigenziale, è possibile confermare o conferire (nuovi) incarichi anche per una durata inferiore a quella minima triennale prevista dall'articolo 19, del decreto legislativo n. 165 del 2001, mentre per la durata massima del contratto restano salvi i limiti vigenti, ovviamente nel rispetto dell'ulteriore limite riferito al settantesimo anno di età. In conclusione, secondo la direttiva, la disposizione normativa non attribuisce al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattenimento in servizio e non ipotizza, in alcun modo, la presentazione, da parte sua, di richieste/istanze in tal senso; attribuisce esclusivamente alla parte “datoriale” il potere di individuare il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio; stabilisce che le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato; condiziona la possibilità di trattenimento alla valutazione del merito. Nel senso che non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento); condiziona il trattenimento al consenso dell'interessato.

CAPACITA' ASSUNZIONALE DEL COMUNE

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale le indicazioni contenute nell'art.33, comma 2, del d.l. 34/2019 e del DPCM 17 marzo 2020, prevedono la determinazione di un valore soglia ai sensi dell'art.4 del citato DPCM dato da una soglia per gli enti virtuosi determinata in base alla popolazione residente (Tabella 1) e una soglia massima per gli enti non virtuosi (tabella 3) che nel caso del Comune di Montecatini Val di Cecina è la seguente:

Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione
Fascia di riferimento
Valore 1° soglia
Valore 2° soglia

1.685
B
28,60%
32,60%

La spesa del personale, dell'ultimo conto consuntivo formalmente approvato relativo all'anno 2024, è la seguente:

SPESE DI PERSONALE

	Rendiconto 2024
Spese macroaggregato 101	€ 598.796,07
Spese macroaggregato 103	€ 773,00
Altre spese: Rimborso Segreteria Convenzionata.	€ 6.891,62
Totale spese di personale (A)	€ 606.460,69

La media delle Entrate correnti nel triennio dell'ultimo conto consuntivo approvato, al netto del FCDE del bilancio di previsione corrispondente all'ultimo conto consuntivo approvato è il seguente:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2022	2023	2024
Dati da consuntivi approvati	3.032.150,83 a)	3.868.144,52 b)	3.061.262,73 c)
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2025	89.075,66 d)	89.075,66 d)	89.075,66 d)
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	3.231.443,70 (a-d)+(b-d)+(c-d)/3		

La percentuale, pertanto, rinveniente dal rapporto della spesa del personale e le entrate da considerare è pari al 18,77% (606.460,69/3.231.443,70) che offre un margine assunzionale massimo possibile pari alla differenza tra il limite di spesa calcolato in base alla percentuale prevista nella soglia (ossia del 28,60%) ottenendo un limite teorico di spesa complessiva pari $3.231.443,70 \times 28,60\% = \mathbf{924.192,90}$ e la spesa del personale dell'ultimo conto consuntivo approvato pari a **606.460,69** ottenendo un valore massimo

assunzionale teorico pari ad **Euro 317.732,21** (quale differenza tra 924.192,90 – 606.460,69). Nell'anno 2025, non essendo stata aggiornata la tabella di incremento percentuale rispetto alla spesa del personale del 2018, quest'ultima non trova applicazione.

Pertanto l'ente ha una capacità di spesa massima consentita di assunzioni di personale a qualsiasi titolo che non potrà essere superiore a **Euro 317.732,21**.

In merito alle procedure di verticalizzazioni in deroga esse non consumano capacità assunzionale nei limiti dello 0,55% del monte salari 2018 che è pari ad **Euro 2.782,88**.

D.L. N.25/2025 CONVERTITO IN LEGGE

L'articolo 14, al comma 1-bis, introdotto nel corso dell'esame presso la Camera dei deputati, prevede che, a decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto dei valori soglia di spesa previsti dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio, sino al conseguimento di una incidenza delle somme destinate alla componente stabile del predetto fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali, non superiore al 48 per cento.

