

COMUNE DI RIVARA
Regione Piemonte
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

**Verbale di deliberazione della
Giunta Comunale**

OGGETTO: Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) - Triennio 2025/2027 - Modifica della sottosezione 3.2 - Piano triennale del fabbisogno del personale.

L'anno **duemilaventicinque**, addì **dieci**, del mese di **dicembre**, alle ore **dieci** e minuti **trenta**, nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge e ai sensi del "Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale", approvato con deliberazione del C.C. n. 18 del 28.04.2022, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano

Cognome e Nome		Carica	Pr.	As.
GIACOLETTO Maurizio	in presenza	Sindaco	X	
CAPUTO Rocco	in videoconferenza	Vice Sindaco	X	
BASOLO Marisa	in presenza	Assessore	X	
Totale			3	0

Assiste all'adunanza, in presenza, l'infrascritto Segretario Comunale Signor **BALAGNA Dr. Marco** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **GIACOLETTO Maurizio** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Deliberazione Giunta Comunale n. 129 del 10/12/2025

Oggetto: Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) - Triennio 2025/2027 - Modifica della sottosezione 3.2 - Piano triennale del fabbisogno del personale.

IL SINDACO

- Constatato che:
 - l'articolo 6, del D.L. 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;
- Considerato che questo ente, ha provveduto ad approvare il PIAO 2025/2027, con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 25.03.2025 e aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 04.06.2025, pubblicata nel proprio sito web, nella sezione Amministrazione trasparente e nel portale del Dipartimento Funzione Pubblica, dedicato ai PIAO;
- Richiamato l'obbligo di programmazione in materia di assunzioni del personale sancito dall'art.6 del D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo aggiornato con il D.Lgs. n.75/2017, secondo il quale il piano triennale dei fabbisogni va adottato annualmente, nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo, ed approvato dalla Giunta dell'ente ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 267/2000;
- 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 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;
 - l'ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale, poiché la spesa di personale per l'anno 2025 e seguenti, 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 562 della legge 296/2006;
- Rilevato che la normativa vigente prevede la possibilità di ricorrere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo o tipologia contrattuale se:
 - siano stati rispettati i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto;
 - sia stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001;
- Visto, in particolare, l'articolo 6, del d.m. 132/2022, rubricato "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti";
- Richiamata la sottosezione 3.2. del PIAO 2025/2027, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 25.03.2025;
- Vista la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 121 del 13.11.2025, avente ad oggetto: "Presa d'atto dimissioni volontarie dipendente comunale Sig. Ughetti Angelo a decorrere dal 01.01.2026", con la quale si è preso atto della cessazione del servizio per dimissione volontarie del dipendente di questa Amministrazione Sig. Ughetti Angelo, posizione economica ex categoria B.3 profilo professionale Operatore Esperto a decorrere dal 01.01.2026;

- Dato atto quindi che occorre procedere ad aggiornare la sottosezione 3.2 (PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE) prevista all'interno del P.I.A.O. per il triennio, rispetto alla precedente deliberazione. In particolare si ritiene di prevedere l'assunzione di n. 1 dipendente, inquadrato contrattualmente nell'area degli operatori esperti con il profilo professionale di "Collaboratore Tecnico-Manutentivo";
- Rilevato che il PIAO ha valenza triennale e va aggiornato con le tempistiche stabilite negli articoli 7, comma 1 e 8, comma 2, del Decreto ministeriale n. 132/2022;
- Verificata la competenza della Giunta per l'adozione del presente atto, come previsto dall'articolo 11, comma 1, ultimo periodo, del D.M. n. 132/2022 ed s.m.i.;
- Dato atto che il PIAO deve essere pubblicato nel sito web dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente e pubblicato nel portale dedicato, appositamente predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica della presidenza del consiglio dei ministri, come stabilito all'articolo 7, del D.M. n. 132/2022 ed s.m.i.;
- Dato atto, inoltre, 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 Dichiarazioni rese dei Responsabili dei servizi ed allegate al presente provvedimento, che non segnalano la presenza di tali situazioni;
- Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 ed s.m.i.;
- Visto il vigente statuto dell'ente;
- Ritenuto, di approvare, l'aggiornamento della sottosezione 3.2. del PIAO 2025-2027, come da allegato A) della presente deliberazione;
- Dato atto che ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i. sulla presente proposta dovranno essere acquisiti pareri favorevoli in ordine:
 - alla regolarità tecnica del responsabile dell'ufficio interessato;
 - alla regolarità contabile del responsabile servizi finanziari;

Formula la seguente proposta di deliberazione alla Giunta Comunale

1. di considerare le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'art. 3, comma 1, della Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni;
2. di approvare l'aggiornamento della sottosezione 3.2. del PIAO 2025/2027, come prospetto allegato alla presente deliberazione che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di prevedere conseguentemente l'assunzione, nell'anno 2026, di n. 1 unità di personale, a tempo pieno ed indeterminato, Ex categoria B, Ex posizione di accesso B1, Area degli "Operatori Esperti" con il profilo professionale di "Operatore Tecnico Manutentivo", da assegnare al Servizio Tecnico-Tecnico Manutentivo, in sostituzione di n. 1 unità di personale che cessa dal servizio il 31.12.2025 (ultimo giorno lavorativo) di pari Area e profilo professionale;
4. di dare atto, altresì, che:
 - l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;
 - l'ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale, poiché la spesa di personale per l'anno 2025 e seguenti, 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 562 della Legge n. 296/2006 ed s.m.i.;
5. di dare mandato al competente ufficio di provvedere, in modo tempestivo, alla pubblicazione dell'aggiornamento di cui al punto precedente nel sito web dell'Ente e nel portale del Dipartimento della Funzione pubblica.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione, formulata dal Sindaco e sopra riportata, avente per oggetto: “Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) - Triennio 2025/2027 - Modifica della sottosezione 3.2 - Piano triennale del fabbisogno del personale.”;

Dopo breve discussione che vede i convenuti convergere verso l’approvazione della suddetta proposta;

Visti, inoltre:

- il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio Amministrativo, ai sensi degli artt. 49 e 147 *bis* del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi degli artt. 49 e 147 *bis* del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi e favorevoli, resi in forma palese,

DELIBERA

- Di approvare la proposta di deliberazione avente per oggetto: “Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) - Triennio 2025/2027 - Modifica della sottosezione 3.2 - Piano triennale del fabbisogno del personale.”, nel testo risultante dal documento che precede e che è parte integrante del presente atto.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole resa in forma palese, delibera di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’art.134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.

