

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia



COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

3^ Sezione Organizzazione capitale umano

sottosezione 3.3

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE Nell'ambito del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE PIAO 2025-2027 – Aggiornamento ai dati del rendiconto 2024

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018.

Preso atto della sopravvenuta normativa, che ha introdotto anche nell'ordinamento degli enti locali il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ha soppresso diversi atti di programmazione comunali, tra cui il piano triennale del fabbisogno del personale di cui all'art.6 del D.Lgs. n. 165/2001. (Cfr. art. 1, comma 1, del D.P.R. n. 81 del 30/06/2022).

L'art.1 del DPR 81/2022 dispone che gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti al rispetto degli adempimenti previsti dal Decreto interministeriale n.132/2022.

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

Il Decreto interministeriale n. 132/2022, all'art. 1, comma 3, stabilisce che *“Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto.”*.

In applicazione dell'art. 6, comma 6, del DL n.80/2021, l'art. 6 del Decreto interministeriale consente alle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti di seguire un iter semplificato di redazione del Piano sia per i contenuti che per procedure di aggiornamento, limitando la predisposizione del Piano triennale dei fabbisogno di personale a quanto indicato all'art. 4, comma 1, lettera c) n. 2 del DIM n. 132/2022.

Richiamati i seguenti atti:

- DCC n. 41 del 23.12.2024 di approvazione della nota di aggiornamento al DUP 2025-2027
- DCC n. 42 del 23.12.2024 di approvazione del bilancio di previsione 2025-2027;
- DGC n. 121 del 30.12.2024 recante “Piano Esecutivo di Gestione PEG 2025-2027”;
- DGC n. 7 del 30.1.2025 recante “Piano integrato di attività e organizzazione PIAO 2025-2027”;

Richiamata in particolare la DCC n. 8 del 29.4.2025 di approvazione del rendiconto della gestione 2024, ultimo rendiconto approvato.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2024;

3.3.2 DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31.12.2024:

TOTALE: n. 27 unità di personale

di cui:

n. 27 a tempo indeterminato

n. / a tempo determinato

n. 26 a tempo pieno (di cui 4 trasformati in tempo parziale dopo l'assunzione a tempo pieno)

n. 1 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

n. 11 Area dei Funzionari

così articolati:

n. 5 con profilo di Funzionario amministrativo

n. 4 con profilo di Funzionario tecnico

n. 2 con profilo di Funzionario socio-assistenziale

n. 13 Area degli Istruttori

così articolati:

n. 9 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 2 con profilo di Istruttore tecnico

n. 2 con profilo di Istruttore di vigilanza

n. 3 Area degli Operatori esperti

così articolati:

n. 3 con profilo di Operatore operaio esperto

3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane

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

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

La Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione del 13/05/2020, firmata congiuntamente anche dal Ministro dell'economia e delle finanze e dal Ministro dell'Interno, fornisce indicazioni in merito alle disposizioni di cui all'art. 33,

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

comma 2, del D.L. n. 34/2019 e relativo D.M. attuativo del 17/03/2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicata in G.U. n.226 dell'11/09/2020.

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

Per ricalcolare le facoltà assunzionali si fa riferimento alle definizioni di spesa del personale e delle entrate correnti come indicato all'art. 2 del DM 17 marzo 2020 in correlazione con il paragrafo 1.2. della circolare il quale specifica che *"nel caso di comuni che abbiano optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art.1 c. 668 L.147/13 ed abbiano in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da TARI corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia"*.

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020 (corredato della circolare esplicativa del Dipartimento Funzione Pubblica 13/05/2020), effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022-2023-2024 per le entrate, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,82%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025-2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 656.460,35, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 1.741.289,65;
- Dal 2025 non ricorre più l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo seguente, **la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto a Euro 656.460,35**, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 1* (e non più dal 2025 secondo la *Tabella 2*) di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.741.289,65:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (art.33 D.L. 34/2019 - DM 17/03/2020)

Anno 2025

Anno ultimo rendiconto approvato	2024
Numero abitanti	10.740

- Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2024
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	1.084.829,30
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
Totale spesa	1.084.829,30

- Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	3.295.656,96	3.397.513,61	3.512.046,87