Ai fini del controllo della spesa di cui al Titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le predette amministrazioni indicano, in sede di rilevazione dei dati del Conto annuale, la maggiore spesa sostenuta derivante dall'incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale e la misura del rapporto percentuale conseguito in attuazione di quanto previsto dal presente comma. In caso di mancata rilevazione in sede di Conto annuale dei dati previsti dal precedente periodo, è indisponibile per la contrattazione integrativa un importo pari al 25 per cento delle risorse incrementali, fino alla regolarizzazione di tale adempimento.

Ai fine della definizione degli importi è necessario fare riferimento al valore contenuto nella tabella 12 del conto annuale dovrà essere prelevato il valore della voce «Stipendio» (ossia senza RIA; differenziale stipendiale) con l'aggiunta della 13° mensilità delle seguenti aree professionali: a) Funzionari e levate Qualificazioni; b) Istruttori; c) operatori esperti; d) operatori. La somma di questi valori fornirà la percentuale del 48% massima che potrà essere inserita sia nel fondo delle risorse decentrate sia per le elevate qualificazioni.

DOTAZIONE ORGANICA TEORICA E PERSONALE PRESENTE

L'ultima dotazione organica approvata e i posti occupati, prima del passaggio (a partire dal 01/04/2023) dalle categorie professionali alle aree professionali così come definite dal CCNL 2019-2021 Funzioni Locali, sono rappresentati dalle tabelle seguenti:

DOTAZIONE ORGANICA TEORICA FINO AL 31/12/2023

CAT.	Totale unità previste	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	Posti Occupati	Posti vacanti part time	Posti vacanti tempo pieno	Totale posti vacanti
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0
D3	2	2	0	2	2	0	0	0
D1	3	3	0	3	3	0	0	0
C	4	4	0	4	4	0	0	0
B3	5	4	1	5	5	0	0	0
B1	2	2	0	2	2	0	0	0
A	0	0	0	0				
TOTALI	16	15	1	16	16	0	0	0
TOTALE PERSONALE EQUIVALENTE	15,5	15	0,5					

DOTAZIONE ORGANICA TEORICA DAL 01/04/2023

CAT.	Totale unità previste	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	Posti Occupati	Posti vacanti part time	Posti vacanti tempo pieno	Totale posti vacanti
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0
Funzionari e EQ	5	5	0	5	5	0	0	0
Istruttori	4	4	0	4	4	0	0	0
Operatori esp.	7	6	1	7	7	0	0	0
Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALI	16	15	1	16	16	0	0	0
TOTALE PERSONALE EQUIVALENTE	15,5	15	0,5					

Il valore finanziario massimo della dotazione organica teorica è stato calcolato sulla base dei seguenti valori contrattuali previsti dal CCNL 2019-2021 del contratto della Funzioni Locali fino al 31/03/2023 e dal 01/04/2023 a seguito della riclassificazione del personale:

Tabella fino al 31/03/2023			
Cat.	Al 31/03/2023	13° mens.	Totale
Dirig.	41.779,17	3.481,60	45.260,77
D	26.553,70	2.212,81	28.766,51
D	23.212,35	1.934,36	25.146,71
C	21.392,87	1.782,74	23.175,61
B3	20.072,88	1.672,74	21.745,62
B1	19.034,51	1.586,21	20.620,72
A2	18.283,31	1.523,61	19.806,92
Tabella dal 01/04/2023			
Area	Dal 01/04/2023	13° mens.	TOTALE
Dirigenti	41.779,17	3.481,60	45.260,77
Funzionari e EQ	23.212,35	1.934,36	25.146,71
Istruttori	21.392,87	1.782,74	23.175,61
Operatori esp.	19.034,51	1.586,21	20.620,72
Operatori	18.283,31	1.523,61	19.806,92

Sulla base dei citati valori è possibile verificare il valore massimo di un eventuale occupazione di tutto il personale nella dotazione organica teorica, secondo la tabella seguente prima e dopo il passaggio alla nuova classificazione del personale considerando il differenziale tra le categorie B3 e D3 giuridiche e della differenza con la categoria di ingresso degli operatori che è stata fissata nella categoria iniziale A2:

Situazione fino al 31/12/2024
Personale riclassificato al 31/12/2024

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	IVC	SPESA ANNUA	DIFFERENZIALI	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari e EQ	4	0,00	4,00	2.647,84	103.234,69	-21.526,92	21.799,63	6.945,16	817,08	111.269,65
Istruttori	5	0,00	5,00	6.984,55	122.862,59	0	32.779,74	10.443,32	1.228,63	167.314,28
Operatori esp.	6	0,00	6,00	5.022,19	128.746,50	26.245,22	41.351,79	13.174,30	1.549,92	211.067,73
Operatori	0	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	15	0,00	15,00	14.654,58	354.843,79	4.718,31	95.931,17	30.562,78	3.595,62	489.651,66

Al fine della verifica del limite delle assunzioni è necessario integrare il valore finanziario della dotazione finanziaria teorica con: a) il personale a tempo determinato e flessibile ai sensi dell'art.9, comma 28, d.l. 78/2010, anche al fine della verifica del rispetto della normativa; b) con la retribuzione del segretario comunale; c) con il salario accessorio complessivo (fondi, posizioni organizzative, straordinario) d) con le altre componenti di spesa

(assegni familiari, buoni pasto ecc.). La tabella che segue mostra le spese complessive sostenute dall'ente anche ai fini del limite di cui all'art.9, comma 28, del d.l. 78/2010:

Altre spese

TIPOLOGIA	Spesa Anno 2009	Spesa Anno 2024
Rapporti a tempo determinato ex art. 90 TUEL	0,00	0,00
Rapporti a tempo determinato ex art. 92 TUEL	0,00	0,00
Contratti di collaborazione coord. e continuativa	0,00	
Lavoro flessibile ex art.9 comma 28 D.L. 78/2010	21.428,19	21.393,87
TOTALE	21.428,19	21.393,87
		99,84%

La tabella che segue mostra le altre spese da aggiungere ai fini della verifica degli importi totali da verificare ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge finanziaria 2007, ossia del non superamento della media 2011- 2013.

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fondo dipendenti	71.239,86	16.955,09	6.055,39	755,14	95.005,48
P.O. e A.P. a bilancio	11.579,19	2.755,85	984,23	122,74	15.442,01
Straordinario	7.016,00	1.669,81	596,36	74,37	9.356,54
TOTALE	89.835,05	21.380,74	7.635,98	952,25	119.804,02

Altre spese (lavoro occasionale, buoni pasto, assegni nucleo familiare,RIA ecc.)	3.221,56
---	-----------------

Segretario Generale	27.466,67	7.877,44	2.334,67	0,00	37.678,77
----------------------------	-----------	----------	----------	------	-----------

Spesa Segretario e altre spese	40.900,33
---------------------------------------	------------------

Aumento indennità di vacanza contrattuale

Il decreto Anticipi e la legge di bilancio 2024 hanno previsto un incremento dell'indennità di vacanza contrattuale a partire dall'anno 2024 pari a 6,7 volte quella attualmente prevista fino al rinnovo con CCNL 2022-2024, secondo la tabella che segue:

	IVC	IVC nuovi ass.	IVC x 6,7	IVC nuovi ass. x6,7	N.pers.31/12/24	Importo	Importo x 6,7
Dirigenti	17,41	17,41	116,647	116,647	0	0,00	0,00
D7	13,50		90,45		0	0,00	0,00
D6	12,85		86,095		0	0,00	0,00
D5	12,02		80,534		0	0,00	0,00
D4	11,52		77,184		0	0,00	0,00
D3	11,06		74,102		2	287,56	1.926,65
D2	10,13		67,871		0	0,00	0,00
D1	9,67	9,67	64,789	64,79	2	251,42	1.684,51
C6	10,27		68,809		0	0,00	0,00
C5	10,00		67		0	0,00	0,00
C4	9,65		64,655		0	0,00	0,00
C3	9,36		62,712		1	121,68	815,26
C2	9,12		61,104		0	0,00	0,00
C1	8,91	8,91	59,697	59,70	4	463,32	3.104,24
B8	9,30		62,31		0	0,00	0,00
B7	9,10		60,97		2	236,60	1.585,22
B6	8,77		58,759		2	228,02	1.527,73
B5	8,62		57,754		0	0,00	0,00
B4	8,49		56,883		0	0,00	0,00
B3	8,36		56,012		2	217,36	1.456,31
B2	8,06		54,002		0	0,00	0,00
B1	7,93	7,93	53,131	53,13	0	0,00	0,00
A6	8,20		54,94		0	0,00	0,00
A5	8,06		54,002		0	0,00	0,00
A4	7,90		52,93		0	0,00	0,00
A3	7,77		52,059		0	0,00	0,00
A2	7,62	7,62	51,054	51,05	0	0,00	0,00
A1	7,52		50,384		0	0,00	0,00
					TOTALE	15	12.099,93

VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013 SU DOTAZIONE TEORICA

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	528.684,78
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - LIMITE MAX CONSENTITO	21.428,19
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	119.804,02
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE ED ALTRE SPESE	40.900,33
TOTALE	710.817,33
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	190.837,79
TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)	519.979,54

SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)	612.685,73
--	-------------------

(A-B)<0	-92.706,19
-------------------	-------------------

Il totale della spesa della dotazione organica teorica risulta inferiore al valore della spesa media sostenuta nel 2011-2023, con la conseguenza che la spesa della dotazione organica teorica rispetta il limite previsto dall'art.1 comma 557, della legge 296/2006 senza necessità di una sua riduzione.

3.3.1 Programmazione e misurazione delle azioni per il miglioramento della salute professionale

- reclutamento del personale

La programmazione del personale tiene conto del personale occupato al 31/12/2024, di quello che si prevede certamente cessato nell'anno 2025 e delle possibili assunzioni a tempo indeterminato e determinato, anche sulla base dei limiti previsti dal D.L. 34/2019 sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni e dell'asseverazione da parte dei revisori dei conti in termini prospettici posti dai limiti del bilancio di previsione 2025-2027.

Si evidenzia che nel calcolo della spesa si tiene conto nell'anno 2025 della conclusione delle procedure attivate nell'anno 2024 che si concluderanno nell'anno 2025 (Istruttore Amministrativo) - (Operatore Esperto).

Spesa personale occupato al 31/12/2024

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	IVC	SPESA ANNUA	DIFFERENZIALI	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari e EQ	4	0,00	4,00	2.647,84	103.234,69	-21.526,92	21.799,63	6.945,16	817,08	111.269,65
Istruttori	5	0,00	5,00	6.984,55	122.862,59	0	32.779,74	10.443,32	1.228,63	167.314,28
Operatori esp.	6	0,00	6,00	5.022,19	128.746,50	26.245,22	41.351,79	13.174,30	1.549,92	211.067,73
Operatori	0	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	15	0,00	15,00	14.654,58	354.843,79	4.718,31	95.931,17	30.562,78	3.595,62	489.651,66

Il personale cessato nell'anno 2025, sulla base delle domande ricevute di pensionamento o di altre cause di cessazioni note al momento della redazione del presente documento di programmazione delle risorse umane è rappresentato dalla tabella seguente:

Personale cessato anno 2025

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	IVC	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1%)	SPESA TOTALE A REGIME	SPESA TOTALE 2025
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari e EQ	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Istruttori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori esp.	1	0,00	1,00	910,91	21.531,63	5.744,64	1.830,19	215,32	29.321,77	29.321,77
Operatori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	1	0,00	1,00	910,91	21.531,63	5.744,64	1.830,19	215,32	29.321,77	29.321,77

Le assunzioni previste nell'anno 2025 sono rappresentate dalle tabelle seguenti che tengono conto dei limiti previsti nel bilancio 2025-2027 approvato.