Il Presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
F.to (GIACOLETTO Maurizio)

L'ASSESSORE
F.to (CAPUTO Rocco)

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to (BALAGNA Dr. Marco)

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art.125 D.Lgs. n. 267/00 e s.m.i.)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione – oggi 22/12/2025 giorno di pubblicazione – ai Capigruppo Consiliari.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BALAGNA Dr. Marco

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art. 124 D.Lgs. n. 267/00 e s.m.i. e Art. 32 L. n. 69/2009)

Io sottoscritto Segretario Comunale certifico che copia del presente verbale verrà pubblicato il giorno 22/12/2025 all'Albo Pretorio Virtuale di questo Comune ove rimarrà esposto per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 c.1 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. e dell'art. 32 della L. n. 69/2009.

Rivara, lì 22/12/2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BALAGNA Dr. Marco

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art. 134 comma 3 D.Lgs. n. 267/00 e s.m.i.)

Si certifica che la su estesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio Virtuale di questo Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. in data

Rivara, lì

IL SEGRETARIO COMUNALE
BALAGNA Dr. Marco

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Rivara, lì 22/12/2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
(BALAGNA Dr. Marco)



COMUNE DI RIVARA

Corso Ogliani, 9
C.A.P. 10080

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
Cod Fisc. 85501330014
Partita IVA 02107760015

Tel. (0124) 31.109-114
Fax (0124) 31.527
E-mail segreteria@comune.rivara.to.it

Proposta G.C. n. 149 del 19.11.2025

Oggetto: Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) - Triennio 2025/2027 - Modifica della sottosezione 3.3 - Piano triennale del fabbisogno del personale.

VISTO l'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., i sottoscritti, esaminata la proposta di deliberazione concernente l'oggetto, esprimono:

In ordine alla regolarità contabile parere:

☒ **FAVOREVOLE** 01.12.2025

☐ **ASSENZA RILEVANZA CONTABILE**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
BARTOLIO Dr.ssa Laura

In ordine alla regolarità tecnica parere:

☒ **FAVOREVOLE**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
BALAGNA Dr. Marco

DELIBERAZIONE DEFINITIVA G.C. N. 129 DEL 10 DIC 2025.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE G.C. N. 129 DEL 10 DIC 2025

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale - MODIFICA

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti	8	8	8	8
Cessazioni a tempo indeterminato	0	0	0	0
Assunzioni a tempo indeterminato previste	0	0	0	0
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	0	0	0	0
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	0%	0%	0%	0%
Tasso di sostituzione del personale cessato	100%	100%	100%	100%

Ricognizione delle eccedenze di personale ed attestazione assenza di personale in soprannumero o in eccedenza.

- Visto l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della L. 183/2011 ("Legge di stabilità 2012"), che testualmente recita:
"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.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

(...omissis...)";

- Premesso che, in base a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, le Amministrazioni Pubbliche hanno l'obbligo, ai fini della mobilità collettiva, di effettuare annualmente le rilevazioni delle eccedenze di personale per categoria o area, qualifica e profilo professionale;
- Preciso che la medesima norma stabilisce che *"le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale"*;
- Visto l'art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2011, come modificato, che così statuisce: *"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"*;
- Preciso che laddove l'Amministrazione rilevi eccedenze di personale:
 - il dirigente/responsabile è tenuto a dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area;
 - trascorsi dieci giorni da tale comunicazione, l'Amministrazione può procedere al collocamento a riposo dei dipendenti in esubero in presenza dei requisiti previsti dall' art. [72, comma 11](#), del [d.l. 25 giugno 2008, n. 112](#) (convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133) e, in subordine, alla verifica delle possibilità di ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa Amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre Amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della Regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo [1, comma 29](#), del [D.L. 13 agosto 2011, n. 138](#) (convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148);
 - trascorsi novanta giorni dalla comunicazione alle RSU ed alle OO.SS. l'Amministrazione procede a collocare in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima Amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre Amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa Amministrazione secondo gli accordi di mobilità;
 - dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto a un'indennità pari all' 80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi;
- Dato atto che la mancata attivazione delle procedure di ricognizione previste dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 da parte del dirigente/responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

- Atteso che le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere, come previsto dall'art. 33, comma 2, dello stesso D.Lgs. n. 165/2001;
- Ritenuto, pertanto, indispensabile procedere alla verifica in parola;
- Considerato che, come previsto dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, spetta alle singole Amministrazioni, mediante propri atti di organizzazione, sulla base dei principi generali fissati da disposizioni di legge, determinare le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuare gli uffici di maggiore rilevanza ed i modi di conferimento della titolarità degli stessi nonché le dotazioni organiche complessive;
- Valutato che questa Amministrazione ha, nel corso degli anni, adottato una politica di gestione delle risorse umane volta all'incentivazione delle stesse anche attraverso la maggiore responsabilizzazione e l'attribuzione di incarichi di crescente impegno professionale provvedendo, contestualmente, alla ricerca di forme ed assetti organizzativi tali da assicurare un'adeguata flessibilità dei servizi erogati in relazione al mutare delle esigenze amministrative e della cittadinanza;
- Rilevato che l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali nel contesto della struttura comunale risultano conformi alle concrete e specifiche esigenze dell'attività dell'Ente senza che possano rilevarsi situazioni di soprannumero di personale, anche temporanee, posto che l'Ente non ha disposto, nel corrente anno né in quello precedente, la cessione/esternalizzazione di servizi o funzioni;
- Sentiti i Responsabili di Servizio in merito alla presenza di eventuale personale in esubero nei servizi di loro competenza;
- Preso atto che i Responsabili di Servizio, organizzati secondo il vigente modello dell'Ente e con riferimento alle funzioni nel medesimo individuate, agli obiettivi assegnati ed ai servizi annessi, valutate anche le esigenze e le attività amministrative espletate, hanno attestato – come da relazioni in atti - l'assenza di eccedenze di unità nell'ambito di ciascuna delle strutture dagli stessi dirette;
- Accertato il rispetto da parte dell'Ente delle disposizioni in materia di riduzione delle spese di personale, come previsto dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006;
- Dato atto che del presente provvedimento sarà data informazione successiva alle Organizzazioni sindacali di categoria e alle Rappresentanze sindacali unitarie;
- Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.: *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”*;
- Visti i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;
- Visto lo Statuto comunale;
- Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 21.02.2011, così come modificato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 62 del 18.05.2011 e n. 113 del 29.11.2019;

si dà atto

1. che, per le motivazioni di cui in narrativa esposte che qui si intendono integralmente richiamate, sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale;
2. che conseguentemente non trovano applicazione, per questo Ente, i vincoli posti dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183;
3. di demandare ai competenti uffici comunali gli adempimenti conseguenti a tale verifica e precisamente, la trasmissione del presente atto alle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria, Rappresentanze sindacali Unitarie.