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

2 - Trasferimenti correnti	983.714,62	981.386,71	1.169.290,86
3 - Entrate extratributarie	767.807,77	737.713,48	713.951,86
altre entrate	1.570.260,42	1.375.767,20	1.362.414,89
Totale entrate	6.617.439,77	6.492.381,00	6.757.704,48
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	6.622.508,41		
F.C.D.E.	173.287,46		
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	6.449.220,95		

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
16,82 %	27,00 %	31,00 %	10,18 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	656.460,35
Totale spesa con incremento massimo	1.741.289,65

INCREMENTO TEORICO MASSIMO ANNO tabella 1 DM 17/03/2020	656.460,35
TETTO MASSIMO SPESA ANNO 2025	1.741.289,65
STANZIAMENTO BILANCIO PREVISIONE 2025 al lordo del FPV per salario accessorio 2024 di € 57.182,52 e al netto di IRAP (comprensivo del costo delle categorie protette)	1.239.107,03
STANZIAMENTO BILANCIO PREVISIONE 2026 al netto di IRAP	1.177.673,40
STANZIAMENTO BILANCIO PREVISIONE 2027 al Netto di IRAP	1.177.673,40

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

SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 Euro 1.084.829,30+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 656.460,35 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.741,289,65 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 1.239.107,03 al lordo del FPV riferito al salario accessorio 2024 di € 57.182,52
--

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del DM 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art.1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.012.145,08

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 950.446,60

Di seguito si riporta il prospetto di calcolo raccordato con i dati contabili contenuti nel bilancio di previsione di bilancio 2025-2027, esercizio 2025 come da dati assestati (si precisa che il macroaggregato 101 comprende l'assunzione di una nuova unità – istruttore amministrativo da attivarsi ai sensi del D.M. 17/3/2020 e il trattenimento in servizio di un dipendente ai sensi dell'art. 1 comma 165 della L. 207/2024) nel rispetto pluriennale dell'equilibrio complessivo di bilancio 2025-2027 come risultante dall'allegato "07_Equilibri_di_bilancio_2025-2027" parte integrante e sostanziale della deliberazione di approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 - C.C. n. 42/23.12.2024, aggiornati con deliberazione di G.C. 12 del 20.2.2025 recante "RIACCERTAMENTO ORDINARIO DEI RESIDUI AL 31 DICEMBRE 2024 (ART. 3, COMMA 4, D.LGS. N. 118/2011) E CONTESTUALE VARIAZIONE DI BILANCIO".

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			previsione 2025
1	Totale macroaggregato 101 - Redditi lavoro dipendente	+	1.239.107,03
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		970.347,62
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		268.759,41
	Spese per buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		14.000,00
2	Esternalizzazione servizio biblioteca	+	35.200,00
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se NON contabilizzati nel macroaggregato 101)	+	
4	Altre spese NON contabilizzate nel macroaggregato 101(ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)	+	6.200,00
5	Irap	+	82.815,34
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.363.322,37
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.363.322,37
COMPONENTI ESCLUSE:			
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	238.446,17
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	33.614,00
10	Spese per formazione del personale	-	2.500,00
11	Rimborsi per missioni	-	700,00
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	11.907,00
17	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI (compresi oneri e irap)	-	37.098,98
20	Assunzioni DM 17/3/2020	-	31.427,10

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

21	Importo FPV per salario accessorio ricompreso nel macroaggregato 101 (comprensivo di ONERI ed IRAP)	-	57.182,52
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			412.875,77
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			950.446,60
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)			1.012.145,08

Preso atto che la dotazione organica, secondo l'impostazione non rigida definita dal D.Lgs n.75/2017, non rappresenta più una mera elencazione di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili professionali, ma si traduce di fatto, una volta individuate le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, nella definizione di una *"dotazione di spesa potenziale massima"* per l'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:

- che, pertanto, con riferimento alla dotazione organica non viene più previsto che sia "rideterminata" ma la sua consistenza deve essere "indicata" dall'amministrazione, ed eventualmente "rimodulata" in base ai fabbisogni;
- che, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs n.165/2001, la rideterminazione della dotazione organica deve essere effettuata in conformità al piano triennale dei fabbisogni e, quindi, la sua consistenza è determinata dai posti coperti e da quelli individuati in base ai fabbisogni programmati;
- che la dotazione organica è uno strumento flessibile, da utilizzare con ampia discrezionalità organizzativa, al fine di dotare l'ente della struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi amministrativi e di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità.

