Allegato 3.3 al PIAO 2025/2027
Delibera di giunta n. 76 del 21/07/2025

PIAO 2025/2027

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano
Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024.

Numero dipendenti del Comune di Carpineti al 31/12/2024: **19** (**18** a tempo indeterminato e **1** a tempo determinato) come si evince dalla seguente tabella:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
18	17	1	12/36

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

NUMERO	TEMPO PIENO	A PART TIME	DURATA PT
1		1	18/36

1. **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:**

AREA	NUM. DIP	di cui a part time	Note
Operatori	0	0	0
Operatori esperti	8	0	0
Istruttori	6	1	12/36
Funzionari ed EQ	4	1	18/36 (art 110)

DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE:

AREA	PROFILO	NUMERO
Operatori	Non presente	0
Operatori Esperti	Tecnico	4
	Amministrativo/contabile	4
Istruttori	Amministrativo-contabile	4
	Tecnico	2
Funzionari ed E.Q.	Amministrativo-contabile	3
	Tecnico	2

3.3.2 - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

3.3.2.A. - Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

A.1. Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, 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 calcolati quale, media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità (FCDE) stanziato in bilancio di previsione ne deriva che:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **19,54%;**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
- Il comune si colloca pertanto 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, con riferimento all'annualità 2025, di **€. 278.864,00** con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, che diventa di €. **198.410,76** a seguito della cessione degli spazi assunzionali ad altri Enti e assunzioni anno precedente non ancora conteggiate nell'ultimo consuntivo approvato;
- Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025, entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

    - SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 €. 710.720,24 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. €. 278.864,00 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE €. 989.584,24 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 €. 764.571,60;

Dato atto che:

- 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, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto
- conservato agli atti dell'ufficio finanziario (Prospetto calcoli spazi assunzionali e proiezione).

A.2. Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, 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, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013**:** €. **989.648,49**
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: €. **590.733,99**

A.3. Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto inoltre che 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 anno 2009**:** €. **49.421,34**
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2025: €. **0,00**

A.4. 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, come da Verbale della Conferenza dei Responsabili dei responsabili di settore n. prot 1791 del 24.02.2025, con esito negativo.

A.5. 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 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;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del decreto-legge 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del decreto-legge 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 28/1/2009, n. 2;
- 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;

Per quanto sopra, si attesta che questo comune di non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

- ANNO 2025: istruttore tecnico per mobilità
- ANNO 2026: nessuna cessazione prevista
- ANNO 2027: n. 1 operatore esperto amministrativo per collocamento a riposo

C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nel DUP 2025, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente, tenendo conto anche delle cessazioni, come sopra evidenziate, nel triennio 2025/2027, si prevedono le seguenti assunzioni a **tempo indeterminato:**

2025				
Area	**Profilo**	**Settore**	**Numero**	**Note**
Istruttori	Istruttore Tecnico	Settore Pianificazione Promozione e Gestione del Territorio	1	In sostituzione di mobilità
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Tecnico	Settore Pianificazione Promozione e Gestione del Territorio	1	Da ottobre 2025

Altre eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto.

D) CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Il revisore dei conti ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con verbale n. 12 in data 16/07/2025, con 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.

3.3.3 Obiettivi Di Trasformazione Dell'allocazione Delle Risorse / Strategia Di Copertura Del Fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

1) Spostamento di un Istruttore Tecnico dal Settore Pianificazione Promozione e Gestione del Territorio al Settore Affari Generali

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

- 2025 1 Istruttore tecnico in subordine allo svolgimento della mobilità
- 2025 1 Funzionario tecnico in subordine allo svolgimento della mobilità
- 2026 1 Istruttore amministrativo condiviso tra affari generali e finanziario
- 2027 1 Operatore esperto in sostituzione per un collocamento a riposo

c) Assunzioni mediante mobilità volontaria:

- 2025 n. 1 Istruttore Tecnico per sostituzione mobilità al Settore Pianificazione Promozione e Gestione del Territorio
- 2025 n. 1 Funzionario tecnico al Settore Pianificazione Promozione e Gestione del Territorio

d) progressioni verticali di carriera:

Nell'anno 2025 si prevede una progressione tra le aree, come disciplinata dall'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, specificando che l'importo è totalmente coperto dallo 0,55% del monte salari, anno 2018. La procedura valutativa viene svolta secondo i criteri definiti nella delibera di giunta n 3 del 19/01/2024.

La progressione viene prevista dall'Area operatori esperti all'Area istruttori per un profilo Istruttore Amministrativo/contabile.

e) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Viene prevista l'assunzione di un Funzionario Tecnico area Funzionari ed E.Q., ai sensi dell'art. 110 c 1 del D.Lgs 267/2000, per n. 18 ore settimanali nel Settore Pianificazione, Promozione e Gestione del Territorio fino al 30/09/2025 salvo eventuali proroghe.