In data 21.03.2025 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.
E' stata trasmessa al R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali.

In data _____ la modifica della pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.
E' stata trasmessa al R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali.

Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025/2027

Ricognizione dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dalla Legge 12/11/2011 n. 183

Le norme, la dottrina e la giurisprudenza relative alla programmazione del fabbisogno del personale possono essere così riassunte:

- con decreto 08/05/2018 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”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato da l’art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017;
- Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);
- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell’individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all’art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l’eventuale modifica in corso d’anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

- In conformità a quanto disposto dall'art. 88 e ss. del D.Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a-bis del D.Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei responsabili dei servizi;
- Il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- Il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte.

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011, impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, sanzionando gli enti inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Tutto ciò premesso, si precisa che il Comune di Rivara:

- ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011, ha effettuato all'interno del presente PIAO la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001, dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;
- ha adottato il piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006;
- ha rispettato il termine per l'approvazione di bilanci di previsione 2025 e del rendiconto 2023 e per l'invio alla BDAP;
- ad oggi, non è stato richiesto da parte di creditori il rilascio della certificazione di cui all'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185/2008;
- la nuova programmazione della spesa del personale è coerente con le disposizioni di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 ed s.m.i;

Il Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28/06/2019, detta nuove limitazioni in materia di reclutamento di personale per gli enti locali. Inoltre con il Decreto del 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica sono individuati i valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20/04/2020.

Sulla base del sopra citato DPCM il Comune di Rivara ha un rapporto spesa personale/entrate correnti del **19,00 %**, inferiore al valore soglia prevista per la propria fascia demografica del **27,60%**, così come in seguito illustrato. Richiamate le seguenti normative in materia di

programmazione delle risorse umane:

- Legge 27.12.1997, n. 449 che all' art. 39, comma 1, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68; che al comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l' adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- Legge 488 del 23.12.1999 che all'art. 20 ha modificato ed integrato parzialmente, con il comma 20 bis, il citato art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ed ha ribadito che obiettivo degli enti locali deve essere quello di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale, come segue:

"...g) dopo il comma 20 sono inseriti i seguenti: 20-bis. Le Amministrazioni pubbliche alle quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, fermo restando quanto previsto dai commi 19 e 20, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni; di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze ...omissis...";

- Legge 448 del 28 dicembre 2001 in particolare l'art. 19, comma 8, il quale, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, stabilisce sinteticamente che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- Le disposizioni dell'art. 39, Legge 449/97, sopra richiamate, sono riprese dall'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che al comma 1, tra l'altro recita: "...Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale...";
- l'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità dall'art. 1 comma 1 (accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni), adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai propri ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

Rilevato che ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con 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.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

Visto, altresì, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D. Lgs. nr. 165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni pubbliche adottano annualmente 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 del art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio e della sua eventuale rimodulazione, nonché della relativa spesa;

Atteso che il citato art. 6 del Testo Unico del Pubblico Impiego (TUPI), superando la tradizionale determinazione del fabbisogno delle amministrazioni ancorata alla dotazione organica, introduce il piano del fabbisogno effettivo del personale coerente con l'organizzazione degli uffici e dei servizi e, in questo senso, la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata con il PTFP;

Dato atto che nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima l'Amministrazione deve indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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;

Considerato che ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: *“Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4”*;

Richiamata la Legge 19 giugno 2019, n. 56, rubricata con il titolo "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" con cui si è provveduto a introdurre elementi importanti di innovazione in merito alle misure e al procedimento di reclutamento del personale nella PA, in particolare si richiama l'art. 3:

- comma 2, che dispone che al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni predispongono il piano dei fabbisogni tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:
 - a) digitalizzazione;
 - b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
 - c) qualità dei servizi pubblici;
 - d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
 - e) contrattualistica pubblica;
 - f) controllo di gestione e attività ispettiva;
 - g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.

Si precisa che sebbene detto comma sia riferito alle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, alle agenzie e agli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, per effetto del successivo art. 6, è una norma di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento e in tal senso gli enti locali adeguano i propri ordinamenti alle disposizioni della legge.

- comma 8 che dispone "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."
- comma 9, lettera b), numero 2), che apporta modifiche al comma 4 dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 sostituendo le parole «decorsi due mesi» con le seguenti «decorsi quarantacinque giorni»;

Richiamato, altresì, il decreto 08/05/2018 con il quale 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", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;

Tenuto conto che:

- Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);

- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che conoscenze;
- Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le Amministrazioni diverse dalle Amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- Il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- Il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

Rilevato che:

- Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;
- Per gli Enti Locali, l'indicatore di spesa potenziale massima è quello previsto, come tetto massimo alla spesa di personale, dall'art. 4, comma 1 – Tabella 1 -del DPCM 17.3.2020;
- Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

Richiamato l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (Legge di stabilità 2012) che:

- Impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale;
- La norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Dato atto che questo Ente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha effettuato la ricognizione annuale ai

sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;

Rilevato, dunque, che in tale contesto, debbano essere richiamati i documenti di programmazione economico finanziari e organizzativi dell'Ente, nonché la documentazione relativa al rispetto di limiti in materia di personale, e in particolare:

- il Piano triennale delle Azioni Positive 2025/2027, ex art. 48 D.lgs n.198/2006, oggetto di approvazione con il presente Piano Integrato di Attività e di Organizzazione;
- la spesa del personale, ricalcolata con i criteri individuati dal D.P.C.M. 17.03.2020;
- la capacità assunzionale dell'Ente, elaborata in applicazione del D.P.C.M. 17.03.2020;
- il limite per assunzioni a tempo determinato previsto dall'art. 9 del D.L. n. 78/2010;
- l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, ex-art. 1, comma 557-quater, della Legge nr. 296/2006 e s.m.i.;

Rilevato che la spesa complessiva netta, impegnata negli anni 2018, 2022 a seguito di approvazione del rendiconto 2024 e prevista nel bilancio 2025/2027, per il personale di questo Ente, compreso il Segretario Comunale, è quantificata come meglio evidenziato nella seguente tabella:

Previsioni	Rendiconto 2024	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 101	389.634,83	581.041,05	563.268,00	563.268,00
Spese macroaggregato 105 Trasferimenti ad altri enti	0,00	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 101	26.618,00	41.100,00	39.600,00	39.600,00
TOTALE GEN.LE SPESA PERSONALE	416.252,83	622.141,05	602.868,00	602.868,00
Deduzioni (Componenti escluse)				
Spese escluse: - Rimborso da Stato spese elezioni	0,00	-30.000,00	-30.000,00	-30.000,00
Spese escluse: - Diritto rogito segretario	-3.959,28	-10.000,00	-10.000,00	-10.000,00
Spese escluse: - oneri su diritto rogito segretario	-942,31	-2.668,00	-2.668,00	-2.668,00
Spese escluse: - incentivi progettazione	0,00	-20.000,00	-20.000,00	-20.000,00
Spese escluse: - rimborso da altri enti convenzione Segretario Comunale	0,00	-79.250,00	-79.250,00	-79.250,00
Spese escluse: - rimborso spese	-10.000,00	-10.000,00	-10.000,00	-10.000,00

censimento popolazione				
I.R.A.P.	-26.618,00	-41.100,00	-39.600,00	-39.600,00
TOTALE NETTO SPESA PERSONALE	374.733,24	429.123,05	411.350,00	411.350,00

Dato atto del rispetto della Legge 12/03/1999, n. 68, sulla disciplina generale delle assunzioni obbligatorie, in quanto questo Ente ha personale in servizio inferiore a 15 dipendenti;

Vista la Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 121 del 13.11.2025 avente ad oggetto: “Presa d'atto dimissioni volontarie dipendente comunale Sig. Ughetti Angelo a decorrere dal 01.01.2026.” con la quale si è preso atto della cessazione dal servizio per dimissioni volontarie del dipendente di questa Amministrazione Sig. Ughetti Angelo Giuseppe, Posizione economica ex categoria B.3, profilo professionale Operatore Esperto a decorrere dal 01.01.2026 (ultimo giorno di servizio 31.12.2025);

Considerato che SI RITIENE ritiene di procedere all’assunzione di nuovo personale nel triennio 2025/2027, nell’anno 2026, prevedendo l’assunzione a decorrere dal 01.01.2026 di n. 1 unità di personale a tempo pieno indeterminato, Ex. Categoria B, EX posizione di accesso B.1, Area degli “Operatori Esperti”, profilo professionale “Collaboratore Tecnico - Manutentivo”, in sostituzione di n. 1 unità di personale che cessa dal servizio in data 31.12.2025 (ultimo giorno di servizio) di pari Area e profilo professionale.

Considerato che la modalità di assunzione a cui questa Amministrazione intende ricorrere è lo scorrimento di graduatoria concorsuale approvata da altro Ente per un posto di pari Area e profilo professionale.

Ravvisata la necessità di stabilire la Dotazione Organica, prevedendo le unità di personale come dal seguente prospetto:

N. Unità di personale	VECCHIO INQUADRAMENTO FINO AL 31/03/2023		NUOVO INQUADRAMENTO DAL 01/04/2023	
	Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i.	Profilo professionale	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale
1 (in servizio)	Categoria “D” – D.6	Istruttore Direttivo Tecnico	Funzionari e dell’ E. Q.	Specialista in attività tecniche e progettuali

1 (in servizio)	Categoria "D" – D.4	Istruttore Direttivo Contabile	Funzionari e dell' E. Q.	Specialista in attività amministrative e contabili
1 (in servizio)	Categoria "C" - C.5	Istruttore Tecnico	Istruttore	Istruttore tecnico
1 (in servizio)	Categoria "C" – C.3	Istruttore Amministrativo Contabile	Istruttore	Istruttore amministrativo contabile
1 (in servizio)	Categoria "C" – C.3	Istruttore Amministrativo	Istruttore	Istruttore amministrativo
2 <i>Previsti in Dotazione Organica</i>	Categoria "C" - C.1	Agente di Polizia Locale	Istruttore	Agente di polizia locale
1 (in servizio)	Categoria "B" Posizione di accesso B.1 – B.7	Collaboratore Professionale Amministrativo	Operatore Esperto	Collaboratore amministrativo
1 (Cessa dal servizio per dimissioni volontarie il 31.12.2025 ultimo giorno lavorativo)	Categoria "B" Posizione di accesso B.3– B.3	Collaboratore Tecnico - Operaio Specializzato	Operatore Esperto	Collaboratore tecnico manutentivo
1 (Assunzione in servizio preventivata a decorrere dal 01.01.2026)	Categoria "B" Posizione di accesso B.1– B.1	Collaboratore Tecnico - Operaio Specializzato	Operatore Esperto	Collaboratore tecnico manutentivo
1 par-time al 77,77% (in servizio)	Categoria "B" Posizione di accesso B.3 – B.3 (par-time)	Collaboratore Tecnico - Operaio Specializzato	Operatore Esperto	Collaboratore tecnico manutentivo
1 par-time	Categoria B (par-time)	Collaboratore Professionale Amministrativo	Operatore Esperto	Collaboratore amministrativo

Previsto in Dotazione Organica				
---	--	--	--	--

AREA – Ex-CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE Ex-D. 1	Specialista in attività Amministrative e Contabili	1
	Specialista in attività Tecniche e Progettuali	1
AREA ISTRUTTORI Ex-C. 1	Istruttore Amministrativo-contabile	1
	Istruttore Amministrativo	1
	Istruttore Tecnico	1
	Agente di Polizia Locale	2 <i>previsti in dotazione organica</i>
AREA OPERATORI ESPERTI Ex-B. 1	Collaboratore Amministrativo	1
	Collaboratore Amministrativo par-time al 77,77%	1 <i>previsto in dotazione organica</i>
	Collaboratore Tecnico Manutentivo <u>(coperto fino al 31.12.2025, vacante dal 01.01.2026)</u>	1
	Collaboratore Tecnico Manutentivo	1 par-time 77,77%
	<i>Totale posti coperti al 31.12.2025, di cui n. 1 vacante dal 01.01.2026</i>	8
	<i>Totale posti previsti</i>	11 di cui n. 2 par-time

Preso atto, altresì, che i costi del personale in servizio devono essere adeguati alle intervenute modifiche organizzative e alle esigenze gestionali dell'Ente;

Visto che la disciplina relativa alle c.d. "facoltà assunzionali" dei Comuni è stata profondamente innovata dal D.L. nr. 34/2019, come modificato e integrato dalla successiva legge di conversione nr. 56/2019, che all'art. 33, comma 2, testualmente prevede:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati,

considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.”.

