

3.3 Programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha modificato il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, sostituendo l’originario art. 6, ora rubricato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”. Al fine di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, è stato introdotto l’obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di adottare il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance e con le linee di indirizzo emanate a livello statale.

Con tale riforma è stato superato il tradizionale concetto di dotazione organica quale limite statico al reclutamento, sostituito dal principio della “dotazione di spesa potenziale massima”, configurata come strumento flessibile volto a individuare l’effettivo fabbisogno di personale in relazione alle risorse finanziarie disponibili.

Il quadro normativo in materia di capacità assunzionali è stato ulteriormente ridefinito dall’art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, e dalle relative disposizioni attuative (D.M. 17 marzo 2020 e Circolare interministeriale 13 maggio 2020). Tali norme hanno introdotto un sistema fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, superando il precedente criterio del turn over. La capacità assunzionale degli enti locali è infatti determinata dal rapporto tra la spesa di personale risultante dall’ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, con conseguente classificazione degli enti in fasce individuate in base a specifici valori soglia.

Da tale impostazione deriva che, per ciascun esercizio, deve essere verificato il corretto posizionamento dell’ente rispetto ai valori soglia e la conseguente possibilità di effettuare assunzioni. L’approvazione del rendiconto dell’esercizio precedente rappresenta pertanto ogni anno un passaggio fondamentale per il ricalcolo dei margini assunzionali e per la verifica della permanenza delle capacità assuntive dell’ente.

Per l’anno 2026 la spesa relativa al Segretario comunale è esclusa dal computo dei limiti di spesa del personale di cui alla L. 296/2006, ai sensi dell’art. 3, comma 6, del D.L. n. 44/2023.

Aggiornamento normativo – Decreto-Legge 19 febbraio 2026, n. 19 “Ulteriori disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e in materia di politiche di coesione” (G.U. Serie Generale n. 41 del 19 febbraio 2026 – entrata in vigore 20 febbraio 2026)

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 41 del 19 febbraio 2026 del Decreto-Legge 19 febbraio 2026, n. 19, recante “Ulteriori disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e in materia di politiche di coesione”, il legislatore è intervenuto con misure volte al rafforzamento strutturale della capacità amministrativa degli enti territoriali, con particolare attenzione ai comuni di minori dimensioni demografiche. Il provvedimento è entrato in vigore il 20 febbraio 2026.

Tra le disposizioni di maggiore impatto per i comuni fino a 3.000 abitanti assume rilievo l’articolo 3, comma 3, che disciplina il regime di computo della spesa relativa al Segretario comunale ai fini dei vincoli di finanza pubblica in materia di personale.

La norma stabilisce che, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, la spesa per il Segretario comunale – nei limiti degli importi previsti, in relazione alla popolazione dell’ente, dagli articoli 57, comma 3, 58, comma 1, e 61, comma 2, del CCNL dell’Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024 – non rileva ai fini del rispetto dei limiti di spesa previsti dall’articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, né ai fini del limite al trattamento accessorio di cui all’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

La disposizione introduce pertanto una esclusione strutturale della spesa del Segretario comunale dal computo della spesa di personale soggetta ai tetti previsti dalla legislazione finanziaria, riconoscendo la peculiarità della funzione esercitata e la necessità di garantire ai piccoli comuni un presidio stabile di legalità, coordinamento amministrativo e supporto tecnico-giuridico agli organi di governo, in un contesto di crescente complessità normativa connessa all’attuazione del PNRR e delle politiche di coesione.

L’intervento normativo non determina, tuttavia, una totale irrilevanza della spesa in questione. Resta infatti ferma la sua inclusione ai fini della determinazione della capacità assunzionale secondo il sistema delineato dal D.M. 17 marzo 2020, che parametrizza le possibilità di assunzione al rapporto tra spesa complessiva di personale ed entrate correnti dell’ente. La spesa del Segretario comunale continua, dunque, a concorrere al

calcolo della sostenibilità finanziaria complessiva, pur non incidendo sui limiti storici di contenimento della spesa né sul tetto al trattamento accessorio.

Alla luce della novella normativa, il presente Piano recepisce espressamente la disciplina introdotta dal Decreto-Legge n. 19/2026 e dispone che, nella determinazione del fabbisogno di personale e nella verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica, la spesa relativa al Segretario comunale – comprensiva del trattamento economico fondamentale, del trattamento accessorio, degli oneri riflessi e dell'IRAP – sia esclusa dal computo ai fini dei limiti di cui alla legge n. 296/2006 e al d.lgs. n. 75/2017, restando invece rilevante ai fini della capacità assunzionale.

Tale aggiornamento incide in modo strutturale sugli aggregati contabili rilevanti per la programmazione del fabbisogno triennale del personale, consentendo una più coerente allocazione delle risorse umane nei piccoli comuni e rafforzando la capacità amministrativa necessaria per l'attuazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR.