La delibera della Corte dei Conti del Veneto, n. 548 del 20/12/2018, ha precisato che ai fini della programmazione del fabbisogno del personale - a seguito della riforma apportata con l'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 - la dotazione organica deve essere definita una sorta di *"dotazione della spesa potenziale massima del personale"*, da ricondurre al limite vigente dato dalla media del triennio 2011/2013.

Dato atto che, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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.

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente alla data di approvazione del presente piano, intesa come personale attualmente in servizio è la seguente:

	Area Operatori esperti	Area Istruttori	Area funzionari	Totale
Dipendenti in servizio al 31.12.2024	3	13	11	27

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente modificata dal presente Piano è la seguente:

	Area Operatori	Area Istruttori	Area funzionari	Totale
--	----------------	-----------------	-----------------	--------

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

	esperti			
Dipendenti previsti dalla data di approvazione del PIAO 2025-2027	3	13	12	28

Il valore medio di riferimento della spesa di personale del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del decreto legge 90/2014, è pari a € 1.012.145,08 e costituisce anche la spesa potenziale massima di personale che questo Ente può sostenere.

Si evidenzia il rispetto di tale limite sul contenimento della spesa di personale tramite il seguente prospetto di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale della spesa di personale:

TABELLA RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA MODIFICATA (valori tabellari annui compresi oneri riflessi)

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

euro 1.012.145,08

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE POTENZIALE - ANNO 2025							
Area	dipendenti attuali	costo tabellare	stipendio tabellare personale in servizio	prev cessazioni numero dipendenti	prev assunzioni numero dipendenti	spesa nuove assunzioni / maggiore spesa	SPESA TOTALE FINALE
Funzionari ed elevata qualificazione	11,00	25.146,35	276.609,85	0	1	25.146,35	301.756,20
Istruttori	12,50	23.175,61	289.695,13	2	2		289.695,13
Operatori esperti	3,00	20.620,72	61.862,16	1	1		61.862,16
	26,50			3	4	23.175,61	653.313,49

- La cessazione a far data dal 30.4.2025 è relativa a un Istruttore tecnico di cui alla determina n. 119 del 26.3.2025 "PRESA D'ATTO DIMISSIONI VOLONTARIE DIPENDENTE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO SIG. B. D. - MATR. 400 EX CAT. C1 - AREA DEGLI ISTRUTTORI". La nuova assunzione avrà decorrenza a partire dal mese di giugno/luglio 2025.

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE					
indennità comparto carico bilancio					1.358,52
retribuzione individuale anzianità					466,83
indennità vigilanza					2.621,76
indennità qualifica					75,40

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

assegno ad personam						193,70
indennità vacanza contrattuale (agg. 2024)						27.036,15
stanziamento straordinario, elevata qualificazione, fondo accessorio al netto di incentivi tecnici e tributi						247.850,66
segretario comunale (quota prevista 20% in convenzione con altri comuni)						30.601,85
personale forme lavoro flessibile						0,00
oneri obbligatori (compreso	IVC 2024)					267.788,67
irap	(compreso	IVC 2024)				82.815,34
stanziamento buoni pasto						14.000,00
Esterneizzazione biblioteca						35.200,00
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA						1.363.322,37
voci escluse dal calcolo dell'art.1 comma 557 della legge 296/2006						412.875,77
TOTALE SPESE DI PERSONALE DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013						950.446,60

Tale importo rientra nel limite di cui al valore medio della spesa di personale nel triennio 2011-2013 di cui all'art.1 comma 557 Legge 296/2006 come espletato in tabella:

ESERCIZIO 2025	
Totale spese di personale con nuove assunzioni/cessazioni 2025	950.446,60
Valore medio della spesa di personale nel triennio 2011-2013 (al netto delle voci escluse)	1.012.145,08

FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

Il Comune di Campolongo Maggiore predispone il piano triennale dei fabbisogni di personale delle assunzioni secondo i principi di migliore utilizzazione delle risorse umane e di razionalizzazione del costo del lavoro pubblico al fine di accrescere la funzionalità ed efficienza rispetto ai compiti ed ai programmi di attività degli uffici, tenuto conto della qualità dei servizi erogati, delle scelte amministrative operate dagli organi politici, della capacità assunzionale e delle disponibilità di bilancio.