Atteso che con Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 rubricato “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, sono stati definiti i parametri per la verifica del contenimento delle spese di personale di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019;

Dato atto che con il D.M. 17 marzo 2020:

- sono stati definiti i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra 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;

- sono state individuate le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

- è stato definito che le disposizioni del decreto si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

- sono state date le definizioni di:

- *spesa del personale*: 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;

- *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.

- suddivisione dei comuni per fascia demografica: ove in particolare il Comune di Rivara risulta rientrare nella fascia c) dell'art. 3 “comuni da 2.000 a 2.999 abitanti”;

- individuazione dei valori soglia di massima spesa di personale (art. 4), ove in particolare il Comune di Rivara risulta rientrare nella fascia c): “comuni da 2.000 a 2.999 abitanti” con valore di soglia “**27,60%**”, con la seguente precisazione al comma 2: “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 assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di 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, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”;

- è stato ulteriormente precisato all'Art. 7 “*Disposizioni attuative e finali*”, in particolare al comma 1 che: “*1. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296*”;

Avuto presente che la nuova disciplina, così come anche precisato nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020, “*ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria di spesa di personale.*”;

Ravvisata la necessità di **approvare la modifica** del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025/2027, e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo, organizzativo e gestionale vigente;

Rilevato, inoltre, che l'esperimento preventivo della procedura di mobilità a domanda ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001, per la copertura di posti come nuove assunzioni, non é più obbligatorio fino a tutto il 2024 per effetto delle disposizioni introdotte dalla Legge 19 giugno 2019, n. 56, ove all'articolo 3, comma 8, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter del D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito con modificazioni dalla Legge 23 luglio 2021, n. 113 e successivamente modificato dall'art. 1, comma 3-bis, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022, n.15, testualmente prevede:

“*8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001*”;

Atteso che in materia di possibilità di utilizzo delle graduatorie concorsuali è intervenuto il legislatore con le seguenti disposizioni attualmente vigenti:

- art. 1, comma 147, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 ove in particolare alla lettera c) viene disposto:

“*147. Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti:*

a)omissis...

b) ...omissis...

c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione.”;

- art 1, comma 149, modificativo della precedente disciplina in materia di durata di validità delle graduatorie, ove viene disposto:

“149. All’articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 le parole: « tre anni dalla data di pubblicazione» sono sostituite dalle seguenti: « due anni dalla data di approvazione»”;

Ritenuto, per quanto sopra esposto e nel rispetto delle disposizioni riportate, di poter procedere all’approvazione del Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, in relazione alla organizzazione sopra indicata e in conformità agli obiettivi previsti dalla Legge n. 197 del 29/12/2022 (Legge di bilancio 2023);

Ricordato che questo Ente:

- ha una popolazione, al 31.12.2024, di 2.470 abitanti; pertanto, rientra nella fascia demografica di cui all’art. 3, comma 1, lettera c), del DPCM 17.3.2020;
- ha un valore soglia di spesa del personale pari al **27,60%**, giusto quanto previsto all’art. 4, comma 1, Tab. 1 – lettera b), del DPCM 17.3.2020;
- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per gli anni 2016, 2017 e 2018;
- ha sempre rispettato il limite di cui all’articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha riscontrato per il 2024 (dati ultimo consuntivo approvato) un rapporto tra spese di personale (comprensivo di Irap) e spese correnti pari al **18,37%**;
- che è stato certificato il rispetto del pareggio di bilancio per l’anno 2018 alla Ragioneria Generale dello Stato;

Dato atto che:

- il Comune di Rivara non si trova in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale in base ai parametri relativi al certificato del conto consuntivo da ultimo redatto;
- l’indice di rapporto personale/popolazione (8/2.470) di questo Comune alla data dell’ultimo esercizio chiuso (31.12.2024) è 1/308, indice significativamente distante dai parametri segnalatori degli enti strutturalmente deficitari, come definiti con il decreto del Ministro dell’Interno 18.11.2020, di cui all’art. 263, comma 2, T.U.E.L. nr. 267/2000, attualmente fissato nel seguente indice: 1/132;
- per l’anno 2024 è stato rispettato il pareggio di bilancio;
- che è stata inviata la certificazione attestante i risultati conseguiti ai sensi art. 1, comma 723 - lett. e), della Legge 208/2015;
- è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027, con atto consiliare n. 42 del 23.12.2024, il Rendiconto di Gestione 2024, con atto consiliare n. 11 del 24.04.2025 e sono stati trasmessi, dopo la loro approvazione, alla BDAP, ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies D.L. n. 113/2016;
- non è stato richiesto da parte di creditori il rilascio della certificazione di cui all’art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- la struttura organizzativa così delineata è coerente con il quadro normativo del citato D.P.C.M. 17.03.2020;

Dato atto che SONO previste assunzioni per il triennio 2025/2027 da inserire nel piano triennale di fabbisogno di personale 2025/2027.

ANNO	ASSUNZIONI PREVISTE
2025	NESSUNA ASSUNZIONE
2026	Assunzione a decorrere dal 01.01.2026 di n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato, Area degli Operatori esperti, con profilo professionale di “Collaboratore Tecnico Manutentivo” da assegnare al Servizio Tecnico - Tecnico Manutentivo in sostituzione di un dipendente che cessa dal servizio per dimissioni volontarie dal servizio a decorrere dal 31.12.2025 ultimo giorno lavorativo. La modalità di assunzione prevista è l'utilizzo mediante scorrimento di una graduatoria di candidati idonei approvata da altro ente per la stessa Area e lo stesso profilo professionale.
2027	NESSUNA ASSUNZIONE

Rilevato che la quota complessiva per nuove assunzioni, per l'anno 2026, ammonta a complessivi € 34.000,00.