Personale a tempo indeterminato da assumere 2025 (comprensivo delle procedure avviate nel 2024)

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	IVC	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1%)	SPESA TOTALE	SPESA TOTALE 2025
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Verticale - Funzionario	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari e EQ	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Istruttori	1	0,00	1,00	891,93	24.067,54	6.421,22	2.045,74	240,68	32.775,17	32.775,17
Istruttore progr. vert.	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori esp.	1	0,00	1,00	836,84	21.457,56	5.724,88	1.823,89	214,58	29.220,90	29.220,90
Operatori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	2	0,00	2,00	1.728,77	45.525,10	12.146,10	3.869,63	455,25	61.996,08	61.996,08

Questo Ente non intende per l'anno 2025 attivare nessuna procedura di progressione verticale, utilizzando la deroga prevista dal CCNL 2019-2021 sull'utilizzazione dello 0,55% del monte salari 2018 che è rappresentato dalla tabella seguente:

Stipendi	443.958,00
Accessorio	62.020,00
Totale	505.978,00
0,55%	2.782,88

Personale da assumere con contratto di lavoro flessibile

Rilevate, nel 2025 con riferimento ai rapporti di lavoro flessibile, le seguenti esigenze:

- Sostituzioni a termine del personale di ruolo impiegato nelle farmacie comunali, a mezzo scorrimento graduatorie concorsuali o in subordine mediante contratto di somministrazione lavoro, nel rispetto dei limiti generali di spesa di personale e di lavoro flessibile quantificabile in n. 2 mesi;
- n.1 rapporto di lavoro per n.1 unità, Area dei funzionari e elevata qualificazione – Funzionario Tecnico – per l'esigenza di avere personale con specifica professionalità a supporto nella gestione delle attività della funzione tramite extra orario ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004;
- n.1 rapporto di lavoro per n.1 unità, Area Istruttori di vigilanza per l'esigenza di avere personale per esigenze stagionali a supporto nella gestione delle attività di vigilanza tramite extra orario ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004;

Per l'anno 2026 e anno 2027 non si prevedono assunzioni e/o nuove assunzioni.

Verifica limiti assunzioni flessibili (art.9, comma 28, d.l. 78/2010)

La tabella che segue mostra il valore della spesa flessibile rispetto a quella stanziata nell'anno 2009 ai fini della verifica di cui all'art.9, comma 28, del d.l.78/2010:

TIPOLOGIA	Spesa Anno 2009	Spesa Anno 2025
Rapporti a tempo determinato ex art. 90 TUEL	0,00	0,00
Rapporti a tempo determinato ex art. 92 TUEL	0,00	0,00
Contratti di collaborazione coord. e continuativa	0,00	0,00
Extra Impiego L. 311/2004 ART. 1, COMMA 557	0,00	10.849,86
Lavoro flessibile ex art.9 comma 28 D.L. 78/2010	21.428,19	5.311,52
TOTALE	21.428,19	16.161,38
		75,42%

Altre spese

La tabella che segue mostra le altre spese ai fini della verifica delle risorse stanziare nel bilancio:

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fondo dipendenti	71.239,86	16.955,09	6.055,39	755,14	95.005,48
P.O. e A.P. a bilancio	11.579,19	2.755,85	984,23	122,74	15.442,01
Straordinario	7.016,00	1.669,81	596,36	74,37	9.356,54
TOTALE	89.835,05	21.380,74	7.635,98	952,25	119.804,02

Altre spese (lavoro occasionale, buoni pasto, assegni nucleo familiare, RIA ecc.)	3.221,56
--	-----------------

Segretario Generale	27.466,67	7.877,44	2.334,67	0,00	37.678,77
----------------------------	-----------	----------	----------	------	-----------

Spesa Segretario e altre spese	40.900,33
---------------------------------------	------------------

Verifica della spesa nel bilancio di previsione

La tabella che segue indica la spesa massima prevista nel bilancio di previsione 2025-2027:

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2025-2027 - LIMITI ECONOMICI