Nell'anno 2025 sarà possibile, inoltre, attivare contratti di lavoro flessibile a tempo determinato (tempo pieno a *part time*) e con le altre forme previste dalla legge (lavoratori somministrati; scavalchi di eccedenza, ex art. 1, comma 311/2004), per sostituzione di personale assente, nel rispetto del tetto previsto al precedente punto A.3), sulla base di apposite e successive direttive della giunta, in merito all'area, profilo, tempo di lavoro e modalità di reclutamento.

f) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Nel triennio considerato non si prevedono procedure di stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

g) Assunzione mediante selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei

Al momento non sono previste assunzioni tramite selezioni uniche, ex art. 3-*bis* del d.l. 80/2021.

3.3.4 Formazione del personale

L'individuazione delle misure e delle attività relative alla formazione del personale non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti, come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del decreto ministeriale n. 132/2022.

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria annuale in materia di etica pubblica e comportamento etico, prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento, gli indirizzi e le modalità attuative sono già state individuate all'interno della sottosezione 2.3 - *Rischi corruttivi e trasparenza*, di questo PIAO.

Nel triennio di validità del presente Piano verrà anche somministrata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, come prevista nell'articolo 37, del d.lgs. 81/2008.

La formazione del personale viene effettuata in collaborazione con L'Unione montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano in virtù della Gestione associata Servizio di gestione del Personale il quale ha approvato il relativo piano della formazione.

COMUNE DI CARPINETI (RE)

Verbale n. 12 del giorno 16 luglio 2025

Parere del Dottore Revisore dei Conti sulla proposta di Deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto" DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 17 DEL 05/03/2025 AD OGGETTO APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027- MODIFICA E INTEGRAZIONE ALLA SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE(PTFP)"

L'anno 2025 il giorno 16 del mese di luglio la sottoscritta revisore dei conti del Comune di Carpineti (RE), dott. ssa Virna Anderlini , nominato con deliberazione di C.C. n. 36 del giorno 28 giugno 2024, esaminata la documentazione ricevuta in data 15 luglio 2025, redige il presente verbale per esprimere il proprio parere sulla proposta di Deliberazione di G.C. avente ad oggetto "**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 17 DEL 05/03/2025 AD OGGETTO APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027- MODIFICA E INTEGRAZIONE ALLA SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE(PTFP)"**, in relazione al piano triennale del fabbisogno di personale del comune di Carpineti per il triennio 2025/2027 e piano annuale assunzioni 2025.

Il sottoscritto, terminato l'esame della documentazione prodotta,

VISTI:

- il D. Lgs. 165/2001 agli artt. 2, 4, 6 e all'art. 33 il quale disciplina: "*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;*"
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, che ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs.165/2001;
- il D. Lgs. n. 75/2017 che modifica l'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001 prevedendo: "*- la dotazione organica ha perduto la centralità come strumento di programmazione rispetto al programma del fabbisogno; - 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 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. 33, comma 2 del "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e successive modifiche e il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" in base ai quali vengono previsti: a) i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; b) ai fini del calcolo del suddetto rapporto: 1) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; 2) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

PREMESSO CHE:

- l'articolo 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (da ora solo PIAO), con una ulteriore semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti, introdotta nel comma 6, del già citato d.l. 80/2021;
- con decreto del presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, in vigore dal 15 luglio 2022, è stato approvato il *Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione,* in attuazione all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 80/2021;
- con decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, in vigore dal 22 settembre 2022, è stato approvato il *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione,* in attuazione all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 80/2021;
- questo ente, ha provveduto ad approvare il PIAO 2023/2025, con deliberazione della G.C. n. 49 in data 28.08.2023, pubblicata nel proprio sito web, nella sezione Amministrazione trasparente e pubblicata nel portale del Dipartimento Funzione Pubblica, dedicato ai PIAO;
- a regime il PIAO deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno e, comunque, entro i trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (d.m. 132/2022, art. 8, comma 2) ora al 15 marzo);

VISTO, in particolare, l'articolo 6, del d.m. 132/2022, rubricato "*Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*";

VISTA la deliberazione n. 17 del 05 marzo 2025 ad oggetto "Approvazione Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025/2027";

CONSTATATO che la programmazione del fabbisogno di personale per le annualità 2025/2027 di cui al Piano in argomento, può essere modificata successivamente, a fronte di situazioni nuove e ad oggi non prevedibili, dandone adeguata motivazione;

PRESO ATTO CHE, 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 calcolati quale, media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità (FCDE) stanziato in bilancio di previsione ne deriva che:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **19,54%;**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
- Il comune si colloca pertanto 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, con riferimento all'annualità 2025, di **€. 278.864,00** con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, che diventa di €. **198.410,76** a seguito della cessione degli spazi assunzionali ad altri Enti e assunzioni anno precedente non ancora conteggiate nell'ultimo consuntivo approvato;