Fatto presente che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari ad € **435.668,82 €**, così definito:

	Media 2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto	rendiconto 2011	rendiconto 2012	rendiconto 2013
Spese macroaggregato 101	439.990,05 €	457.319,32 €	442.007,34 €	420.643,49 €
Spese macroaggregato 103	1.955,43 €	3.165,30 €	- €	2.700,98 €
Irap macroaggregato 102	29.821,03 €	30.913,49 €	29.797,47 €	28.752,14 €
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	- €			
Altre spese: da specificare: straordinario elettorale per anno 2011-2012-2013	3.491,77 €		5.613,50 €	4.861,82 €
Altre spese: da specificare.....	- €			
Altre spese: da specificare.....	- €			
Totale spese di personale (A)	475.258,28 €	491.398,11 €	477.418,31 €	456.958,43 €
(-) Componenti escluse (B)	39.589,47 €	16.412,95 €	54.460,86 €	47.894,59 €
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)				
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	435.668,82 €	474.985,16 €	422.957,45 €	409.063,84 €

Dato atto che la spesa per il personale soggetta alle limitazioni di cui all' art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006 n. 296, comprensiva della spesa per assunzioni di cui al presente piano pari ad € 34.000,00, determinerà una spesa complessiva da imputare nel Bilancio di competenza e per il triennio 2025/2027, come segue:

BILANCIO 2025/2027					
RIEPILOGO SPESE DI PERSONALE INCLUSE/ESCLUSE					
		2025		2026	2027
MACROAGGREGATO 101		581.041,05 €	(comprensivo di spese coperta FPV di entrata derivante dal 2024)	563.268,00 €	563.268,00 €
MACROAGGREGATO 103 (Cap. 1040 spese per formazione)		1.250,00 €		1.250,00 €	1.250,00 €
MACROAGGREGATO 101 (Cap. 1038 spese per mensa dipendenti)		9.500,00 €		9.500,00 €	9.500,00 €
TRASFERIMENTI Cap. 1033 Rimborso Segretario a comune capoconvenzione					
MACROAGGREGATO 102 - Irap (sottrarre € 50.000,00 Iva Cap. 1060 ed € 500,00 per tassa circolazione automezzi Cap. 1056)		41.100,00 €	(comprensivo di spese coperta FPV di entrata derivante dal 2024)	39.600,00 €	39.600,00 €
	Tot.	632.891,05 €	- €	613.618,00 €	613.618,00 €
SPESE ESCLUSE:					
Rimborso da Unione Montana personale comandato E. Cap. 2063.99				€ -	€ -
Rimborso da comuni per Segretario C.le in convenzione - E. Cap.3122		€ -			
Spese formazione U. Cap. 1040		-€ 1.250,00		-€ 1.250,00	-€ 1.250,00
Rimborso spese Elezioni da Stato - U. Cap. 1204/E. Cap. 3142		-€ 30.000,00		-€ 30.000,00	-€ 30.000,00
Diritti Rogito Segretario - Cap. 1038.1		-€ 10.000,00		-€ 10.000,00	-€ 10.000,00
Oneri su diritti di rogito -Cap. 1038.2		-€ 2.668,00		-€ 2.668,00	-€ 2.668,00
Irap su diritti di rogito - Cap. 1038.3		-€ 850,00		-€ 850,00	-€ 850,00
Irap amministratori-compresa nel Cap. 1022.1		-€ 3.300,00		-€ 3.300,00	-€ 3.300,00
Incentivi progettazione E. 3137/ U. Cap. 1083		-€ 20.000,00		-€ 20.000,00	-€ 20.000,00
Rimborso da altri enti convenzione Segretario Comunale		-€ 79.250,00		-€ 79.250,00	-€ 79.250,00
Rimborso spese censimento popolazione U. Cap. 1205		-€ 10.000,00		-€ 10.000,00	-€ 10.000,00
Arretrati contratto Sgretari comunali 2020		-€ 1.571,70		-€ 1.571,70	-€ 1.571,70
Arretrati contratto Segretari comunali 2024		-€ 1.051,79		-€ 1.051,79	-€ 1.051,79
Arretrati contrattuali CCNL 21.05.2018 e CCNL 16.11.2022		- 24.910,51 €		-€ 24.910,51	-€ 24.910,51
Accantonamenti per futuri rinnovi contrattuali relativi anno 2024		-€ 13.500,00		-€ 13.500,00	-€ 12.000,00
Spese relative a produttività 2024 inserite come previsione di spesa 2024 a che sono confluite a fine anno 2024 in F.P.V. di spesa 2024 e quindi FPV entrata 2025 e saranno spese da considerarsi negli impegni di spesa 2024, quindi esclusi		-€ 19.273,05			
	Tot.	-€ 217.625,05		-€ 198.352,00	-€ 196.852,00
LIMITE DI SPESA	435.668,82 €	415.266,00 €		415.266,00 €	416.766,00 €
VERIFICA RISPETTO LIMITE DI SPESA					
		- 20.402,82 €		- 20.402,82 €	- 18.902,82 €

Vista **la modifica della programmazione** triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 predisposta sulla base di un'attenta valutazione:

- del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Fatto presente che il fabbisogno di personale a tempo indeterminato per l'Ente è stato determinato - per il triennio preso in considerazione, esclusivamente in relazione alle intervenute cessazioni dal servizio, al fine di poter garantire l'efficienza dei servizi obbligatori per legge in essere; ciò in considerazione delle rigide disposizioni vincolistiche poste alle sostituzioni di personale cessato nel corso degli anni scorsi e per le capacità economico-finanziarie dell'Ente;

Dato atto che per "nuove assunzioni" si devono intendere sia quelle effettuate tramite avvio delle procedure selettive concorsuali, sia quelle effettuate tramite scorrimento di graduatorie, in applicazione dell'art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2003, delle nuove disposizioni disciplinanti l'utilizzo di tale istituto ai sensi dell'art. 1, comma 147 e segg. della legge nr. 160/2019 e s.m.i. e dell'art. 17, comma 1-bis del D. L. 30.12.2019, nr. 162, convertito nella Legge 28.2.2020, nr. 8,

quest'ultimo riguardante l'utilizzo delle graduatorie anche in deroga a quanto stabilito dall'art. 91, comma 4, del D. Lgs. 18.8.2000, nr. 267 ed s.m.i;

Rilevato che:

- il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
- la Sentenza Consiglio di Stato-Sez.V-n.4072/25.06.2010 ritiene che l'atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze;

Dato atto che:

- questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, nel piano occupazionale 2025/2027 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- la modifica del piano occupazionale 2025/2027 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto che la Legge 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell'art. 3, D.L. n. 90/2014 e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente;

Richiamato, da ultimo, il D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, ed in particolare l'art. 33 nella parte in cui introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Richiamato il Decreto Interministeriale di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni, per l'attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del [D.L. n. 34/2019](#); Infatti, con D.P.C.M. 17.3.2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020, sono state ridefinite le modalità di assunzioni del personale a tempo indeterminato.