Le politiche di programmazione in materia di personale si ispirano dunque ai seguenti criteri:

- efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa e migliore organizzazione possibile degli uffici;
- maggiore qualità nell'erogazione dei servizi ai cittadini;
- espansione dei servizi stessi;
- valutazione delle disponibilità finanziarie.

PIANIFICAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

- La pianificazione del fabbisogno del personale tiene conto di una serie di fattori quali:
- complessità dei compiti affidati ai singoli Settori Amministrativi e carichi di lavoro degli stessi;
- mutazione in atto nel territorio comunale dal punto di vista urbanistico, che si riflette sulla gestione del territorio stesso in materia ambientale, della viabilità e tributaria;
- mutamenti in ambito sociale;
- adempimenti burocratici determinati dalla normativa nazionale.
- Pertanto, è necessario potenziare, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, la struttura organizzativa tenuto conto che i profili professionali del personale dipendente devono essere adeguati alle competenze attribuite.

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2025

Relativamente al 2025 si prevede:

- a. la copertura di 3 posti per turn-over
- b. il trattenimento in servizio di un funzionario EQ
- c. l'istituzione di 1 nuovo posto
- d. soppressione e contestuale istituzione di 1 nuovo posto con copertura mediante progressione in deroga ex art. 13 c. 6 CCNL 2022-2024.
- e. copertura eventuali posti vacanti

a. Turn over

- n. 1 posto di Operatore esperto operaio presso l'Area Servizi Tecnici, resosi vacante a seguito di decesso in data 10.5.2025, mediante assunzione di Categoria protetta ai fini del rispetto della L. 68/1999:
- n. 1 posto di istruttore tecnico presso l'Area Servizi Tecnici, resosi vacante a seguito di dimissione volontaria in data 30.4.2025
- n. 1 posto di Funzionario presso l'Area Servizi Tecnici a seguito cessazione a far data dal 30.11.2025 di un dipendente della Area Funzionari ed EQ presso l'Area servizi Generali

b. Trattenimento in servizio

Nell'anno in corso 2025 è previsto di avvalersi dell'opzione di **trattenere in servizio** entro i limiti di compimento dei 70 anni (dal 8/8/2025 al 30/09/2026), e previa la sua disponibilità, il dipendente funzionario EQ, responsabile dell'Area Servizi Tecnici, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 1 comma 165 della L. 207/2024 (Legge di bilancio 2025).

Calcolo limite del 10%:

Valore soglia	Macroaggregato 1	Differenza	Limite 10% delle facoltà assunzionali
1.741.289,66	1.230.300,64	510.989,02	51.098,90

Il macroaggregato è comprensivo del Fondo pluriennale vincolato del salario accessorio del 2024 da erogarsi nel 2025 a completamento del ciclo della performance.

Tabella contenimento spesa nei limiti del 10%

Anno	Spesa annua dipendente	Numero mesi e rateo di tredicesima	Spesa rapportata al periodo	Limite 10% delle facoltà assunzionali	% spesa su limite facoltà assunzionali
2025	67.343,27	n. 5 mesi + rateo tredicesima	28.059,70	51.098,90	5,49
2026	67.343,27	n. 9 mesi + rateo tredicesima	50.507,46	51.098,90	9,84

Si dà atto che il personale in argomento dispone delle qualità professionali e tecniche necessarie per svolgere le mansioni assegnate per il periodo di trattenimento, e che il suo trattenimento risponde alle necessità organizzative dell'ente e alle esigenze funzionali non diversamente assolvibili, trattandosi di personale assolutamente necessario per garantire la prosecuzione dei servizi.

In particolare le esigenze organizzative per cui è necessario trattenere personale sono il tutoraggio e l'affiancamento al nuovo personale che ci si propone di assumere nel corso dell'anno, anche ai fini della conclusione delle rilevanti e assai complesse attività connesse agli interventi e ai finanziamenti PNRR in essere.