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
SPESA PERSONALE OCCUPATO	522.325,96	522.325,96	522.325,96
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO/FLESSIBILE	21.393,87	11.000,00	11.000,00
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	119.804,02	119.804,02	119.804,02
Rinnovo Dirigenti e Segretario CCNL 2022-2024	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Vacanza contrattuale	0,00	0,00	0,00
Accantonamento rinnovo contrattuale 2022-2024	14.724,52	14.724,52	14.724,52
Fondo Pluriennale Vincolato	0,00	0	0
Personale comandato	0,00	0,00	0,00
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	40.900,33	40.900,33	40.900,33
TOTALE	729.148,71	718.754,84	718.754,84
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	190.837,79	190.837,79	190.837,79
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	538.310,92	527.917,05	527.917,05

Spesa media 2011-2013	612.685,73	612.685,73	612.685,73
------------------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Assunzioni tempo indeterminato anno 2025

Le assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con gli obiettivi strategici e nella limitazione delle risorse finanziarie disponibili, con relativa declinazione ai fini del calcolo delle spese per missioni e programmi sono le seguenti:

Personale a tempo indeterminato da assumere 2025 (comprensivo delle procedure avviate nel 2024)										
CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	IVC	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1%)	SPESA TOTALE	SPESA TOTALE 2025
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Verticale - Funzionario	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionari e EQ	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Istruttori	1	0,00	1,00	891,93	24.067,54	6.421,22	2.045,74	240,68	32.775,17	32.775,17
Istruttore progr. vert.	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori esp.	1	0,00	1,00	836,84	21.457,56	5.724,88	1.823,89	214,58	29.220,90	29.220,90
Operatori	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	2	0,00	2,00	1.728,77	45.525,10	12.146,10	3.869,63	455,25	61.996,08	61.996,08

- Sulla base dell'ultimo PIAO approvato si è proceduto al perfezionamento dell'assunzione prevista nel 2024 per N.1 Istruttore Amministrativo;
- Si procederà ad una assunzione di n.1 operatore esperto esterno da assegnare al settore tecnico dal 01.09.2025 a seguito di pensionamento;

Rispetto al precedente PIAO si prevede il ricorso al lavoro flessibile per le seguenti figure:

- Sostituzioni a termine del personale di ruolo impiegato nelle farmacie comunali, a mezzo scorrimento graduatorie concorsuali o in subordine mediante contratto di somministrazione lavoro, nel rispetto dei limiti generali di spesa di personale e di lavoro flessibile quantificabile in n. 2 mesi;
- n.1 rapporto di lavoro per n.1 unità, Area dei funzionari e elevata qualificazione – Funzionario Tecnico – per l'esigenza di avere personale con specifica professionalità a supporto nella gestione delle attività della funzione tramite extra orario ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004;
- n.1 rapporto di lavoro per n.1 unità, Area Istruttori di vigilanza per l'esigenza di avere personale per esigenze stagionali a supporto nella gestione delle attività di vigilanza tramite extra orario ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004;

A fronte di una capacità assunzionale complessiva pari a euro 317.732,21 per l'anno 2025, viene utilizzata una quota pari a euro 61.996,08 per assunzioni dall'esterno. Tuttavia, a seguito di una cessazione per pensionamento che comporta una riduzione di spesa pari a euro 29.321,77, la capacità assunzionale residua risulta pari a **Euro 285.057,90** (317.732,21 – 61.996,08 + 29.321,77).

In merito al possibile aumento previsto nel d.l. 25/2025 si rinvia la decisione successivamente.

Assunzioni tempo indeterminato anno 2026

In ragione dell'incertezza, anche prospettica dei vincoli finanziari e, in assenza di cessazioni, si rinvia alla prossima programmazione del PIAO e/o di aggiornamento del medesimo, al fine di stabilire eventualmente la sostituzione del personale cessato che si prevede nell'anno 2026.

Assunzioni tempo indeterminato anno 2027

In ragione dell'incertezza, anche prospettica dei vincoli finanziari e, in assenza di cessazioni, si rinvia alla prossima programmazione del PIAO e/o di aggiornamento del medesimo, al fine di stabilire eventualmente la sostituzione del personale cessato che si prevede nell'anno 2027.