Fatto presente che le nuove regole in materia di assunzioni e le conseguenti disposizioni in materia di trattamento economico accessorio, come previste dall'art. 33, comma 2, del [D.L. n. 34/2019](#), si applicano ai Comuni con decorrenza 20.04.2020.

Rilevato che è prudente attenersi al dettato letterale dell'art. 2, comma 1, del D.P.C.M., considerando la spesa di personale "al lordo" di tutte le componenti "escluse" ai fini del contenimento complessivo di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della [Legge. nr. 296/2006](#);

Rilevato che la capacità assunzionale, del triennio 2025/2027, per il Comune di Rivara risulta essere la seguente:

Entrat a	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
	Rendiconto			Assestato (Rendiconto)	Bilancio di Previsione		
Totale G.le Tit. I, II, III	1.961.331,07	2.080.037,72	2.155.237,67	2.155.237,67	2.242.675,35	2.242.928,35	2.242.928,35
Anni	2022/2024				2022/2024	2023/2025	2024/2026
Media	2.065.535,49 €				2.065.535,49	2.159.316,91	2.213.613,79
F.C.D.E.	- 25.407,99 € <i>(Bilancio di Previsione 2024 – Assestato)</i>				- 25.407,99	- 25.407,99	- 25.407,99
Totale Netto	2.040.127,50 €				2.040.127,50	2.133.908,92	2.188.205,80
Spesa		Anno 2024			Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
	Rendiconto				Bilancio di Previsione		
Totale G.le Spesa Personal e al netto IRAP			374.733,24		429.123,05	411.350,00	411.350,00
Totale Netto irap			374.733,24		429.123,05	411.350,00	411.350,00
Incidenza spesa personale sulle entrate correnti (Uscita: Rendiconto 2024 /Entrata: Media: 2022-2023-2024)				374.733,24*100/ 2.040.127,50 =	18,37%	Anno 2025	
Incidenza spesa personale sulle entrate correnti (Uscita: 2025/Entrata: Media: 2022- 2023-2024)				429.123,05*100/ 2.040.127,50 =	21,03 %	Anno 2026	
Incidenza spesa personale sulle entrate correnti (Uscita: 2026/Entrata: Media: 2023- 2024-2025)				411.350,00*100/2.133.908,92=	19,27 %	Anno 2027	
	Valore soglia spesa personale Art. 4, comma 1, Tab. 1 – lettera c), Dpcm 17.3.2020					27,60%	Abitanti al 31.12.2024: 2.470

D.P.C.M. 17.3.2020. <u>Spesa MASSIMA ammissibile</u> Art. 4, comma 2				
<i>Anno</i>	<i>Art. 4, Tab. 1</i> <i>(comuni da 2.000 a 2.999 abitanti)</i>	<i>Spesa personale</i> <i>ultimo rendiconto</i> <i>approvato</i> <i>(2024)</i> €	Entrate correnti 2024 ultimo rendiconto approvato al netto FCDE stanziato nel bilancio di previsione 2024 €	Spesa annuale massima ammissibile
2025	27,60%	374.733,24	2.040.127,50 €	563.075,19 €

Maggiore spesa prevista per nuove assunzioni:	€
Anno 2025	0,00
Anno 2026	34.000,00 <i>(in sostituzione di personale cessato dal servizio il 31.12.2025 ultimo giorno lavorativo)</i>
Anno 2027	0,00

Considerato che si confermano le linee fondamentali della programmazione per il triennio 2025-2026-2027 che devono svilupparsi in modo tale da:

- consentire i necessari accrescimenti di responsabilità mediante le procedure di valorizzazione delle professionalità già presenti;
- razionalizzare la struttura con conseguente riqualificazione professionale del personale attualmente in servizio;
- attivare percorsi strategici di razionalizzazione dei servizi attraverso utilizzo variabile di istituti di convenzionamento od associazione di funzioni con Comuni limitrofi;
- favorire comunque il potenziamento di servizi associati, auspicando la disponibilità e la sensibilità degli enti limitrofi;
- tenere presente che le soluzioni non possono transitare da processi di riorganizzazione interna sia per l'assenza di professionalità specifiche al settore di attività, sia per la oggettiva ridotta presenza di organico rispetto ai parametri strutturali e alle funzioni e servizi a carico;

Confermato che nell'ottica dell'ottimizzazione della distribuzione delle risorse umane è stata effettuata una approfondita ricognizione dell'organizzazione degli uffici , tenuto conto e mediante esame sia dei processi associativi in essere e programmati, sia della pianificazione pluriennale delle attività e della performance, sia avuto riguardo alle esigenze funzionali e di sostenibilità finanziaria, nonché della situazione organizzativa dell'Ente in ordine ad eventuali situazioni di eccedenza, che è mutata in senso negativo per effetto di una ulteriore erosione delle risorse umane, talché si conferma l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Precisato che:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica il fabbisogno del personale dell'Ente, fornendo altresì, indicazioni di massima circa la modalità cui realizzare la copertura degli organici prevista, garantendo complessivamente un adeguato accesso dall'esterno, configurandosi come atto propedeutico autorizzatorio per le procedure di assunzione;
- il presente programma di assunzione è suscettibile di variazioni, integrazioni, limitazioni in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze;

Evidenziato che i fabbisogni del personale necessari all'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, sono definiti in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Richiamato, inoltre, l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, modificato con la Legge 183/2011 e, per ultimo, l'art. 4 ter c. 12 della L. 44/2012, che fissa un limite di spesa annuo nei limiti della spesa sostenuta nell'esercizio 2009, relativamente all'acquisizione di personale a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibili;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modificazioni;

Visto il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni;

Visto il vigente regolamento degli uffici e dei servizi;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

Visto il D.P.C.M. 17 marzo 2020;

Vista la circolare per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e del Ministero dell'Interno in data 08.06.2020;

Richiamato l'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il D.P.R. 24.06.2022, n. 81, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30.6.2022, di approvazione del Regolamento di individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Visto il D.M. 30.06.2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il quale definisce i contenuti e le modalità redazionali del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Considerato che dovrà essere acquisito il parere dell'Organo di Revisione Economico-Finanziaria, con il quale si accerta la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

Rilevato che sul presente provvedimento dovrà essere espletata la procedura di informazione sindacale, rispettivamente alle R.S.U. aziendali e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16.11.2022;