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

Di dare altresì atto che la spesa prevista in € 28.059,70 , pari al 5,49% della facoltà assunzionale autorizzata per il 2025 e in € 50.507,46 pari al 9,84% della facoltà assunzionale per il 2026, rispetta annualmente il limite del 10% previsto dalla succitata norma, stante che la conseguente spesa è ricompresa negli stanziamenti della spesa del personale di cui al Bilancio di previsione 2025-2027 (esercizio 2025 e 2026) approvato con DCC n. 42 del 23.12.2024.

c. Istituzione di un posto

Nel corso dell'anno 2025 si prevede l'istituzione di un nuovo posto per una nuova assunzione di un Istruttore amministrativo presso l'Area Servizi Generali ai sensi del DM 17/3/2020 (maggiore spesa esclusa ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 - come da circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 13.5.2020) e nello specifico di un istruttore amministrativo a tempo indeterminato e pieno - area degli istruttori - CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 16.11.2022 per la spesa di seguito indicata:

Area Istruttori (Compreso Oneri ed escluso IRAP)	1	Istruttore amministrativo	29.117,14
		Totale	29.117,14

La spesa corrispondente alla consistenza della dotazione organica attuale e alla spesa per le ulteriori assunzioni ai sensi del DM 17/3/2020 per il 2025, per un totale di € 1.239.107,03 (importo stanziato in bilancio 2025-2027 approvato con DCC 42/23.12.2024 – già comprensivo dell'unità indicata nel prospetto su riportato) risulta inferiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica, che per il 2025 per il comune di Campolongo Maggiore è pari ad € 1.741.289,65.

d. Soppressione e contestuale istituzione di un nuovo posto

Nell'anno 2025 è prevista la soppressione di un posto di Istruttore amministrativo presso l'Area Servizi Finanziari e la contestuale istituzione di un posto di Funzionario presso la medesima Area Servizi Finanziari, da coprire mediante progressione verticale in deroga ex art. 13 c. 6 del vigente CCNL 2022-2024.

Le progressioni verticali in deroga, disciplinate dall'art. 52 comma 1bis del D.lgs. n. 165/2001, consentono ai dipendenti pubblici di passare ad un livello superiore in deroga alle normali regole di accesso. Questa deroga è valida fino al 31 dicembre 2025, per i dipendenti in servizio che abbiano maturato almeno 5 anni di esperienza e possiedano competenze professionali utilizzate dall'amministrazione.

L'art. 13, c. 8, CCNL 16.11.2022 dispone che le progressioni verticali in deroga possono essere finanziate anche con le risorse previste dall'art. 1, comma 612, della legge 234/2021 (legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, per complessivi € 4.769,00=.

La spesa prevista in € 3.563,33= rientra nei limiti di cui al DM 17 marzo 2020

e. Copertura eventuali posti vacanti

Si prevede la copertura dei posti che si renderanno vacanti in corso d'anno a vario titolo (mobilità in uscita, dimissioni, quiescenza, ecc.), mediante procedure di mobilità, utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti, attivazione di procedure concorsuali.

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

POSTI DA COPRIRE NEGLI ANNI 2026-2027

anno 2026: Non è prevista alcuna specifica assunzione;

anno 2027: Non è prevista alcuna specifica assunzione;

Si procederà alla copertura dei posti che si renderanno vacanti a vario titolo per mobilità in uscita, dimissioni, quiescenza, ecc da effettuarsi tramite mobilità o utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti o con procedura concorsuale pubblica.

La scelta della procedura sarà stabilita dal Responsabile del Servizio Personale, in accordo con l'Amministrazione, al fine di coprire i posti vacanti nel più breve tempo possibile, senza necessità di modifica del piano triennale dei fabbisogni del personale.

ONERI

Gli oneri connessi alle assunzioni e al trattenimento in servizio stabiliti, sono previsti nel bilancio pluriennale 2025/2027.

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

Dato atto, inoltre, che non è prevista alcuna spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, e pertanto viene rispettato l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Il Decreto Ministro dell'Interno 18 novembre 2020 "*Rapporti medi dipendenti - popolazione validi per gli enti in condizione di dissesto*" individua per i Comuni con fascia demografica da 10000 a 19999, un rapporto medio dipendenti - popolazione di 1/166.