CONSIDERATO che, come evidenziato dai prospetti di calcolo allegati, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente ad Euro 198.410,76, tenuto conto delle cessioni di spazi assunzionali effettuate all'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano e alla Provincia di Reggio Emilia portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 198.410,76;

RILEVATO che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

- SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 €. 710.720,24 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. €. 278.864,00 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE €. 989.584,24 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 €. 764.571,60;

Dato atto che:

- 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, oggetto della presente programmazione strategica;
- 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.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, 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* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : euro 989.648,49
spesa di personale, ai sensi del comma 557 , per l'anno 2025: euro 590.733,99

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, 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 anno 2009: Euro 49.421,34
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 0,00

CONSTATATO:

- che il Comune di Carpineti non si trova in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale in base ai parametri relativi al certificato del conto consuntivo ultimo redatto;
- che non sono presenti situazioni di soprannumero e/o eccedenza;

VERIFICATO 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 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;
- 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;
- 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;
- il Comune di Carpineti non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale;

PRESO ATTO, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, delle seguenti misure in programmazione da parte dell'ente:

- ANNO 2025: istruttore tecnico per mobilità

- ANNO 2026: nessuna cessazione prevista
- ANNO 2027: n. 1 operatore esperto amministrativo per collocamento a riposo

PRESO ATTO altresì della seguente stima di fabbisogno del Comune di Carpineti:

2025				
Area	**Profilo**	**Settore**	**Numero**	**Note**
Istruttori	Istruttore Tecnico	Settore Pianificazione Promozione e Gestione del Territorio	1	In sostituzione di mobilità
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Tecnico	Settore Pianificazione Promozione e Gestione del Territorio	1	Da ottobre 2025

Altre eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto.

PRESO ATTO altresì delle seguenti misure del Comune di Carpineti:

- **assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**
- 2025 1 Istruttore tecnico in subordine allo svolgimento della mobilità
- 2025 1 Funzionario tecnico in subordine allo svolgimento della mobilità
- 2026 1 Istruttore amministrativo condiviso tra affari generali e finanziario
- 2027 1 Operatore esperto in sostituzione per un collocamento a riposo

- **assunzioni mediante mobilità volontaria:**
- 2025 n. 1 Istruttore Tecnico per sostituzione mobilità al Settore Pianificazione Promozione e Gestione del Territorio
- 2025 n. 1 Funzionario tecnico al Settore Pianificazione Promozione e Gestione del Territorio

- **progressioni verticali di carriera:**

Nell'anno 2025 si prevede una progressione tra le aree, come disciplinata dall'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, specificando che l'importo è totalmente coperto dallo 0,55% del monte salari, anno 2018. La procedura valutativa viene svolta secondo i criteri definiti nella delibera di giunta n 3 del 19/01/2024.

La progressione viene prevista dall'Area operatori esperti all'Area istruttori per un profilo Istruttore Amministrativo/contabile.

- **assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

  Assunzione di un Funzionario Tecnico elevata qualificazione, ex cat D, ai sensi dell'art. 110 c 1 del D.Lgs 267/2000 per n. 18 ore settimanali nel Settore Pianificazione, Promozione e Gestione del Territorio oppure mediante procedura concorsuale pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti.

- **assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

  nessuna

- **modifiche della distribuzione del personale fra settori**
- nessuna

STABILITA la facoltà di rivedere la presente programmazione triennale in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

DATO ATTO che con l'approvazione del presente piano, inoltre, si considerano autorizzate, per il triennio in esame, eventuali altre assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di

carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto.

VISTI:

- l'art. 19, comma 8 della L. 448/2001: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";
- le disposizioni di cui all'art. 263 comma 2 del D. Lgs 267/2000: "Con decreto a cadenza triennale il Ministro dell'interno individua con proprio decreto la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per comuni e province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti in condizione di dissesto ai fini di cui all'articolo 259, comma 6. In ogni caso agli enti spetta un numero di dipendenti non inferiore a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente.";
- le norme vigenti in materia di vincoli alle assunzioni e contenimento del costo del personale del pubblico impiego
- i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del Settore Finanziario personale e tributi;

ESPRIME

parere favorevole all'approvazione sulla proposta di Deliberazione di G.C. avente ad oggetto "**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 17 DEL 05/03/2025 AD OGGETTO APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 MODIFICA E INTEGRAZIONE ALLA SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE(PTFP)**"", in relazione al piano triennale del fabbisogno di personale del Comune di Carpineti per il triennio 2024/2026 e piano annuale assunzioni 2025 ed alle misure espresse nella proposta di deliberazione oggetto di esame.

San Lazzaro di Savena (BO, lì 16 luglio 2025

Il Revisore dei Conti

Dott.ssa Virna Anderlini