La presente sezione del PIAO è pertanto aggiornata in conformità alla disciplina vigente alla data di adozione del Piano, dando atto dell'entrata in vigore del decreto-legge in data 20 febbraio 2026 e degli effetti che ne derivano sul regime di computo della spesa di personale.

1) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2023, 2024 e 2025 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2025 per la spesa di personale, si rileva che:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari **al 23,026%**
- Considerato che secondo quanto previsto dal Decreto Ministero Interno del 21/10/2020 (G.U.297 del 30-11-2020) non è stata inclusa nelle spese, e parallelamente nelle entrate, la quota di rimborso pervenuta dagli altri enti aderenti alla convenzione di Segreteria della quale il Comune è titolare.

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% (art. 4) e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60 % (art. 6);

Il comune si colloca entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2026/2028;

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 300.397,04 Spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2026: Euro 312.458,49
--

Il Comune di Crespadoro ha approvato il nuovo ordinamento professionale del personale dipendente, comprensivo della declaratoria dei profili professionali, con determinazione n. 62 del 29/03/2023.

Alla data del 31/12/2025 la dotazione di personale risulta così articolata: n. 2 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari/EQ, n. 2 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori e n. 2 dipendente appartenente all'Area degli Operatori esperti.

Nel corso dell'anno 2025 è intervenuta la cessazione dal servizio di un dipendente a tempo pieno e indeterminato, inquadrato nell'Area degli Istruttori, a seguito di dimissioni volontarie, con ultimo giorno di servizio fissato al 31 ottobre 2025. La cessazione è stata formalizzata con determinazione n. 167 del 18 settembre 2025, con decorrenza 1° novembre 2025.

A decorrere dal mese di aprile 2025 è invece presente la figura del Segretario comunale in convenzione con i Comuni di Altissimo e San Pietro Mussolino.

Si rileva pertanto 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;
- 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.

ACCERTAMENTI ENTRATE	RENDICONTO 2023	RENDICONTO 2024	RENDICONTO 2025
TITOLO I	905.373,97	896.227,46	914.151,00
TITOLO II	150.097,07	136.524,79	181.946,16
TITOLO III	247.717,71	307.037,53	322.138,40
TOTALE PER ANNO	1.303.188,75	1.339.789,78	1.418.235,56
MEDIA TRIENNIO	1.353.738,03		
FCDE AL BILANCIO DI PREVISIONE 2025	640,00		
MEDIA ENTRATE TRIENNIO-FCDE	1.353.098,03		
SPESA DEL PERSONALE RENDICONTO 2025	311.527,82		
RAPPORTO % SPESA PERSONALE/MEDIA ENTRATE - FCDE	23,02%		

A partire dal 2025 è cambiato il meccanismo di calcolo del limite alla spesa di personale per i comuni virtuosi: non si applicheranno più le percentuali incrementali della Tabella 2, previste dal DM 17 marzo 2020, art. 5, comma 1, che avevano finora limitato la crescita della spesa rispetto al rendiconto 2018. Da tale anno, il solo riferimento sarà la soglia principale determinata dalla Tabella 1 (art. 4), legata al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti

b) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Si riscontra che la spesa di personale per l’anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) e dal DL 152/2021 art. 31bis comma 1, come segue:

Spese per il personale				
Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)				
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:				
	Media 2011/2013	Previsione 2026	Previsione 2027	Previsione 2028
Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale	300.397,04	291.193,68	291.193,68	291.193,68

Rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.	0,00	0,00	0,00	0,00
Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)	0,00	19.344,29	19.344,29	19.344,29
Quote salario accessorio del personale con F.P.V. entrata	0,00	-29.579,48	-31.500,00	-31.500,00
Quote salario accessorio del personale con F.P.V. spesa	0,00	31.500,00	31.500,00	31.500,00
Totale spese per il personale	300.397,04	312.458,49	310.537,97	310.537,97
COMPONENTI ESCLUSE:	Media 2011/2013	Previsione 2026	Previsione 2027	Previsione 2028
Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	0,00	14.839,67	14.839,67	14.839,67
Costo personale in convenzione con altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese per formazione del personale	0,00	0,00	0,00	0,00
Rimborsi per missioni	0,00	0,00	0,00	0,00
Spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 (Retribuzione lorda)	0,00	11.569,38	11.569,38	11.569,38
Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	0,00	3.086,71	3.086,71	3.086,71
Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti	0,00	983,40	983,40	983,40
Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo	0,00	817,11	817,11	817,11
Totale componenti escluse	0,00	31.296,27	31.296,27	31.296,27
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA	300.397,04	281.162,22	279.241,70	279.241,70

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

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2026, 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 12.238,79**

Spesa per lavoro flessibile presunta per l'anno 2026: alla data di redazione del presente documento non sono previste spese per lavoro flessibile.