Alla data del primo gennaio 2025 risultano in servizio n. 27 dipendenti e la popolazione residente al 31/12/2024 è pari a 10719 abitanti, con un rapporto dipendenti / abitanti pari a 1/397, con evidente disequilibrio di risorse umane assegnate rispetto ai limiti di cui al DM 18 novembre 2020 citato.

L'assenza delle condizioni di soprannumero o eccedenza di personale è determinata dalla assenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, e dal fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato risultano pienamente impegnati nello svolgimento dei compiti istituzionali propri.

Nell'ente non risultano dipendenti in posizione soprannumeraria ovvero in eccedenza, e pertanto il Comune di Campolongo Maggiore non è tenuto ad avviare le procedure per la dichiarazione di esubero ai sensi dell'art.33 del D.Lgs 165/2001

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

- 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 il Comune di Campolongo Maggiore non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

In base alla normativa vigente e alle informazioni disponibili sono previste le seguenti cessazioni di personale per dimissioni / pensionamento:

ANNO 2025: due comunicazioni pervenute alla data odierna, una con decorrenza dal 30 Aprile e l'altra per quiescenza con decorrenza dal 30 Novembre

ANNO 2026: nessuna comunicazione pervenuta alla data odierna.

ANNO 2027: nessuna comunicazione pervenuta alla data odierna.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

ANNO 2025

- copertura di 3 posti per turn-over
- trattenimento in servizio di un funzionario EQ
- istituzione di 1 nuovo posto
- soppressione e contestuale istituzione di 1 nuovo posto con copertura mediante progressione in deroga ex art. 13 c. 6 CCNL 2022-2024.
- copertura eventuali posti vacanti

Nessuna assunzione prevista con forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

ANNO 2026

Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori o di diverso profilo rispetto ai cessati, in conformità alla dinamica del fabbisogno di personale dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa vigente introdotta dal DM 17 marzo 2020.

ANNO 2027

Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori o di diverso profilo rispetto ai cessati, in conformità alla dinamica del fabbisogno di personale dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa vigente introdotta dal DM 17 marzo 2020.

d) certificazione del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

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. 4, comma 2, del D.M. 14.3.2020.

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

ALLEGATO A)

2^ Sezione di programmazione
sottosezione 2.2

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE
SETTORIALI E TRASVERSALI
AGGIORNAMENTO**

SCHEDA OBIETTIVO SPECIFICO		13-2025		G2-2025 Sostituito	
Missione		Politiche giovanili, sport e tempo libero			
Programma		Sport e tempo libero			
Area		Servizi Generali			
Servizio		Sport			
Responsabile		Boris Carraro			
Scheda relativa al triennio		2025-2027		Scheda relativa all'anno	
				2025	
Obiettivo	Gestione diretta nuova palestra scolastica Scuola Primaria Campolongo				
	Predisposizione linee guida per l'utilizzo della palestra da parte delle associazioni sportive del territorio, gestione impianto e riscossione tariffe 2025-2027				
Durata prevista		Settembre 2025 – Giugno 2027			
Altri servizi coinvolti		Nessuno			
Risorse umane coinvolte		Responsabile d'area e istruttore servizio Sport			
Risorse finanziarie previste		0			
Indicatore risultato		Attività realizzata = Obiettivo raggiunto Attività non realizzata = Obiettivo non raggiunto			
Situazione di partenza		Servizio da attivarsi			
Risultato atteso		Messa a disposizione della struttura alle associazioni sportive del territorio			
Fasi – descrizione				data inizio	data fine
Predisposizione atti				1.6.2025	31.7.2025
Programmazione attività				1.8.2025	30.8.2025
Avvio del servizio				1.9.2025	
Peso dell'obiettivo (la somma dei pesi di tutti gli obiettivi deve essere 100)				20	