Considerato che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO);

si dà atto

1. di dare atto che, per le motivazioni di cui in narrativa esposte che qui si intendono integralmente richiamate, sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale;
2. di dare atto, conseguentemente, che non trovano applicazione, per questo Ente, i vincoli posti dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183;
3. di dare attuazione alle linee d'indirizzo di cui al Decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e alle seguenti linee fondamentali della programmazione per il triennio 2025-2026-2027 che devono svilupparsi in modo tale da:
 - consentire i necessari accrescimenti di responsabilità mediante le procedure di valorizzazione delle professionalità già presenti;
 - razionalizzare la struttura con conseguente riqualificazione professionale del personale attualmente in servizio;
 - attivare percorsi strategici di razionalizzazione dei servizi attraverso utilizzo variabile di istituti di convenzionamento od associazione di funzioni con Comuni limitrofi;
 - favorire comunque il potenziamento di servizi associati, auspicando la disponibilità e la sensibilità degli enti limitrofi;
 - tenere presente che le soluzioni non possono transitare da processi di riorganizzazione interna sia per la assenza di professionalità specifiche al settore di attività, sia per la oggettiva ridotta presenza di organico rispetto ai parametri strutturali e alle funzioni e servizi a carico.
4. che il Comune di Rivara:

- a) ha rispettato il pareggio generale e gli equilibri finanziari di cui all'articolo 162, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 come risulta dal Bilancio di Previsione 2024/2026;
- b) ha rispettato gli equilibri di Bilancio per l'esercizio 2024, secondo quanto stabilito dal D.Lgs n. 118/2011 come risulta dal conto consuntivo (art. 1, comma 466 L. 232/2016);
- c) non è in disavanzo;
- d) ha effettuato, all'interno del presente PIAO la ricognizione delle eccedenze di personale e non ha dichiarato nell'ultimo anno eccedenze di personale né ha collocato in disponibilità i propri dipendenti (art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- e) ha rispettato, sino all'anno 2023, il vincolo della riduzione della spesa stabilito dall'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge 27/12/2016 n. 296, come modificato con D.L. n. 90/2014;
- f) non versa nelle situazioni strutturali deficitarie secondo le indicazioni dell'art. 242 del D.Lgs. 267/2000;
- g) ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- h) ha trasmesso i dati relativi al Bilancio di Previsione 2025/2027 e al Rendiconto 2023 alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196; DL n. 113/2016 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160);
- i) che la spesa derivante dal presente atto è prevista nel Bilancio di Previsione 2025/2027, approvato.

5. che la dotazione organica dell'Ente ritenuta coerente con la programmazione strategica e le esigenze funzionali dell'Ente, nonché alle previsioni di sviluppo future, realizzabili compatibilmente con le risorse disponibili ed i vincoli di legge, come qui di seguito riportato:

AREA – Ex-CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE Ex-D. 1	Specialista in attività Amministrative e Contabili	1
	Specialista in attività Tecniche e Progettuali	1
AREA ISTRUTTORI Ex-C. 1	Istruttore Amministrativo-contabile	1
	Istruttore Amministrativo	1
	Istruttore Tecnico	1
	Agente di Polizia Locale	2 <i>previsti in dotazione organica</i>
AREA OPERATORI ESPERTI Ex-B. 1	Collaboratore Amministrativo	1
	Collaboratore Amministrativo par-time al 77,77%	1 <i>previsto in dotazione organica</i>
	Collaboratore Tecnico Manutentivo <i>(coperto fino al 31.12.2025, vacante dal 01.01.2026)</i>	1
	Collaboratore Tecnico Manutentivo	1 par-time

		77,77%
	<i>Totale posti coperti al 31.12.2025, di cui n. 1 vacante dal 01.01.2026</i>	8
	<i>Totale posti previsti</i>	11 di cui n. 2 par-time

6. di dare atto che la programmazione triennale di personale 2025/2027, come risultante dalla presente modifica, non necessita di ulteriore personale rispetto a quello in servizio, salvo esigenze derivanti da eventuali cessazioni di personale, per sostituzione personale in seguito a dimissioni, quiescenza, aspettativa, mobilità ed altro che si potrà verificare nel corso dell'anno, sempre nel rispetto dei limiti di spesa stabiliti dalle disposizioni di legge in materia.
7. che la spesa del personale e la capacità assunzionale dell'Ente ricalcolata con i criteri individuati dal D.P.C.M. 17 marzo 2020, risulta essere quella indicata nel prospetto riportato in premessa;
8. che ove intervengano esigenze di natura temporanea ed eccezionale, l'Amministrazione si riserva di ricorrere all'utilizzo di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (pieno o parziale), di lavoro interinale, di forme di lavoro flessibile, di contratti di formazione e lavoro, di collaborazione coordinate e continuative od occasionali o di lavoro occasionale per la temporanea copertura di posti vacanti per assenze a vario titolo del personale di ruolo o per esigenze straordinarie di servizio tenuto comunque conto del limite di spesa pari alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in L. 30.7.2010 n. 122, e successivamente modificato dall'art. 4 comma 102 lett. a) e b), L. 12 novembre 2011, n. 183;
9. che la previsione della spesa di personale relativa all'anno 2025 e nel triennio 2025/2027, consente il rispetto del vincolo come disposto dal D.P.C.M. 17.03.2020, così come analiticamente esposto in narrativa;
10. di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze di organico od opportunità tali da determinare mutazioni che rendano più flessibile il quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
11. che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del DUP e del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO).
12. di trasmettere il contenuto del presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi dell'art.4 del CCNL 16.11.2022, informate preventivamente del contenuto del presente provvedimento.
13. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

14. di dare atto che la copertura finanziaria resta assicurata dagli stanziamenti relativi previste nelle rispettive missioni e programmi del Bilancio di previsione 2025/2027.
15. di pubblicare la presente Sotto Sezione - Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027 in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i;

Il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all’eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.

In tal senso si ricorda la sentenza del Consiglio di Stato-Sez.V-n.4072/25.06.2010 secondo la quale l’atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze.

Per l’anno 2025, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 29.11.2024 avente ad oggetto: “Approvazione piano-accordo per l'utilizzo di personale dipendente ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004 tra il comando del corpo di Polizia Municipale di Torino e il Comune di Rivara per lo svolgimento di attività di polizia locale per il periodo dal 01.01.2025 al 31.12.2025” è stata sottoscritto un piano-accordo con il Comune di Torino per l’utilizzo di personale dipendente ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004 tra il comando del corpo di Polizia Municipale di Torino e il Comune di Rivara per lo svolgimento di attività di polizia locale per il periodo dal 01.01.2025 al 31.12.2025 al fine di garantire all’Ente le figure professionali minime e indispensabili per il corretto funzionamento di questo Ente.