L'Ente si riserva altresì la possibilità di valutare l'attivazione dell'istituto relativo allo "scavalco d'eccedenza" di cui all'art. 1, comma 557 della legge finanziaria 2005 nei limiti della previsione della spesa prevista per il lavoro flessibile e dei vincoli di bilancio o il lavoro flessibile nei limiti previsti dalla norma.

d) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

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

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per 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;
- si attesta che l'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non sono previste cessazioni di personale nel triennio 2026-2028 oggetto della presente programmazione.

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Nell'ambito di tale piano l'Amministrazione ha programmato e definito il proprio fabbisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi.

Nel programmare il fabbisogno si è tenuto conto:

- delle cessazioni previste a vario titolo nel triennio 2026-2028, in ragione dell'attuale normativa pensionistica con l'obiettivo di assicurare per quanto possibile il turn over;
- delle esigenze rappresentate dai Responsabili di Area tenuto conto di nuove necessità operative, che comportano di norma una progressiva maggiore specializzazione da parte dei dipendenti comunali;

Assunzioni previste

ANNO 2026		
UNITÀ ORGANIZZATIVA	N. DIPENDENTI	AREA APPARTENENZA
AREA AMMINISTRATIVA	1	ISTRUTTORE 100%
AREA CONTABILE	1	ISTRUTTORE 50%

Nel corso dell'anno 2026 è prevista la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato in sostituzione del dipendente cessato nel 2025, decorso il periodo di conservazione del posto previsto dalla normativa vigente. Tale assunzione si configura quale mera sostituzione di personale cessato e non comporta incremento della dotazione organica né aumento strutturale della spesa complessiva di personale, garantendo la continuità dell'azione amministrativa.

È inoltre programmata un'ulteriore assunzione a tempo indeterminato con orario di lavoro pari al 50%, finalizzata al rafforzamento dell'assetto organizzativo dell'Ente e al miglioramento dell'efficienza dei servizi. Con riferimento a quest'ultima, si evidenzia che la stessa costituisce nuova assunzione e trova copertura nell'ambito della capacità assunzionale dell'Ente, nel rispetto dei vigenti vincoli di finanza pubblica e degli equilibri di bilancio. In tal senso, si richiama l'orientamento espresso dalla Corte dei conti – Sezione regionale di controllo per il Veneto, deliberazione n. 180/2025/PAR, secondo cui le assunzioni effettuate nel rispetto del Piano triennale dei fabbisogni di personale e della sostenibilità finanziaria dell'Ente non determinano un'alterazione del parametro storico di riferimento della spesa, né incidono sui limiti previsti dalla normativa previgente (triennio 2011-2013), purché sia assicurato il rispetto degli equilibri complessivi di bilancio.

Pertanto, la programmazione assunzionale per l'anno 2026 risulta coerente con il quadro normativo vigente, sostenibile sotto il profilo finanziario e funzionale al mantenimento e al potenziamento dei servizi istituzionali.

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Le eventuali modalità di copertura del fabbisogno di personale, qualora si rendessero necessarie nel periodo di riferimento del presente piano, saranno valutate di volta in volta in relazione al posto da ricoprire, previo espletamento delle procedure obbligatorie di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001.

In via meramente eventuale e non esaustiva, l'Ente potrà ricorrere agli strumenti previsti dalla normativa vigente in materia di reclutamento del personale, quali, a titolo esemplificativo:

- utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti dell'Ente;
- utilizzo di graduatorie di altri enti secondo le disposizioni regolamentari vigenti;
- indizione di procedure concorsuali pubbliche.

Eventuali cessazioni di personale che dovessero intervenire nel triennio di riferimento saranno pertanto valutate ai fini della copertura tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, dei vincoli finanziari e dell'evoluzione del quadro normativo.

Utilizzo dell'istituto della mobilità volontaria

In attuazione delle disposizioni normative vigenti in materia di reclutamento del personale, l'Ente tiene conto delle previsioni di cui all'articolo 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.L. n. 25/2025, con particolare riferimento all'obbligo di destinare una quota delle facoltà assunzionali alle procedure di mobilità volontaria nei casi previsti dalla legge.

In particolare, a decorrere dall'anno 2026, gli enti locali con più di 50 dipendenti a tempo indeterminato, qualora nel piano assunzionale sia previsto un numero di assunzioni pari o superiore a dieci unità, sono tenuti a destinare alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, provvedendo prioritariamente all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni in posizione di comando, appartenenti alla medesima area funzionale, che abbiano prestato servizio per almeno dodici mesi e conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole, con esclusione del personale comandato presso uffici di diretta collaborazione o equiparati.

Per gli enti non rientranti nella fattispecie sopra descritta, resta ferma la facoltà di utilizzare l'istituto della mobilità volontaria, nell'ambito dell'autonomia organizzativa e gestionale, ai sensi dell'articolo 30, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, quale modalità ordinaria di copertura dei fabbisogni di personale, in coerenza con le esigenze organizzative e finanziarie dell'Ente.

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale viene sottoposta al Revisore dei conti per l'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. n. 34/2019 convertito in legge 58/2019.