SCHEDA OBIETTIVO SPECIFICO		15-2025		G4-2025 Sostituito
Missione		Istruzione e diritto allo studio		
Programma		Servizi ausiliari all'istruzione		
Area		Servizi Amministrativi Educativi		
Servizio		Servizi Generali		
Responsabile		Boris Carraro		
Scheda relativa al triennio		2025-2027	Scheda relativa all'anno	2025 - 2027
Obiettivo	Elaborazione progetto di gestione e avvio procedura di affidamento nuovo Asilo Nido a Campolongo Maggiore mediante accordo ex art. 15 L. 241/1990.			
Durata prevista		Giugno 2025 – Luglio 2027		
Altri servizi coinvolti		Servizi Tecnici		
Risorse umane coinvolte		Responsabile d'area e dipendenti ufficio PI e Tecnico		
Risorse finanziarie previste		Finanziamento statale per la costruzione € 720.000,00 Finanziamento comunale per la costruzione € 200.000,00 Finanziamento statale per la gestione € 250.000,00= annui a decorrere dall'anno 2027		
Indicatore risultato		A seguito della realizzazione di un nuovo edificio ospitante l'asilo nido comunale, affidamento della gestione della scuola a terzi. Attività realizzata = Obiettivo raggiunto Attività non realizzata = Obiettivo non raggiunto		
Situazione di partenza		Servizio non attivo		
Risultato atteso		Accoglimento nella struttura di bambini 0-3 anni residenti nel Comune, fino a un massimo di 30.		
Fasi – descrizione			data inizio	data fine
Studio e progettazione del servizio			1.6.2025	31.12.2025
Predisposizione atti per affidamento servizio			1.1.2026	30.6.2026
Affidamento della gestione del servizio e predisposizione attività propedeutiche al suo avvio			1.7.2026	31.12.2026
Gestione attività di iscrizione al servizio e rapporti con l'utenza			1.1.2027	30.3.2027
Apertura al pubblico del servizio e inserimento utenti			1.9.2027	30.9.2027
Assistenza e controllo corretta attivazione e gestione del servizio			1.9.2027	31.7.2027
Peso dell'obiettivo (la somma dei pesi di tutti gli obiettivi deve essere 100)			50	

SCHEDA OBIETTIVO SPECIFICO		16-2025		G5-2025 Sostituito	
Missione		Istruzione e diritto allo studio			
Programma		Servizi ausiliari all’istruzione			
Area		Servizi Generali			
Servizio		Pubblica Istruzione			
Responsabile		Boris Carraro			
Scheda relativa al triennio		2025-2027		Scheda relativa all’anno	
				2025	
Obiettivo		Elaborazione progetto di gestione e avvio procedura di affidamento, mediante procedura ad evidenza pubblica, concessione servizio di refezione scolastica e altri utenti quinquennio 2027 – 2031.			
Durata prevista		Febbraio 2025 – Dicembre 2025			
Altri servizi coinvolti		La procedura di gara viene svolta in collaborazione con i Comuni di Campagna Lupia, Fossò, e Vigonovo			
Risorse umane coinvolte		Responsabile d’area e dipendenti ufficio PI Responsabili d’area e settore dei comuni convenzionati			
Risorse finanziarie previste		Valore presunto della concessione Campolongo per 68 mesi € 3.500.000,00= Spesa presunta a carico di questo ente per 5 anni € 600.000,00=			
Indicatore risultato		Avvio della procedura di gara da parte della SUA di Città Metropolitana di Venezia. Attività realizzata = Obiettivo raggiunto Attività non realizzata = Obiettivo non raggiunto			
Situazione di partenza		Servizio attivo in scadenza il 31.12.2026			
Risultato atteso		Prosecuzione del servizio di refezione scolastica e altri utenti			
Fasi – descrizione			data inizio		data fine
Predisposizione atti			1.2.2025		28.2.2025
Approvazione consiliare convenzione			1.3.2025		30.3.2025
Elaborazione del progetto gestionale e predisposizione dei documenti e degli atti necessari ai fini dell’avvio della procedura di gara aperta.			1.3.2025		15.6.2025
Validazione progetto e relativi documenti da parte di SUA			1.7.2025		31.10.2025
Approvazione progetto e relativi documenti e adozione determina a contrarre da parte del Comune capofila			1.11.2025		15.11.2025
Svolgimento procedura di gara a cura di SUA di CMV e aggiudicazione			16.11.2025		15.1.2026
Verifiche aggiudicatario a cura di SUA di CMV			16.1.2026		15.2.2026
Sottoscrizione del contratto			1.3.2026		30.3.2026
Avvio del servizio			1.1.2027		
Assistenza e controllo corretta attivazione e gestione del servizio			1.1.2027		31.12.2027
Peso dell'obiettivo (la somma dei pesi di tutti gli obiettivi deve essere 100)			50		